



Regionaler Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe

Basel-Stadt und Basel-Landschaft

2008–2012

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

Gelb im Text bezeichnete Passagen sind vom Bundesrat am 2. Juni 2008 allgemeinverbindlich erklärt worden. Die Allgemeinverbindlichkeit gilt vom 1. Juli 2008 bis 31. Dezember 2012 und ist für alle Betriebe, die vor Ort (Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft) Arbeiten ausführen verbindlich.

Inhaltsverzeichnis

	Grundsatz	6
	Schuldrechtliche Bestimmungen	7
Art. 1	Vertragsparteien	7
Art. 2	Vertragszweck	7
	Geltungsbereich	8
Art. 3	Geltungsbereich	8
	Allgemeine Bestimmungen	9
Art. 4	Zusammenarbeit und Friedenspflicht	9
Art. 5	Koalitionsfreiheit	10
Art. 6	Anschlussverträge/Gebühren	10
Art. 7	Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	10
Art. 8	Paritätische Regionalkommission (PRK)	11
Art. 9	Schiedsgericht	12
Art. 10	Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen	12
Art. 11	Verstöße der Arbeitgeber	13
Art. 12	Verstöße der Arbeitnehmer	13
Art. 13	Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission	14
Art. 14	Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	14
Art. 15	Finanzierung von besonderen Aufgaben	14
Art. 16	Vertragsdauer	15
Art. 17	Vollzugskostenbeitrag	15
	Normative Bestimmungen	17
	Rechte und Pflichten, Weiterbildung	17
Art. 18	Pflichten des Arbeitgebers	17
	Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer	17
	Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	17
	Arbeitszeugnis	18
	Verbot von Schwarzarbeit	18
Art. 19	Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	18
Art. 20	Persönliche Weiterbildung	20
Art. 21	Spezielle Weiterbildung	20

	Arbeitszeit, Ferien, Feiertage	22
Art. 22	Arbeitszeit	22
Art. 23	Einhaltung der Arbeitszeit	22
Art. 24	Vorholzeit	23
Art. 25	Feriendauer	23
Art. 26	Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn	23
Art. 27	Feiertage	24
Art. 28	Feiertagsentschädigung	25
Art. 29	Absenzen-Entschädigung	25
Art. 30	Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes	26
	Löhne Zuschläge	27
Art. 31	Leistungslohn	27
Art. 32	Stunden-, Monats- und Jahreslohn	27
Art. 33	Mindestlöhne	27
Art. 34	Dreizehnter Monatslohn	29
Art. 35	Lohnverhandlungen	29
Art. 36	Überstundenarbeit	30
Art. 37	Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	30
Art. 38	Spesen bei auswärtiger Arbeit	30
Art. 39	Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	31
Art. 40	Ausrichtung des Lohnes	31
	Sozialleistungen	32
Art. 41	Kinder- und Ausbildungszulagen	32
Art. 42	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	32
Art. 43	Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft	32
Art. 44	Versicherungsbedingungen	33
Art. 45	Krankenversicherung	33
Art. 46	Verhinderung durch Unfall	33
Art. 47	Berufsunfälle	34
Art. 48	Nichtberufsunfall-Versicherung	34
Art. 49	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	34
Art. 50	Tod des Arbeitnehmers	34
Art. 51	Tod des Arbeitgebers	35
Art. 52	Personalvorsorge (2. Säule)	35

	Kündigung	36
Art. 53	Kündigung im allgemeinen	36
Art. 54	Kündigung während der Probezeit	37
Art. 55	Kündigung nach der Probezeit	36
Art. 56	Kündigungsschutz	37
Art. 57	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	38
Art. 58	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer	38
Art. 59	Fristlose Entlassung	39
Art. 60	Ungerechtfertigte fristlose Entlassung	39
Art. 61	Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle	39
Art. 62	Besitzstandgarantie	39
Anhang 1	Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Gartenbaubetrieben und übrigen Betrieben der Gartenbranche	41
Anhang 2	Statuten des Vereins der Paritätischen Regional- Kommission Gärtner der Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft vom 1.1.2004	43
Anhang 3	Reglement betreffend die Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 17 des GAV	47
Anhang 4	Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Temporärfirmen	49

Grundsatz

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

Im Bestreben,

- 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, wie
 - Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge,
 - Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
 - Förderung der Qualität,
 - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen, regelmässige Beschäftigung,
 - Vergabe von Gärtnearbeiten der öffentlichen Hand, nur an Betriebe, welche dem GAV unterstellt sind und die die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
 - 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 (GBS) Sektion Nordwestschweiz andererseits.

Art. 2 Vertragszweck

- 2.1 Dieser GAV dient dem Zweck:
- a) eine für alle beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten;
 - b) die gute Zusammenarbeit der Vertragsparteien und der Vertragsunterstellten im gesamten Gewerbebereich der Gärtnerbranche weiter zu entwickeln und diesen GAV im Sinne von Artikel 357b OR gemeinsam anzuwenden.
- 2.2 Dieser GAV bildet die Grundlage für Anschluss- oder Ergänzungsverträge gemäss den Artikeln 6 und 8. Solche Anschluss oder Ergänzungsverträge bedürfen zur Gültigkeit der Zustimmung aller am GAV beteiligten Vertragsparteien.

Geltungsbereich

Art. 3 Geltungsbereich

- 3.1 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Basel- Stadt und Basel-Landschaft.
- 3.2 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die Betriebe und Betriebsteile, die Gartenarbeiten ausführen. Dazu gehören Garten- und Landschaftsbaubetriebe, Topfpflanzen- und Schnittblumengärtnereien, Baumschulen sowie Stauden- und Kleingehölzegärtnereien.
- 3.3 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten – unabhängig der Tätigkeit und der Art der Entlohnung – für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Betrieben nach Absatz 3.2 beschäftigt werden. Sie gelten auch für Beschäftigte, die in der Arbeitsplanung, Arbeitsvorbereitung, Arbeitsorganisation oder als technisches Betriebspersonal beschäftigt sind. Ausgenommen sind Betriebsinhaber, Geschäftsleitungsmitglieder und Abteilungsleiter, sowie die Auszubildenden.
- 3.4 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung² gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.
- 3.5 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt vom 1. Juli 2008 bis zum 31. Dezember 2012

¹ SR 823.30

² EntsV, SR 823.201

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 die 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 Regional Kommission (PRK) einzugreifen und sowohl Arbeitgeber wie auch die Arbeitnehmenden 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. 357 b 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 vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

Art. 6 Anschlussverträge/Gebühren

- 6.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von Nichtverbandsfirmen durch Anschlussverträge zu erwirken.
- 6.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Vertragsparteien.
- 6.3 Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von drei Monaten und sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.
- 6.4 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen nebst dem periodischen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 17 eine jährliche Gebühr in folgender Höhe zu bezahlen:
- | | | |
|--|---------------------|---------|
| – Lohnsumme bis CHF100'000.– | Anschlussgebühr CHF | 300.– |
| – über CHF 100 000.– bis CHF 500 000.– | Anschlussgebühr CHF | 600.– |
| – über CHF 500 000.– bis CHF 1'000'000.– | Anschlussgebühr CHF | 1'000.– |
| – über CHF 1'000'000.– | Anschlussgebühr CHF | 1'200.– |
- 6.5 Als Nachweis sind der Paritätischen Regionalkommission oder der von ihr bezeichneten Stelle eine endgültige Prämienabrechnung der AHV vorzulegen. Erst mit der entsprechenden Kautions- und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der Paritätischen Regionalkommission treten die Anschlussverträge in Kraft.
- 6.6 Anschlussfirmen leisten zusätzlich und einmal jährlich einen Berufsbeitrag von CHF 15.- pro Arbeitnehmer und Monat.

Art. 7 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

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

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 Betrof-

fenden 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 Paritätischen Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten.

Art. 8 Paritätische Regionalkommission (PRK)

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

8.2 Die Vereinsstatuten bilden Anhang 2 «Statuten der Paritätischen Regionalkommission des GAV im Schweizerischen Gärtnergewerbe».

8.3 Die PRK setzt sich aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber- und 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:

- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
- b) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
- c) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- d) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PRK kann diese Aufgaben delegieren;
- e) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge;
- f) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht;
- g) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen;
- h) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
- i) 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;
- j) Fragen und Aufgaben welche an die PRK herangetragen werden.

8.6 Der PRK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

8.7 Im Weiteren kann die PRK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet einem Co-Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PRK einzureichen.

Art. 9 Schiedsgericht

9.1 Für das gesamte Vertragsgebiet amtet 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 hiavor:

- a) Auslegung dieses GAV;
- b) Beurteilung von Streitfällen,
- c) Entscheid über Rekurse gegen Entscheidungen paritätischer Kommissionen;
- d) 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 fünf 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. Die PRK kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen. 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
 - Grösse des Betriebes
- 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 Postcheckkonto der PRK zu leisten.

Art. 11 Verstösse der Arbeitgeber

- 11.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PRK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss 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 Postcheckkonto der PRK zu leisten.

Art. 12 Verstösse der Arbeitnehmer

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

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

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

Art. 13 Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission

13.1 Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmer oder – wo vorhanden die Arbeitnehmervertretungen - Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss den Art. 9 und 10 des Mitwirkungsgesetzes (vgl. Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer im Betrieb)³. Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmervertretung 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 Artikel 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 Arbeitnehmern 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) und andere Einnahmen.

15.2 Die Verwendung dieser Mittel dienen insbesondere zur

- a) 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,

³ SR 332.20

- e) zur Pflege und Förderung des beruflichen Standes und der beruflichen Ethik

Über die Finanzierung entscheidet das Reglement der PRK (vgl. Anhang 3).

Art. 16 Vertragsdauer

- 16.1 Dieser GAV tritt am 1. Januar 2005 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe Basel-Stadt/Basel-Landschaft 2000 – 2004
- 16.2 Der vorliegende GAV wird um 5 Jahre verlängert und gilt bis zum 31.12. 2012.
- 16.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten erstmals auf den 31. Dezember 2012 gekündigt werden.
- 16.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

Art. 17 Vollzugskostenbeitrag

17.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.

a) Beiträge der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag 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 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 Verbands-Mitglieder 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 (Anhang 3).

- 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 Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.
- 17.7 Der Arbeitgeber haftet gegenüber der Paritätischen Kasse für nicht oder fehlerhaft abgezogene Vollzugskostenbeiträge.

Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 18 Pflichten des Arbeitgebers

18.1 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.

Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

18.2 Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.

18.3 **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.**

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

18.4 **Der Arbeitgeber trifft Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen.**

18.5 **Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle und Krankheiten des Arbeitnehmers zu vermeiden.**

18.6 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

Arbeitszeugnis

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

Verbot von Schwarzarbeit

- 18.9 Der Arbeitgeber darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern weder vorsätzlich noch fahrlässig Verstöße im Sinne von Artikel 321a Abs. 3 OR verursachen.

Art. 19 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

- 19.1 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 vorschriftgemäss 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 Mitwirkungs-gesetzes. Für Schäden, die aus der Nichteinhaltung der Verschwiegenheitspflicht entstehen, kann der Arbeitnehmer haftbar gemacht werden.

- 19.2 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 (vgl. 19.8).
- c) Die aktuellen Entsorgungsvorschriften müssen vom Arbeitnehmer eingehalten werden.

19.3 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- a) Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- b) Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.
- c) Der Arbeitnehmer hat die Weisungen des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen.
- d) Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmer gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmer bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.
- e) Der Arbeitnehmer wirkt aktiv in den Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Rahmen seines Arbeitsgebietes mit.

19.4 Verbot der Schwarzarbeit (OR 321 Abs.3, 329d Abs.3)

Es ist den Arbeitnehmenden des Gärtnergewerbes nicht gestattet, in Ihrer Freizeit und während der Ferien Berufsarbeit für einen Dritten auszuführen, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren.

19.5 Herausgabepflicht (OR 321b, 339 a)

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.

19.6 Überstundenarbeit (OR 321c)

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. Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen, bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden nicht überschritten werden darf.

19.7 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;
- benachrichtigt er unverzüglich den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter bei Arbeitsverhinderung;
- schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit;
- bemüht er sich um seine persönliche, insbesondere auch berufliche Weiterbildung;

19.8 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. 20 Persönliche Weiterbildung

20.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind gehalten, sich mit neuen Tendenzen im Beruf auseinanderzusetzen und sich permanent weiterzubilden.

20.2 Der Arbeitnehmer kann 2 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Bildung beanspruchen.

20.3 Der Anspruch gilt für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von 20.2 gilt für berufsbezogene Themen.

20.4 Die PRK informiert die Betriebe, wie auch die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Angebote.

20.5 Die PRK bestimmen die urlaubsberechtigten Kurse.

Art. 21 Spezielle Weiterbildung

21.1 Die in Art. 20.2 erwähnten zwei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei weitere bezahlte Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:

- a) Berufsexperte,

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

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

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

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage

Art. 22 Arbeitszeit

- 22.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers.
- 22.2 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.
- 22.3 Zur entsprechenden Berechnung des Stundenlohnes wird auf eine monatliche Arbeitsstundenzahl von durchschnittlich 182 resp. 186,3 Stunden abgestellt. vgl. dazu auch Art. 38.2 (Spesen bei auswärtiger Arbeit).
- 22.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben; der Weg von und zur Arbeitgeberfirma gilt nicht als Arbeitszeit, die betriebsübliche Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle bzw. in der Arbeitgeberfirma.
- 22.5 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 zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 23 Einhaltung der Arbeitszeit

- 23.1 Die Arbeitnehmer haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.
- 23.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.
- 23.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.
- 23.4 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 soll den lokalen Verhältnissen Rechnung tragen und bis zur einer Stunde, wenigstens jedoch eine halbe Stunde betragen. Die Mittagspause gilt nicht als Arbeitszeit.

Art. 24 Vorholzeit

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

Art. 25 Feriendauer

- 25.1 Die Feriendauer beträgt pro Jahr für Arbeitnehmer, welche das 50 Altersjahr erreicht haben und mindestens 10 Dienstjahre aufweisen, sowie alle anderen Arbeitnehmer mit mindestens 20 Dienstjahren insgesamt 25 Arbeitstage.
- 25.2 Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage.
- 25.3 Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt die Feriendauer 20 Arbeitstage pro Jahr.
- 25.4 Arbeitnehmer, die mindestens 40 Jahre alt sind und mindestens 10 Dienstjahre in der Branche nachweisen können, haben ab dem 1. Januar 2010 Anspruch auf einen zusätzlichen Ferientag. Arbeitnehmer zwischen 40 und 49 Jahren mit mindestens 10 Dienstjahren haben Anspruch auf 21 Ferientage; Arbeitnehmer ab dem 50. Altersjahr mit mindestens 10 Dienstjahren haben Anspruch auf 26 Ferientage.
- 25.5 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.

Art. 26 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

- a) Kürzung der Ferien

- 26.1 Wird der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als zwei Monate unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für den vollen dritten und jeden weiteren Monat der Verhinderung um ein Zwölftel kürzen. Obligatorische Wiederholungskurse gelten nicht als Unterbrechung.
- 26.2 Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als 2 Monate im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers 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.

- b) Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien

- 26.3 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.
- 26.4 Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr pro rata temporis zu gewähren.
- 26.5 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.
- 26.6 Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die ihm fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen.
- c) Ferienlohn
- 26.7 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.
- 26.8 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Dagegen kann austretenden Arbeitnehmern, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.
- 26.9 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 abzuziehen.
- 26.10 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. 27 Feiertage

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

27.2 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).

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

Art. 28 Feiertagsentschädigung

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

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

28.3 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.

28.4 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.

28.5 Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind den Ferien gleichgestellt.

28.6 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. 29 Absenz-Entschädigung

29.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine 100 % Entschädigung bei folgenden Absenzen:

a) bei Heirat 2 Arbeitstage

b) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmer 2 Arbeitstage

c) beim Tode des Ehegatten, von eigenen Kindern

und von Eltern 3 Arbeitstage

d) beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten 3 Arbeitstage, anderenfalls 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

29.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.

Art. 30 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

30.1 Will der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt ausüben, so hat er vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.

30.2 Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten als Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes ist ihm bis zu zehn Tagen 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.

30.3 Bei Absenzen über 10 Tagen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung

Löhne, Zuschläge

Art. 31 Leistungslohn

- 31.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung des Arbeitnehmenden, sowie den üblichen, vereinbarten Ansätzen entsprechen.
- 31.2 Vorbehalten bleiben die Lohnveränderungen gemäss Artikel 33 und Artikel 34 dieses GAV.

Art. 32 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

- 32.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel als Monatslohn vereinbart.
- 32.2 Der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im GAV vereinbarten Arbeitsstunden mal 182 (Gartenbau) resp. 186,3 (alle übrigen Betriebe). Bei diesen 12 gleich hohen Monatslöhnen pro Jahr ist der Arbeitszeitausgleich über eine Jahresperiode unter Beachtung von Artikel 35.2 des GAV möglich.
- 32.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im GAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.
- 32.4 Jeder Arbeitnehmer erhält per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 32.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.
- 32.6 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 33 Mindestlöhne

- 33.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest.
- 33.2 Die Mindestlöhne werden im Anhang festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV.
- 33.3 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich anfangs November über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne gem. Art. 35 GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich durch die Vertragspartner überprüft und unter Berücksichtigung des Landesindex der Konsumentenpreise angepasst.
- 33.4 Die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden in einer Zusatzvereinbarung des GAV Ende Jahr bekannt gegeben.

33.5 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PRK zu unterbreiten und von ihr genehmigen zu lassen.

33.6 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PRK zur Genehmigung zu unterbreiten.

33.7 Arbeitnehmerkategorien in

Gartenbaubetriebe

Einteilung	Definition
Vorarbeiter	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Gärtner-Polier, Grünpflugespezialist u.ä.) mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt sind
Kundengärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Grünpflugespezialist u.ä.) mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber offiziell als Kundengärtner anerkannt sind.
Gärtner mit Fachausweis und 3 Jahre Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner mit Fachausweis	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*).
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnisse und 4 jähriger Berufserfahrung in der Branche
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung

Übrige Betriebe

Einteilung	Definition
Vorarbeiter	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur, Gehölzekultivateur u.ä.) mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt sind
Kundengärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur,

	Gehölzekultivateur u.a.) mit Erfolg absolviert haben,, oder die vom Arbeitgeber als Kundengärtner anerkannt sind.
Gärtner mit Fachausweis und 3 Jahre Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner mit Fachausweis	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*).
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

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

Andere hier nicht weiter aufgeführte Arbeitnehmerkategorien können individuell ausgehandelt werden.

Art. 34 Dreizehnter Monatslohn

- 34.1 Die Arbeitnehmer erhalten als 13. Monatslohn 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gem. Art. 22.1.
- 34.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahr sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.
- 34.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 34.4 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 1/12 gekürzt werden.

Art. 35 Lohnverhandlungen

- 35.1 Die Vertragsparteien kommen überein, alljährlich 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: der Wirtschaftslage,

der Marktlage, der Arbeitsmarktlage, Veränderungen im Sozialbereich und ähnlicher Kriterien, Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes und ähnlicher Kriterien.

- 35.2 Die gültigen Regelungen werden jährlich in der Liste mit den Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Gartenbaubetrieben und übrige Betriebe zum GAV veröffentlicht. Diese bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV.

Art. 36 Überstundenarbeit

- 36.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt oder kompensiert, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert worden sind.
- 36.2 Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (05.00–23.00 Uhr) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

Art. 37 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

Zeit	Zuschlag
Sonn- u. Feiertage	23.00 – 23.00 50 %
Nachtarbeit	22.00 – 05.00 25 %

Art. 38 Spesen bei auswärtiger Arbeit

- 38.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Verpflegung und angemessene Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.
- 38.2 Die Arbeitgeber haben ein Spesenreglement für das Personal zu erstellen. Die Minimalansätze, ohne Kumulationsmöglichkeiten, sind:

Mittagsentschädigung

Alle Arbeitnehmer ab 10 km Wegstrecke CHF 16.- ab Betrieb

Abendessen

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

Übernachtung mit Frühstück

Nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber effektive Kosten

- 38.3 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 Preisen, Kurorten usw.) bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 39 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 39.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine angemessene Entschädigung ausgerichtet.
- 39.2 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.
- 39.3 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.
- 39.4 Die Kilometerentschädigung beträgt 60 Rappen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine Pauschalentschädigung festlegen.

Art. 40 Ausrichtung des Lohnes

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

Sozialleistungen

Art. 41 Kinder- und Ausbildungszulagen

- 41.1 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 von einer Familienausgleichskasse anerkannt wird.
- 41.2 Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.

Art. 42 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit

- 42.1 Gemäss von Artikel 324a OR wird dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit der Lohn entrichtet, wenn der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen und ohne sein Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von 2 Wartetagen. Der Arbeitnehmer hat für die ersten zwei Wartetage keinen Lohnanspruch, ab dem dritten hingegen einen solchen von 80 %.

Art. 43 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft

- 43.1 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 Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von 2 Wartetagen. Der Arbeitnehmer hat für die ersten zwei Wartetage keinen Lohnanspruch, ab dem dritten hingegen einen solchen von 80 %.
- 43.2 Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit Leistungsaufschub abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80 % des Lohnes zu entrichten.
- 43.3 Der Arbeitnehmer hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab dem dritten Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Dem Arbeitgeber bzw. der Krankentaggeld-Versicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes zu bestehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.
- 43.4 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 44 Versicherungsbedingungen

44.1 Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:

- a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80 % des normalen, vertraglichen Lohnes
- b) Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen;
- c) dass bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional zu entrichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt;
- d) dass der Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten kann. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs.

44.2 Die Versicherungsleistungen sollen neu Eintretenden ab Datum des Stellenantrittes gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.

44.3 Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist zu versichern.

44.4 Die Bestimmungen von Art. 324a OR sind durch die Regelungen des GAV abgegolten.

Art. 45 Krankenversicherung

45.1 Die Versicherung ist bei einer vom Bunde anerkannten Krankenversicherung abzuschliessen.

Art. 46 Verhinderung durch Unfall

46.1 Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) für Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

46.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt der Karenztage von der Lohnzahlung bei Unfall entbunden. Er trägt jedoch im Rahmen der Versicherungsdeckung die Vorleistungspflicht.

46.3 Bei Unfall, hat der Arbeitnehmer für den Tag des Unfalls und die zwei folgenden Tage Anspruch auf 80 % des Lohnes bzw. des Prozentsatzes.

- 46.4 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. 47 Berufsunfälle

- 47.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung.

Art. 48 Nichtberufsunfall-Versicherung

- 48.1 Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmer.
- 48.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig über den Abschluss einer Abredeversicherung zu informieren (vgl. 46.4), sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört.

Art. 49 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

- 49.1 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.
- 49.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Art. 324 a und b OR:
- a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut, für den Ledigen oder Verheirateten ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes und für den Ledigen oder Verheirateten mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes;
 - b) während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für den Ledigen oder Verheirateten ohne Unterstützungspflicht 60 % des Lohnes und für den Ledigen oder Verheirateten mit Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes.
- 49.3 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militär- oder des Zivilschutzdienstes nicht übersteigen.
- 49.4 Damit gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und b OR als vollständig abgegolten.

Art. 50 Tod des Arbeitnehmers

- 50.1 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.

- 50.2 Der Lohn ist für einen Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten.

Art. 51 Tod des Arbeitgebers

- 51.1 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).
- 51.2 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. 52 Personalvorsorge (2. Säule)

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

Kündigung

Art. 53 Kündigung im allgemeinen

- 53.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
- 53.2 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.
- 53.3 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.
- 53.4 Die Regelungen betreffend Abgangsentschädigungen gemäss OR 339b ff. bleiben vorbehalten.

Art. 54 Kündigung während der Probezeit

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

Art. 55 Kündigung nach der Probezeit

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

Art. 56 Kündigungsschutz

- 56.1 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 beeinträchtige 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 Militärdienst oder Schutzdienst, schweizerischen Zivildienst oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 56.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmersverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmersvertreter 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.
- 56.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
- 56.4 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.
- 56.5 Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c (OR) missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.
- 56.6 Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
- 56.7 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. 57 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 57.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, schweizerischen Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - d) 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 Taggelderleistungen der obligatorischen Kranken- 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.
- 57.2 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.
- 57.3 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 nächst folgenden Endtermin.

Art. 58 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer

- 58.1 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 Artikel 336 c, 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.
- 58.2 Artikel 336 c, Absätze 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

Art. 59 Fristlose Entlassung

- 59.1 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. 60 Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

- 60.1 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.
- 60.2 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.
- 60.3 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. 61 Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle

- 61.1 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.
- 61.2 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.
- 61.3 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.

Art. 62 Besitzstandgarantie

- 62.1 Bisher gewährte weitergehende Arbeitgeberleistungen dürfen durch die Einführung dieses GAV nicht gekürzt werden.

Anhänge:

Anhang 1	Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Gartenbaubetrieben und Übrigen
Anhang 2	Statuten PRK
Anhang 3	Reglement der Vollzugskostenbeiträge
Anhang 4	Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Temporärfirmen

ANHANG 1

Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Gartenbaubetrieben und übrigen Betrieben der Gartenbranche

In Anwendung von Artikel 33 setzen die Vertragsparteien die Mindestlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ab 1.1.2008 wie folgt fest:

Gartenbaubetriebe

Einteilung	Definition	pro Monat in CHF	pro Stunde in CHF
Vorarbeiter	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Gärtner-Polier, Grünpflegespezialist u.a.) mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt sind	4700	25.80
Kundengärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Grünpflegespezialist u.ä.) mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber offiziell als Kundengärtner anerkannt sind.	4300	23.65
Gärtner mit Fachausweis und 3 Jahre Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.	4050	22.25
Gärtner mit Fachausweis	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*).	3775	20.75
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnisse und 4 jähriger Berufserfahrung in der Branche	3700	20.35
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung	3500	19.25

Übrige Betriebe

Einteilung	Definition	pro Monat in CHF	pro Stunde in CHF
Vorarbeiter	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur, Gehölze-kultivateur u.ä.) mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt sind	4550	24.45
Kundengärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur, Gehölzekultivateur u.ä.) mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber als Kundengärtner anerkannt sind.	4000	21.50
Gärtner mit Fachausweis und 3 Jahre Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.	3700	19.85
Gärtner mit Fachausweis	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*).	3525	18.90
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4 jähriger Berufserfahrung in der Branche	3450	18.50
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung	3350	18.00

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

ANHANG 2

Statuten des Vereins der Paritätischen Regionalkommission Gärtner der Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft vom 1.1.2004

1. Name und Sitz

Die Vertragsparteien errichten unter der Bezeichnung „Paritätische Regionalkommission Gärtner BS/BL“ nachfolgend auch PRK genannt einen Verein im Sinne von Artikel 60 ff ZGB mit Sitz in Basel.

2. Zweck und Kompetenzen

Der Verein bezweckt, gemäss den Bestimmungen die Zusammenarbeit der GAV Vertragsparteien und den Vollzug des GAV im Gärtnergewerbe.

Die Kompetenzen sind direkt aus dem gültigen GAV abgeleitet und sind in Artikel 8 detailliert aufgelistet.

Dem Verein steht das ausdrückliche Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung der GAV- und AVE-Bestimmungen anzuwenden.

3. Zusammensetzung des Vereins

Mitglieder des Vereins sind Vertreter / Vertreterinnen des / der

- a) Gärtnermeister beider Basel (Arbeitgeberverband)
- b) Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz (Arbeitnehmerorganisation)
- c) die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Ihre Ernennung erfolgt für 4 Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich.

4. Organe

Die Organe des Vereins sind

- a) die Mitgliederversammlung
- b) der Vorstand bestehend aus den beiden Co-Präsidenten (je ein Arbeitgeber- und ein Arbeitnehmervertreter), sowie dem Protokollführer)
- c) Revisionsstelle

5. Die Mitgliederversammlung

Oberstes Organ des Vereins ist die Mitgliederversammlung. Die Mitgliederversammlung besteht aus je drei Vertretern der Gärtnermeister beider Basel und drei Vertretern der GBS, Sektion Nordwestschweiz. Diese Delegierten werden von den GAV Vertragsparteien bestimmt.

Die Mitgliederversammlung findet mindestens viermal jährlich statt.

Die Mitgliederversammlung hat folgende Befugnisse:

- a) Vollzug des GAV und der AVE entsprechend den vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen
- b) Wahl der Vorstandes und deren Stellvertreter
- c) Wahl der Revisionsstelle
- d) Festsetzung und Veränderung der Statuten
- e) Kenntnisnahme des Revisionsbericht über die Vereinsrechnung
- f) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitglieder
- g) Genehmigung der Vereinsrechnung
- h) Entlastung der Kassenstelle

6. Der Vorstand

Der Vorstand besteht aus den beiden Co-Präsidenten, welche aus der Mitte der Mitgliederversammlung gewählt werden und dem/der Protokollführerin.

Der Co-Präsident arbeitgeberseits wird vom Gärtnermeisterverbandes beider Basel, der Co-Präsident arbeitnehmerseits von den Grünen Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz nominiert und von deren Versammlungen gewählt. Die Co-Präsidenten bestimmen eine Stellvertretung innerhalb der Mitglieder des Vereines. Als Protokollführerin amtet der/ die Sekretär /in des Vereines.

7. Amtsverschwiegenheit

Mitglieder, Stellvertreter und allfällige Sachverständige sind gehalten, über Geschäfte, die in der Kommission zur Behandlung kommen und deren Natur Verschwiegenheit erfordert, Dritten gegenüber strengste Diskretion zu wahren.

8. Organisation

Eine Mitgliederversammlung tritt auf Verlangen von mindestens zwei Mitgliedern zusammen. Bei der Einladung zur Mitgliederversammlung die zwingend schriftlich und unter Bekanntgabe der Traktanden erfolgen muss ist eine Einladungsfrist von normalerweise fünf Wochentagen zu beachten. Über die Verhandlungen wird ein Protokoll geführt, dass den Mitgliedern zur Kenntnis zuzustellen ist.

Die Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens je zwei Mitglieder der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anwesend sind. Sie bestimmt, sofern im Vertrag nichts anderes vorgesehen ist, mit einem einfachem Mehr. Die Mitgliederversammlung wird alternierend von den jeweiligen Co-Präsidenten geleitet. Der leitende Co-Präsident hat keinen Stichtscheid.

Die Mitgliederversammlung kann im Einvernehmen mit den Vertragsparteien die Mitglieder kantonaler und regionaler paritätischer Kommissionen zu Landeskonferenzen einberufen und auch gemeinsam Veranstaltungen durchführen.

9. Entschädigungen

Die Mitglieder der Kommission erhalten eine Entschädigung.

10. Revisionsstelle

Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereines beauftragt. Als Revisionsstelle amtet eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treu-

handstelle. Die Revisionsstelle verfasst zu Händen der Mitgliederversammlung einen Bericht über die Rechnungsrevisionen.

11. Finanzielles

Der Verein finanziert sich

- über Einnahmen der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss GAV
- Anschlussvertragsgebühren
- Zinserträge
- sonstige Einnahmen

Die Rechtsgrundlage der Beiträge / Einnahmen stützt sich auf den GAV ab.

12. Haftung

Für alle finanziellen Verpflichtungen des Vereins PRK haftet ausschliesslich nur das Vereinsvermögen, maximal aber mit CHF 10'000.-

Eine persönliche Haftung der Mitglieder bzw. der Träger des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

13. Auflösung

Der Verein „Paritätische Regionalkommission Gärtner BS/BL“ kann nur von den Mitgliederversammlungen der vertragsunterzeichnenden Parteien aufgelöst werden, wenn der Gesamtarbeitsvertrag ausser Kraft ist. Sie erfordert das Einverständnis beider Vertragsparteien.

Sollte von einer Weiterführung des Vereins abgesehen werden, so verwaltet der Gewerbeverband Basel-Stadt ein allfälliges Vermögen. Bildet sich innert zwei Jahren keine neue Paritätische Kommission, so wird das Vermögen den Vertragsparteien je zur Hälfte überwiesen. Dies bedarf der ausdrücklichen Erlaubnis des seco.

14. Inkrafttreten

Vorliegende Statuten treten per 1. Januar 2008 in Kraft.

Basel, 30. November 2007

Für den Verein Paritätische Regionalkommission Gärtner BS/BL

Der Co - Präsident arbeitgeberseits

Der Co - Präsident arbeitnehmerseits:

Werner Fischer

Michael Vogt

Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz

Der Präsident:

Der Aktuar :

Josef Schopmans

Michael Vogt

Für die Gärtnermeister beider Basel

Der Präsident:

Der Geschäftsführer:

Werner Fischer

Michael Wild

ANHANG 3

Reglement betreffend die Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 17 des GAV

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Die Höhe der Beiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber richtet sich nach den Bestimmungen von Artikel 17 des GAV.
- 1.2 Für nicht bzw. nicht ordnungsgemäss abgezogene Berufs- und Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer dürfen damit keine Nachteile erwachsen.

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmer

- 2.1 Der Abzug für Arbeitnehmer erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn des Arbeitnehmers und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.
- 2.2 Arbeitgeber, die nicht Mitglied des Gärtnermeisterverbandes beider Basel sind und dort gemäss Artikel 6 des GAV einen Anschlussvertrag unterzeichnet haben, oder Arbeitgeber, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV fallen, sind ebenfalls verpflichtet, den Arbeitnehmern den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag in Abzug zu bringen.
- 2.3 Die vom Arbeitgeber abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sind gemäss Weisung der Kassenstelle der PRK zu überweisen.

Art. 3 Beitragsquittungen

- 3.1 Allen betroffenen Arbeitnehmern ist am Ende des Jahres oder bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Quittung gemäss Art. 17.7 über die von ihm geleisteten Beiträge auszuhändigen.
- 3.2 Offizielle Quittungsformulare können bei der Kassenstelle der PRK Gärtner beider Basel, Elisabethenstrasse 23, 4051 Basel bezogen werden.

Art. 4 Rückerstattung von Beiträgen

- 4.1 Arbeitnehmer, die Mitglied der vertragsunterzeichneten Gewerkschaft sind, erhalten bei Vorweisung der Quittung die abgezogenen Berufsbeiträge von der Kassenstelle der PRK zurückerstattet.
- 4.2 Solche Quittungen müssen bis Ende März des darauf folgenden Jahres vorgewiesen werden. Später erfolgte Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

Art. 5 Beiträge der Arbeitgeber

- 5.1 Die in Artikel 1 dieses Reglements genannten Leistungen der Arbeitgeber an die Berufs- und Vollzugskosten sind gemäss Weisung der Kassenstelle der PRK zu überweisen.
- 5.2 Arbeitgeber, die nicht Mitglied der Gärtnermeisterverbandes beider Basel sind und gemäss Artikel 8 des GAV einen Anschlussvertrag unterzeichnet haben oder Arbeitgeber, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV fallen, sind ebenfalls verpflichtet, sich an den Berufs- und Vollzugskosten gemäss Artikel des GAV zu beteiligen.

- 5.3 Sieht sich ein in Artikel 5.2 dieses Reglements genannter Arbeitgeber veranlasst, seine geschuldeten Beiträge und jene seiner Arbeitnehmer nicht an die Kassenstelle der PRK zu leisten, ist an die PRK ein schriftliches Gesuch einzureichen.
- 5.4 Für Mitglieder des Gärtnermeisterverbandes beider Basel gilt die Bestimmung der ersten Aussage in Artikel 17.2 des GAV.

Art. 6 **Durchführungsorgane**

- 6.1 Der Beitragseinzug wickelt sich in der Regel durch die Kassenstelle der PRK ab.
- 6.2 Die PRK hat in Bezug auf die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge folgende Aufgaben:
 - a) sie genehmigt die Jahresrechnung und den Kontrollbericht;
 - b) sie ordnet Kontrollen betreffs richtiger Durchführung der Artikel 15 und 17 des GAV an;
 - c) sie überprüft und beantragt im Übrigen allfällige Anträge auf Änderungen der Verteilung von Geldmitteln.
- 6.3 Als Kontrollstelle amtiert eine unabhängige Treuhandstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:
 - a) sie kontrolliert die Abrechnungen;
 - b) sie erstellt einen Kontrollbericht und leitet diesen an die PRK weiter;
 - c) sie überprüft in Zusammenarbeit mit der Bezugsorganisation die korrekte Ausführung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.

Art. 7 **Durchsetzungsbemühungen**

- 7.1 Der PRK-Kassenstelle als Bezüger der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge bemüht sich, in Zusammenarbeit mit den Vertragsparteien, dass die Beitragspflicht gemäss Artikel 15 und 17 des GAV und dem Reglement durchgesetzt wird. Über allfällige Probleme orientiert sie die PRK regelmässig!
- 7.2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement anerkennen die Vertragsparteien das Schlichtungs- Schiedsverfahren gemäss den Artikeln 7 und 9.

Art. 8 **Gültigkeit**

Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des GAV und wird am 1.1. 2008 in Kraft gesetzt.

ANHANG 4

Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Temporärfirmen

Art. 1 Grundsatz

Gestützt auf Art. 3.3 und Art. 4.11 des GAV erstellen hiermit die Vertragsparteien zu Händen der angeschlossenen Arbeitsgeber folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes.

Art. 2 Berechnung der Mindeststundenansätze

Um die in Art. 3.3. GAV aufgelisteten Mindeststandards zu erfüllen sind auf die aktuellen Mindestlöhnen gemäss Artikel 33 bzw. Anhang 1 (Mindestlöhne) und abgestützt auf die in Art. 22 festgehaltene Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen.

Art. 26	Ferien	Zuschlag
	20 Tage	8,33 %
	21 Tage	8,79 %
	25 Tage	10,64 %
	26 Tage	11.10 %
Art. 28	Feiertage	
	pro Feiertag	0,42 %
Art. 30	Absenzen	
	pro Absenztage	0,42 %
Art. 34	Dreizehnter Monatslohn	8,33 %
Art. 36	Überstunden	
	pro Stunde	25 %
Art. 37	Sonn- und Feiertage	
	pro Stunde	50 %
	Nachtarbeit	
	pro Stunde	25 %

2.2.

Im Weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass Art. 43 GAV (Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit), sowie Art. 44 GAV (Versicherungsbedingungen) und Art. 49 GAV (Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst) zu respektieren sind.

Verpflichtung auf die AVE Bestimmungen

Die Vertragsparteien empfehlen den Arbeitgebern, dass die Temporär- und Arbeits- bzw. Personalverleihfirmen auf die Einhaltung dieser Bestimmungen schriftlich verpflichtet werden.

Basel, 30. November 2007

Für die Gärtnermeister beider Basel

Der Präsident:

Der Geschäftsführer:

Werner Fischer

Michael Wild

Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz

Der Präsident:

Der Aktuar:

Josef Schopmans

Michael Vogt

