



IPBK
Interkantonale paritätische Berufskommission
des Garten-und Landschaftsbau

Gesamtarbeitsvertrag

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

UNIA

Jardin Suisse
Kanton Freiburg
Canton de Fribourg

syna

gbs
Grüne Berufe
Schweiz

Jardin Suisse
BEJUNE

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

Zwischen

den Verbänden JARDINSUISSE Sektionen FREIBURG, NEUENBURG, JURA und BERNER JURA (im Folgenden Jardin Suisse)

sowie den Gewerkschaften
Unia, SYNA, GBS

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt in Kraft ab dem 1. Januar 2024 und ist gültig bis zum 31. Dezember 2027.

Einleitung

Im Zweifelsfall gilt das französische Original.

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (im Folgenden GAV) hat zum Ziel:

- das gute Verhältnis zwischen den Vertragsparteien zu wahren und zu stärken;
- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden gebührend zu fördern;
- attraktive Anstellungsbedingungen anzubieten;
- moderne Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen;
- die Gleichstellung von Frau und Mann zu gewährleisten;
- die gemeinsamen Berufsinteressen, wie den Kampf gegen unlautere Arbeit oder Schwarzarbeit, die berufliche Weiterbildung sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verteidigen;
- den Fortbestand von regelmässiger Beschäftigung, unter Beachtung der Besonderheiten der grünen Branche, sicherzustellen;
- den Arbeitsfrieden zu gewährleisten;
- eine sozial verantwortliche Partnerschaft zwischen den Parteien aufzubauen.

Im Interesse der Gerechtigkeit und Gleichbehandlung gelten die Bedingungen dieses GAV für sämtliche derzeitigen oder künftigen Arbeitnehmenden der Unterzeichnerparteien. Die ausgehandelten Löhne bleiben selbstverständlich garantiert.

Die hiernach in Fettschrift wiedergegebenen Bestimmungen im GAV sind vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt. Der in Normalschrift gedruckte Text ist nicht allgemeinverbindlich erklärt.

Nicht allgemeinverbindlich erklärt werden Bestimmungen, die

- nur für die vertragschliessenden Verbände unter sich Geltung haben;
- zwingende Gesetzesbestimmungen wiederholen;
- von zwingenden Gesetzesbestimmungen zuungunsten der Arbeitnehmenden abweichen.

Kapitel 1 - Geltungsbereich

Artikel 1 – Räumlicher Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieses GAV erstreckt sich auf sämtliche Gebiete der Kantone Freiburg, Neuenburg und Jura sowie auf das Gebiet des Berner Jura, der Gemeinde Biel und der Gemeinde Evilard-Magglingen.

Artikel 2 – Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich

2.1 Der Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrages (GAV) umfasst alle Arbeitsverhältnisse zwischen:

2.1.1 Einerseits sämtliche Arbeitgebende, deren Unternehmen oder Teile davon überwiegend im Garten- und Landschaftsbau tätig sind, einschliesslich ihrer Subunternehmer, ausser wenn die Arbeitnehmenden dieser Unternehmen bereits einem anderen GAV mit gleichen oder vorteilhafteren Bedingungen unterstellt sind.

2.1.2 Andererseits sämtliche Arbeitnehmende, die von Unternehmen oder Unternehmensteilen angestellt sind und während des Kalenderjahres überwiegend Arbeiten im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus ausführen, mit Ausnahme des Unternehmensleiters sowie des administrativen und technischen Personals.

2.2 Lernende unterliegen dem vorliegenden Vertrag, mit Ausnahme der Art. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 21.1, 21.4, 21.5, 21.6, 21.7, 21.8, 22, 34, 35, 44 und Anhang 1.

2.3 Übergangsbestimmung: Lehnende, welche ihren Lehrvertrag vor dem 1. Januar 2024 abgeschlossen haben, unterstehen nicht diesem Gesamtarbeitsvertrag. Die bisherigen Sonderregelungen können bis zum Ablauf des Lehrvertrages beibehalten werden.

2.4 Zur Branche des Galabau gehören insbesondere:

- Erstellung und Unterhalt von Parks und Gärten;
- Erstellung und Unterhalt von Sport- und Spielplätzen;
- Installation von Fertigpools und natürlichen Schwimmbädern;
- Installation von Bewässerungsanlagen;
- Schneeräumung auf Bäumen, Pflanzen, Zufahrten, Wegen und Strassen.

2.5 Dieser Vertrag erstreckt sich auf Betriebe wie Gartencenter, Baumschulen, Schnittblumenproduzenten oder Zierpflanzengärtnereien, wenn diese ausserhalb Ihres Betriebes Arbeiten im Galabau-Bereich ausführen.

2.6 Der vorliegende Vertrag gilt auch für Personalverleiher und private Arbeitsvermittler.

2.7 Dieser Vertrag gilt ebenfalls für Unternehmen mit Sitz ausserhalb der Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura und Berner Jura sowie der Gemeinde Biel und der Gemeinde Evilard-Magglingen oder aus dem Ausland, wenn sie Arbeiten im Bereich des Galabau im Vertragsgebiet ausführen.

2.8 In allen Fällen sind die Arbeitsbedingungen anwendbar, die am Ausführungsort der Arbeiten gelten.

Kapitel 2 – Beginn und Ende der Arbeitsverhältnisse

Artikel 3 – Anstellung und Arbeitsvertrag

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

3.2 Bei der Anstellung unterzeichnet der Arbeitnehmende eine Unterstellungserklärung unter diesen Vertrag (siehe Anhang 1 dieses Vertrags), welche als Einzelarbeitsvertrag gilt.

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

3.4 Alle Teilzeitarbeitsverträge müssen schriftlich abgeschlossen werden. Darin müssen der Beschäftigungsgrad und die Arbeitsdauer festgelegt werden.

Artikel 4 – Probezeit

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

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

Artikel 5 – Kündigung nach Ablauf der Probezeit

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

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

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

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

Artikel 6 – Kündigungsgründe, missbräuchliche Kündigung

6.1 Falls von der anderen Partei verlangt, müssen die Kündigungsgründe schriftlich mitgeteilt werden.

6.2 Die Kündigung ist insbesondere dann missbräuchlich, wenn:

- sie aus Gründen erfolgt, die der Persönlichkeit zugrunde liegen;
- sie aufgrund der Ausübung eines verfassungsgemäss geschützten Rechts basiert;
- sie nur deshalb erfolgt, um die Gegenpartei daran zu hindern, arbeitsrechtliche Ansprüche geltend zu machen;
- die Gegenpartei im guten Glauben Ansprüche geltend macht;
- ihr die Teilnahme an einem obligatorischen Militär- oder Zivildienst oder am Zivildienst zugrunde liegt;
- sie aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeiten ausgesprochen wird;

- sie durch die Funktion der Arbeitnehmenden in einem Organ des Unternehmens ausgelöst wurde.

Im Übrigen wird auf Art. 336 bis 336b OR verwiesen.

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

6.4 Die Partei, die eine Entschädigung fordern möchte, muss gegen die Kündigung schriftlich Einsprache bei der anderen Partei erheben; dies muss spätestens vor Ablauf der Kündigungsfrist erfolgen.

Artikel 7 – Kündigungsschutz, Kündigung zur Unzeit

7.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Zivildienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
- solange der Arbeitnehmende ein Taggeld von der obligatorischen Unfallversicherung erhält;
- solange der Arbeitnehmende ein Taggeld von der Krankenversicherung erhält. Auf das Ende der versicherten 720 Krankentaggeldtage kann das Unternehmen den Arbeitsvertrag kündigen.
- während der Schwangerschaft und in den 24 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;
- während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

7.2 Eine Kündigung, die während einer der obgenannten Fristen ausgesprochen wurde, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

7.3 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.

7.4. Ein Arbeitnehmender darf nicht gekündigt werden, weil er gewählt wurde, um eine Funktion innerhalb einer Gewerkschaft auszuüben. Im Übrigen gelten die Artikel 336, 336a und 336b OR.

Artikel 8 – Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

8.1 Der Arbeitgebende wie auch der Arbeitnehmende können das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sofortiger Wirkung aus wichtigen Gründen auflösen.

8.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann,

8.3 Damit eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gültig ist, muss ihr eine schriftliche Verwarnung vorgegangen sein, die ausdrücklich darauf hinweist, dass der Arbeitnehmende im Wiederholungsfall mit sofortiger Wirkung gekündigt wird.

8.4 Eine schriftliche Verwarnung ist insbesondere dann nicht erforderlich, wenn das Vertrauensverhältnis zerstört ist und wenn der kündigenden Vertragspartei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

Im Übrigen gelten die Art. 337 bis 337c OR.

Artikel 9 – Folgen bei Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Wenn ein Arbeitnehmender seine Stelle nicht antritt, oder fristlos und ohne wichtige Gründe seinen Arbeitsplatz verlässt, hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Monatslohns entspricht; dies unter der Bedingung, dass er den Arbeitnehmenden zuvor entsprechend informiert hat, dass er den Nichtantritt oder das fristlose Verlassen des Arbeitsplatzes als unbegründet betrachte und dass er folglich ein Viertel des Monatslohns einbehalte. Der Arbeitgebende hat ausserdem Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens, der sich daraus ergibt.

Artikel 10 – Tod des Arbeitnehmenden

10.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis.

10.2 Der Arbeitgebende hat jedoch den Lohn für 1 weiteren Monat, und nach 5-jähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmende den Ehegatten, den/die eingetragene-n Partner-in oder minderjährige Kinder hinterlässt, oder wenn der Arbeitnehmer anderen Personen gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Artikel 11 – Tod des Arbeitgebenden

11.1 Mit dem i Tod des Arbeitgebenden, geht der Vertrag auf dessen Erben über. Die Vorschriften betreffend dem Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergabe sind sinngemäss anwendbar.

11.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

Kapitel 3 – Arbeitszeit und Arbeitsdauer

Artikel 12 – Definition der Arbeitszeit

12.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, in welcher der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden zur Verfügung stehen muss, einschliesslich der Pause gemäss dem folgenden Art. 19.

12.2 Die Reisezeit zwischen dem Besammlungsort und der Baustelle (Hin- und Rückfahrt) wird separat entschädigt (siehe Art. 18 GAV). Sie wird nicht als Arbeitszeit im Sinne von Art. 13 Abs. 1 des vorliegenden GAV gezählt. Die gesetzlichen Bestimmungen (ArG, ArGV 1) bezüglich der Höchstarbeitszeit müssen eingehalten werden, unter Einschluss der Reisezeit. Gemäss Art. 13 ArGV 1 kann die Rückreise von einem auswärtigen Arbeitsort im Sinne von Abs. 2 die tägliche Arbeitszeit oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreiten; in diesem Fall beginnt die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden erst mit dem Eintreffen des Arbeitnehmenden an seinem Wohnort zu laufen. Der Arbeitnehmende muss mindestens über 11 Stunden Ruhezeit verfügen.

Artikel 13 – Jahresarbeitszeit (Total der Jahresstunden)

13.1 Die Jahresarbeitszeit umfasst die Bruttoarbeitszeit, die innerhalb eines Kalenderjahres zu leisten ist. Es handelt sich um die Zeit, während der der Arbeitnehmende seine Leistungen zu erbringen hat, und zwar vor Abzug der Stunden, die allgemein nicht zu leisten sind (z. B. bezahlte Feiertage), sowie der Stunden, die individuell nicht zu leisten sind (z. B. Ferien, Unfall, Zivildiensttage, usw.). Die Pause, die in Art. 19 des vorliegenden GAV geregelt wird, ist in der Gesamtzeit der massgeblichen Jahresarbeitsstunden enthalten.

13.2 Die Gesamtzeit der massgeblichen Jahresarbeitsstunden liegt bei 2'200 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 42,2 Stunden).

13.3 Die Feiertage, die Ferientage sowie die individuellen Fehltage aufgrund von Krankheit, Unfall oder anderen berechtigten Absenzen werden nach Tagen berechnet, auf Grundlage der Stunden, die im Arbeitszeitkalender des Unternehmens für das laufende Jahr vorgesehen sind, beziehungsweise auf Grundlage des Arbeitszeitkalenders, der durch den Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission (AIPBK) herausgegeben wird und am Sitz des Unternehmens gültig ist.

13.4 Wird der Arbeitnehmende im Verlauf des Jahres angestellt oder verlässt er das Unternehmen, wird die Arbeitszeit pro rata temporis auf Grundlage des im betreffenden Jahr geltenden Arbeitszeitkalenders des Unternehmens oder des AIPBK berechnet. Darüber hinaus werden im Monatslohn angestellte Arbeitnehmende bei ihrem Austritt für die Stunden, die den vorgesehenen Anteil an der gemäss Abs. 2 jährlichen Gesamtarbeitszeit übersteigen, pro rata temporis nach dem Grundlohn bezahlt.

13.5 Der Arbeitgebende ist zu einer detaillierten Kontrolle der täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitsdauer verpflichtet. Er ist zudem verpflichtet, dem Arbeitnehmenden schriftlich eine monatliche Stundenabrechnung zu überreichen.

Artikel 14 – Wöchentliche Arbeitszeit

14.1 Wöchentliche Arbeitszeit (normale Arbeitszeit): Das Unternehmen legt die wöchentliche Arbeitszeit in einem Kalender fest, der spätestens zum Jahresende für das kommende Jahr erstellt werden muss, gemäss Abs. 2 hierunter. Wenn das Unternehmen keinen Arbeitszeitkalender erstellt und den Angestellten überreicht,

gilt der vom AIPBK herausgegebene Kalender. Der Arbeitszeitkalender des Unternehmens darf die vom AIPBK festgelegten Limiten (Margen) nicht übersteigen. Der Kalender des Unternehmens muss dem AIPBK bis Ende Januar des entsprechenden Jahres zugestellt werden.

14.2 Limiten der wöchentlichen Arbeitszeit: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für eine Person, die zu einem Beschäftigungsgrad von 100 % angestellt ist,

- a) mindestens 35 Stunden wöchentlich bei Arbeitnehmenden im Monatslohn und 39 für Arbeitnehmende im Stundenlohn sowie
- b) maximal 45 Stunden wöchentlich von Montag bis Freitag.

14.3 Wenn der Arbeitszeitkalender die vertraglichen oder rechtlichen Vorgaben verletzt, übermittelt der AIPBK schriftlich eine begründete Einsprache und heisst diesen nicht gut.

Artikel 15 – Überstunden

15.1 Stunden, die über die im Kalender festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind Überstunden. Sie werden mit einem Zuschlag von 25% Ende des Monats, unter Vorbehalt der Anwendung von Art. 15.2, ausbezahlt. Die Reisezeit zwischen dem Besammlungsort und der Baustelle (Hin- und Rückfahrt) wird nicht als Überstunden angesehen.

15.2 Arbeitsstunden, die über die im Kalender festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen, werden mit einem Zuschlag von 25 % vergütet, sobald sie 60 Stunden, die in den vergangenen Monaten angesammelt wurden, oder 20 Überstunden im laufenden Monat, überschreiten.

15.3 Der Arbeitgebende darf vom Arbeitnehmenden die vollständige oder teilweise Kompensierung des nach Art. 15.2 angehäuften Überstundensaldos durch Freizeit von gleicher Dauer verlangen. Er berücksichtigt dabei so weit wie möglich die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden, insbesondere indem er ganze Kompensationstage vorschreibt.

15.4 Der nach Art. 15.2 angehäuften Überstundensaldo muss bis Ende März des jeweiligen Jahres kompensiert werden. Sollte dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich sein, muss der Saldo bis Ende März mit einem Zuschlag von 25 % auf den Grundlohn vergütet werden.

15.5 Mit einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die vor Ende März abgeschlossen werden muss, können bis zu 42 Überstunden, die gemäss Artikel 15.2 angesammelt wurden, bis Ende August durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

15.6 Bei einem Austritt während dem laufenden Kalenderjahr, muss analog zu Abs. 4 vorgegangen werden, auf Grundlage der jährlichen Arbeitszeit pro rata temporis.

Artikel 16 – Arbeitszeit

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

Artikel 17 – Vorgeleistete Arbeitszeit (Brückentage – Ferien)

Wenn ein Arbeitnehmender aufgrund von Krankheit, Unfall oder dem Militärdienst die vorgeleisteten Stunden nicht kompensieren kann, so kann er diese in Übereinkunft mit seinem Arbeitgebenden, später nachholen.

Artikel 18 – Reisezeit

18.1 Die Reisezeit zwischen dem Besammlungsort und der Baustelle (Hin- und Rückweg) wird nicht als Arbeitszeit im Sinne von Art. 13 Abs. 1 GAV gezählt und wird separat vergütet. Bis zu 30 Minuten pro Tag gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden und werden nicht vergütet. Darüber hinaus wird sie nach dem Stundenansatz vergütet.

18.2 Die Reisezeit des Fahrers des Fahrzeugs wird für die gesamte Reisedauer (vom Besammlungsort bis zur Baustelle, Hin- und Rückweg) nach dem Stundenansatz vergütet.

Artikel 19 – Pause

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

Artikel 20 – Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertags- und Nachtarbeit

20.1 Samstagsarbeit kann nur dann genehmigt werden, wenn das Unternehmen, abhängig von der Art der Arbeiten, bei der paritätischen Kommission entweder eine Ankündigung oder einen Antrag für eine Bewilligung eingereicht hat. Vorliegender Artikel ist nicht auf Arbeiten im Zusammenhang mit Schneeräumung und Besalzung anwendbar.

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

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

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

20.3 Die am Samstag gearbeiteten Stunden müssen mit einem Zuschlag von 25 % entlohnt werden. An drei Samstagen pro Arbeitnehmendem und pro Jahr darf ohne Zuschlag gearbeitet werden.

20.4 An Sonn- und Feiertagen gearbeitete Stunden geben Anrecht auf einen Zuschlag von 100 %; davon ausgenommen sind Schneeräumung und Besalzung sowie Messen und Ausstellungen, die mit einem Zuschlag von 50 % vergütet werden.

Kapitel 4 – Löhne und Entschädigungen

Artikel 21 – Lohnklasse

21.1. Die Arbeitnehmenden werden gemäss folgender Lohnklassen entlohnt:

Klasse A1: Polier, mit anerkanntem eidgenössischem Fachausweis Polier, der fähig ist 6 oder mehr Mitarbeiter zu leiten, nach einer Probezeit von 6 Monaten in dieser Funktion.

Klasse A2: Gruppenleiter mit EFZ, mit einer entsprechenden offiziellen Ausbildung, die in einem EU-Land anerkannt wird, oder mit einer gleichwertigen und vom Arbeitgebenden anerkannten Ausbildung, der fähig ist, 2 bis maximal 5 Mitarbeiter zu führen, nach einer Probezeit von 6 Monaten in dieser Funktion.

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

B1: Mindestlohn nach 3 Jahren Berufserfahrung nach Erhalt des EFZ

B2: Mindestlohn bei bis zu 3 Jahren Berufserfahrung nach Erhalt des EFZ

Klasse C: Arbeitnehmender ohne EFZ

C1: Arbeitnehmender ohne EFZ in der Branche, aber im Besitz einer einschlägigen Berufserfahrung von 3 Jahren; qualifizierter Gärtner mit EBA.

C2: Arbeitnehmender ohne EFZ in der Branche, mit weniger als 3 Jahren Berufserfahrung.

21.2 Die Mindestlöhne sind in Anhang II aufgeführt.

21.3 Der Mindestlohn für Lehrlinge ist in Prozent des Mindestlohnes der Klasse B2 wie folgt definiert.

1. Jahr EFZ: 15% der Klasse B2

2. Jahr EFZ: 20% der Klasse B2

3. Jahr EFZ: 25% der Klasse B2

1. Jahr EBA: 15% der Klasse B2

2. Jahr EBA: 20% der Klasse B2

Der Lohn der Lernenden wird bei der Einstellung für die gesamte Dauer der Ausbildung auf der Grundlage der bei Lehrbeginn geltenden Löhne festgelegt.

21.4 Der Arbeitgebende kann, unter Vorbehalt der vorgängig erteilten Bewilligung der IPBK, von den Mindestlöhnen abweichen; dies gilt für Arbeitnehmende, die nicht im Vollbesitz ihrer körperlichen oder intellektuellen Kräfte sind, woraus sich eine durch Arztzeugnis belegte, verminderte Berufsfähigkeit ergibt.

21.5 Die Berufskategorie, der der Arbeitnehmende zugeordnet ist, befindet sich auf seiner Lohnabrechnung.

21.6 Auf Ihr verlangen hin können Jahresangestellte monatlich entlohnt werden. Der Monatslohn entspricht (2'200h x Stundenlohn): 12 Monate.

21.7 Der Lohn wird monatlich höchstens 4 Werktage nach Abschluss der Zahlungsperiode ausbezahlt. Er muss auf ein Bankkonto oder Postkonto des Arbeitnehmenden überwiesen werden. Auf eigene Anfrage hin, können Arbeitnehmende eine Anzahlung gemäss Art. 323 Abs. 4 OR erhalten.

Artikel 22 – Lohnverhandlungen

22.1 Die Vertragsparteien des GAV verhandeln jedes Jahr im dritten Quartal folgende Anpassung:

- a) Die Mindestlöhne in Prozent oder in Franken,
- b) Die Effektivlöhne in Prozent oder in Franken.

22.2 Die Vertragsparteien des GAV bemühen sich bei der Anpassung der Löhne zu einer für die Branche wirtschaftlich verträglichen Lösung zu gelangen. Dabei beachten sie unter anderem die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise, die Wirtschaftslage, die Erträge und den Arbeitsmarkt im Schweizer Sektor des Galabau, die Arbeitsproduktivität, die neuen Kosten der Sozialabgaben, die Arbeitszeitreduktionen, allfällige Verlängerungen der Ferien, Anstieg der Prämien und ähnlicher Zulagen sowie weiterer entscheidender Faktoren.

22.3 Wenn die Vertragsparteien des GAV bis zum 30. September zu keiner Einigung finden, kann jede der Parteien den GAV unter Einhaltung der Frist von 2 Monaten auf den 31. Dezember kündigen.

Artikel 23 – Dreizehnter Monatslohn

23.1 Jedem Arbeitnehmenden wird ein dreizehnter Monatslohn überwiesen. Die Zahlung erfolgt in Form einer Zuweisung von 8,33 % des AHV-pflichtigen Bruttolohnes, der im Kalenderjahr erwirtschaftet wurde.

23.2 Jeder Arbeitnehmende erwirbt ab Beginn des Arbeitsvertrags den Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn.

Artikel 24 – Entschädigungen

24.1 Der Arbeitgebende überweist dem Arbeitnehmenden Mittagspesen von CHF 17.– /Arbeitstag, wenn es nicht möglich ist, seinen Wohnsitz oder den Werkhof des Unternehmens mit einer Kantinenausstattung innerhalb von 15 Minuten zu erreichen (einfache Fahrt).

24.2 Wenn der Arbeitnehmende am Tagesende nicht zu seinem gewöhnlichen Wohnsitz zurückkehren kann, hat er Anspruch auf Rückerstattung der effektiven Spesen für Reise, Essen und Unterkunft im Sinne von Art. 327a OR.

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

Artikel 25 – Kurzarbeit und Tätigkeitsaufgabe aufgrund von schlechtem Wetter

25.1 Für die Kurzarbeit oder den vorübergehenden Arbeitsunterbruch gelten die gesetzlichen Bedingungen. Jedwede Form der Kurzarbeit erfordert das vorgängige schriftliche Einverständnis der Arbeitnehmenden.

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

25.3 Der Arbeitsunterbruch muss vom Arbeitgebenden oder seinem Stellvertreter angeordnet werden. Zur Beurteilung der Notwendigkeit eines Arbeitsunterbruchs, müssen die Arbeitnehmenden hinzugezogen werden.

25.4 Der Arbeitnehmende muss sich während des Arbeitsunterbruchs aufgrund von schlechtem Wetter für seinen Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter bereit-halten, damit die Arbeit jederzeit wiederaufgenommen werden kann, ausser wenn der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden erlaubt hat, über ihre Zeit frei zu verfügen. Während des Arbeitsunterbruchs ist der Arbeitnehmende zudem verpflichtet, jedwede andere zumutbare Arbeit anzunehmen, die sein Arbeitgebender oder dessen Stellvertreter von ihm verlangt.

25.5 Unter zumutbarer Arbeit versteht man jede im Beruf übliche Tätigkeit, zu der der Arbeitnehmende befähigt ist.

25.6 Derjenige, der den Arbeitsunterbruch durch eine obligatorische Versicherung (Arbeitslosenversicherung) entschädigen lässt, muss für die gesetzlich erforderlichen Karenztage die durchschnittliche tägliche Arbeitsdauer berechnen (Art. 13 Abs. 3 GAV). Der Anspruch des Arbeitnehmenden auf eine Entschädigung wird durch die gesetzlichen Vorgaben festgelegt.

Kapitel 5 – Soziale Leistungen und Ausbildungsurlaub

Artikel 26 – Ferien

26.1 Der Ferienanspruch ist wie folgt festgelegt:

Bis zum vollendeten 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmende Anspruch auf:
25 Ferientage

Ab dem vollendeten 50. Lebensjahr, oder ab 20 Dienstjahren im Unternehmen, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf:
30 Ferientage

Bis zum vollendeten 20. Lebensjahr hat der Arbeitnehmende Anspruch auf:
30 Ferientage

26.2 Zwischen dem 1. Juni und dem 30. September hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Ferien von mindestens zwei zusammenhängenden Wochen.

26.3 Wenn die Arbeitsperiode, die als Berechnungsgrundlage für die Ferien gilt, weniger als 12 Monate beträgt, wird der Ferienanspruch anteilig gesenkt.

26.4 Die Ferien werden bezahlt, wenn sie bezogen werden. Der Ferienlohn kann nicht jeden Monat mit dem Monatslohn ausbezahlt werden.

26.5 Saisonale Arbeitskräfte: In Unternehmen, in denen die Ferien für die saisonalen Arbeitskräfte nicht in der Jahresarbeitszeit vorgesehen sind, erhalten die Arbeitnehmenden im Alter von 20 bis einschliesslich 50 Jahren mit befristeter Anstellung bei ihrem Austritt eine Ferienentschädigung, die 10.64 % ihres AHV Bruttolohns entspricht sowie aufgerechnet einen dreizehnten Monatslohn.

26.6 Arbeitnehmende mit befristeter Anstellung im Alter von über 50 Jahren, oder vor Erreichen des 20. Lebensjahres im Verlauf des Arbeitsjahres, welches die Grundlage der Ferienansprüche darstellt, erhalten bei ihrem Austritt eine Ferienentschädigung, die 13.04 % ihres AHV-Bruttolohns entspricht sowie zusätzlich aufgerechnet einen dreizehnten Monatslohn.

26.7 Unternehmen, die Betriebsferien als Ferienszeit vorsehen, müssen das Personal mittels des am Ende des Vorjahrs herausgegebenen Arbeitszeitkalenders, der die genaue vorgesehene Ferienperiode angibt, darüber informieren.

Artikel 27 – Feiertage

27.1. Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Entschädigung für 9 vertragliche oder gesetzliche Feiertage pro Jahr.

27.2 Die entschädigungspflichtigen Feiertage werden auf kantonaler Ebene für die Geltungsdauer des vorliegenden GAV festgelegt. Die entsprechende Liste findet sich in Anhang III.

27.3 Fallen bezahlte Feiertage in die Ferien, dürfen sie nicht als Ferientage angerechnet werden. Sie werden folglich zusätzlich vergütet.

Artikel 28 – Verschiedene Absenzen

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

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

Artikel 29 - Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutz

29.1 Wenn das Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate gedauert hat, oder für weniger als drei Monate eingegangen wurde, haben die Arbeitnehmenden nur Anrecht auf die von der Ausgleichskasse bezahlten Leistungen (EO) (Art. 324b Abs. 1 OR).

29.2 Die Daten für den Militärdienst, den Zivildienst oder den Zivilschutz müssen dem Arbeitgebenden unmittelbar nach ihrer Bekanntgabe oder ihrem Erhalt mitgeteilt werden.

29.3 Die Leistungen der Ausgleichskasse für Erwerbsausfall stehen bis maximal zur Höhe der Leistung des Arbeitgebers direkt diesem zu.

Artikel 30 - Krankentaggeldversicherung

30.1 Der Arbeitgebende muss eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die 80 % des effektiven Bruttolohnes (AHV-pflichtiger Lohn) deckt, nach einer Wartefrist von höchstens 60 Tagen und für eine Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen.

30.2 Nach einer unbezahlten Karenzfrist von einem Tag zahlt der Arbeitgeber während der Wartefrist 90 % des Lohnes.

30.3 Die Prämien werden zur Hälfte vom Arbeitgebenden und zur Hälfte vom Arbeitnehmenden bezahlt. Der anzuwendende Prämiensatz wird den Arbeitnehmenden mitgeteilt.

30.4 Bei Vorbehalten der Versicherungen kommt Art. 324a OR zur Anwendung.

30.5 Jede Abwesenheit aufgrund von Krankheit, selbst wenn sie von kurzer Dauer ist, muss dem Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter unverzüglich mitgeteilt werden. Der Arbeitgebende behält sich das Recht vor, vom ersten Tag der Abwesenheit an, ein Arztzeugnis anzufordern.

Artikel 31 – Unfälle

31.1 Gemäss UVG ist das Unternehmen verpflichtet, sein Personal gegen Berufsunfälle zu versichern. Für Nichtberufsunfälle ist das Personal ebenfalls versichert, sofern es mindestens 8 Stunden pro Woche arbeitet.

31.2 Bei einem Berufsunfall hat der Arbeitnehmende vom ersten Tag an Anspruch auf Erstattung von 80 % des versicherten Lohnes. Bei einem Nichtberufsunfall liegt die Erstattung ebenfalls bei 80 %. Wenn die von der Versicherung überwiesene Erstattung am 3. Tag beginnt, muss der Arbeitgebende für den Lohn der beiden Tage nach dem Unfall (Karenzfrist) aufkommen.

31.3 Die Prämie für die Berufsunfallversicherung wird zur Gänze vom Arbeitgebenden übernommen. Diejenige für die Deckung von nicht beruflichen Risiken kann hingegen vom Lohn abgezogen werden.

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

Artikel 32 - Berufliche Vorsorge (BVG)

Die Pensionskassenbeiträge werden je zur Hälfte vom Arbeitgebenden und dem versicherten Arbeitnehmenden übernommen.

Artikel 33 - Weitere Sozialversicherungen

Die Arbeitnehmenden sind gemäss dem AHV- und dem IV-Gesetz versichert. Sie haben gemäss den geltenden kantonalen Vorschriften Anspruch auf Familienzulagen.

Artikel 34 - Frühpensionierung

In den Kantonen, welche diesen GAV unterzeichnet haben, verpflichten sich die Sozialpartner während dessen Gültigkeitsdauer eine Lösung für die Frühpensionierung zu finden, die jener der angrenzenden Regionen entspricht.

Art. 35 – Bildungsurlaub

35.1 Der Arbeitnehmende hat das Recht, für fünf Arbeitstage pro Jahr, vorzugsweise im Winter, im Einvernehmen mit dem Arbeitgebenden und unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse, von der Arbeit beurlaubt zu werden, um an von der paritätischen Kommission genehmigten beruflichen Weiterbildungskursen teilzunehmen.

35.2 Der Arbeitnehmende muss dem Arbeitgebenden die Teilnahme am beruflichen Weiterbildungskurs bescheinigen und sich rechtzeitig mit dem Arbeitgebenden über den Termin des Kurses verständigen.

Kapitel 6 – Allgemeine Pflichten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden

Artikel 36 – Schwarzarbeit

36.1 Die Parteien verpflichten sich, die Schwarzarbeit mit vollem Einsatz zu bekämpfen und der paritätischen Berufskommission sämtliche Fälle, von denen sie Kenntnis erhalten, vorzulegen. Die paritätische Berufskommission verhängt Sanktionen wie in Art. 45 vorgesehen.

36.2 Dieser Artikel folgt den Definitionen der Schwarzarbeit wie sie im Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit (BGSA) und durch den GAV der Branche des Galabau festgelegt sind.

36.3 Während dem Anstellungsverhältnis darf der Arbeitnehmende keinerlei bezahlte oder unbezahlte Arbeiten für Dritte ausserhalb der Arbeitszeit oder während seiner Ferien ausführen, ebensowenig wie Arbeiten, die nicht bei den Sozialversicherungen gemeldet sind.

Der Arbeitgebende darf nicht wissentlich Arbeiten ausführen lassen oder begünstigen, die – egal ob bezahlt oder unbezahlt – den Sozialversicherungen nicht gemeldet sind.

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

36.5 Unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen, kann der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden entlassen, wenn dieser gegen die voranstehenden Artikel 36.1 und 36.2 verstösst.

36.6 Bei wiederholtem Verstoß, nach einer individuellen, schriftlichen Verwarnung, stellt die Nichtbeachtung der Artikel 36.1 und 36.2 einen Kündigungsgrund mit sofortiger Wirkung dar (berechtigte Gründe gemäss Art. 337 OR).

36.7 Wenn der Arbeitgebende einen finanziellen Schaden erleidet, kann er zudem vom illoyalen Arbeitnehmenden eine Entschädigung verlangen.

36.8 Der Arbeitgebende verpflichtet sich seinerseits formell, die Dienste eines Arbeitnehmenden, der über einen ordentlichen Vollzeit-Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgebenden verfügt, nicht in Anspruch zu nehmen (Personalverleih ausgenommen).

36.9 Ein Arbeitgebender, der Schwarzarbeit durchführen lässt, wird von der IPBK geahndet.

36.10 Ein Arbeitgebender, der Schwarzarbeit wissentlich fördert, kann von der IPBK geahndet werden. Diese Bestimmung umfasst auch die Fälle, in denen er selbst keinen Verstoß gegen die in Abs. 2 dieses Artikels erwähnten Bestimmungen begangen hat, in denen jedoch sein/e Subunternehmer oder dessen / deren eigene Subunternehmer gegen diese Bestimmungen verstossen hat/haben und dieser Sachverhalt dem Arbeitgebenden bekannt sein musste.

Artikel 37 – Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

37.1 Der Arbeitgebende ergreift alle Vorsichtsmassnahmen, die dem Erhalt des Lebens und der Gesundheit des Arbeitnehmenden dienen.

37.2 Der Arbeitgebende klärt neu angestellte Mitarbeiter unverzüglich über die Unfallrisiken auf und weisen sie in die zu ergreifenden Vorsichtsmassnahmen ein.

37.3 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, den vom Arbeitgebenden, oder dem Sicherheitsbeauftragten des Unternehmens verfüigten Anweisungen zu den Massnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit des Personals Folge zu leisten. Sie sind dafür verantwortlich, die ihnen zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten (Umkleiden, Duschen usw.) in gutem Zustand zu erhalten. Sie informieren den Arbeitgebenden umgehend über beschädigte oder gefährliche Einrichtungen.

37.4. Die Arbeitnehmenden müssen die persönliche Schutzausrüstung (PSA) gemäss den auszuführenden Arbeiten sowie den geltenden Normen tragen. Das Unternehmen stellt das Material kostenlos zur Verfügung.

37.5 Das Unternehmen übernimmt die gesamten Kosten des Materials hinsichtlich der Sicherheit.

37.6 Den Unternehmen wird empfohlen, der Branchenlösung betreffend Sicherheit beizutreten.

37.7 Der Arbeitnehmende bringt sich nicht in eine Lage, die ihn selbst oder andere Arbeitnehmende am Arbeitsplatz in eine Gefahr bringen kann. Für den Gebrauch einer Maschine darf der Arbeitnehmer nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen stehen.

Artikel 38 – Haftung des Arbeitnehmenden

38.1 Der Arbeitnehmende muss Material, Werkzeug, Fahrzeuge, Maschinen, Pflanzen und Waren, die seinem Arbeitgebenden gehören, sorgfältig behandeln und in gutem Zustand und in einwandfreier Ordnung bewahren. Er ist im Rahmen der Sorgfaltspflicht, die ihm obliegt, für Schäden verantwortlich, die er seinem Arbeitgebenden absichtlich oder fahrlässig zufügt (Art. 321e OR).

38.2 Wenn die Schäden zu Lasten des Arbeitnehmenden gehen, kann der von ihm geschuldete Betrag von seinem Lohn einbehalten werden; dies kann höchstens in Höhe eines Tageslohns pro Abrechnungszeitraum geschehen. Wenn der Arbeitnehmende das Unternehmen verlässt, muss er seine Schuld vor seinem Austritt begleichen.

38.3 Sobald der Arbeitnehmende einen Schaden feststellt, muss er ihn unverzüglich melden.

38.4 Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmende einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die für die Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmenden, die der Arbeitgebende gekannt hat oder hätte kennen sollen.

38.5 Entschädigungsforderungen müssen spätestens 30 Tage nach der Feststellung der Schadensverantwortung und der Beschädigungen gemeldet werden.

Artikel 39 – Berufsgeheimnis

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

Artikel 40 – Arbeitszeugnis

40.1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden ein vollständiges Arbeitszeugnis ausstellen. Darin muss über den Tätigkeitsbereich, die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden informiert werden.

40.2 Auf Anfrage des Arbeitnehmenden ist der Arbeitgebende jederzeit verpflichtet, diesem ein Zwischenzeugnis auszustellen, das den Tätigkeitsbereich, die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden darlegt.

40.3 Auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmenden, wird das Zeugnis auf die Art des Vertragsverhältnisses und seine Dauer beschränkt.

Kapitel 7 – Ausführungsbestimmungen

Artikel 41 – Vollzug

41.1 Die Unterzeichnerparteien des GAV verpflichten sich, die Bestimmungen dieses Vertrags zu beachten.

41.2 Zur Überwachung des GAV-Vollzugs wird Folgendes gegründet:

- a) eine interkantonale paritätische Berufskommission des Garten-und Landschaftsbau (IPBK)**
- b) ein Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission des Garten-und Landschaftsbau (AIPBK)**
- c) ein Schiedsgericht
- d) ein paritätischer Fonds

41.3 Die Parteien des GAV können gemäss Art. 357b OR gemeinsam die Einhaltung des vorliegenden GAV durch beteiligte Arbeitgeber- und nehmer verlangen. Dafür wird die paritätische Berufskommission in der rechtlichen Form eines Vereins gegründet und ist ausdrücklich berechtigt, den vorliegenden GAV anzuwenden.

Artikel 42 – Interkantonale Paritätische Berufskommission (IPBK)

42.1 Die interkantonale paritätische Berufskommission des Galabau (IPBK) setzt sich aus sechs Arbeitnehmervertretern und sechs Arbeitgebervertretern zusammen. Die geographischen Gebiete Freiburg und BEJUNE müssen von mindestens einem Arbeitnehmervertreter und einem Arbeitgebervertreter repräsentiert werden.

Jede Delegation bestimmt abwechselungsweise für eine Dauer von zwei Jahren einen Präsidenten.

42.2 Die Angestellten eines Unternehmens der Galabau-Branche, die als Vertreter einer der Gewerkschaften, die zu den Unterzeichnerparteien dieses GAV gehören, in der IPBK einsitzen, müssen zur Ausübung dieses Mandats von ihrer üblichen Arbeit freigestellt werden.

Diese Arbeitnehmenden sind während der Ausübung ihres Mandats vor Kündigungen geschützt (siehe Art. 7.4 oder 6.2).

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

- a) sie gewährleistet den einheitlichen Vollzug des vorliegenden GAV;**
- b) sie entscheidet über die Auslegung des vorliegenden GAV;**
- c) sie erlässt das Reglement des interkantonalen paritätischen Fonds;
- d) sie verwaltet den interkantonalen paritätischen Fonds** und erstellt das Budget sowie die Jahresrechnung;
- e) sie verwaltet und führt die Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge;**
- f) sie erlässt ein Reglement, in dem die Verwendung der Weiterbildungsbeiträge festgelegt wird;
- g) sie wählt einen Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission des Galabau (AIPBK);

h) sie überwacht das AIPBK und genehmigt dessen Jahresbericht;

i) sie erstellt alle Reglemente, die zur guten Anwendung dieses GAV notwendig sind.

42.4 Die Entscheide werden mit doppelter Mehrheit der Arbeitgebervertreter und der Arbeitnehmervertreter getroffen.

Artikel 43 – Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission (AIPBK)

43.1 Der Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission des Galabau setzt sich aus zwei Arbeitnehmervertretern und zwei Arbeitgebervertretern zusammen.

Jede Delegation bestimmt abwechselungsweise für eine Dauer von zwei Jahren einen Präsidenten. Der Präsident der IPBK ist automatisch Mitglied des Ausschusses.

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

a) er gewährleistet den Vollzug des vorliegenden GAV. In dessen Rahmen führt es Kontrollen auf den Baustellen sowie bei den dem GAV unterstellten Unternehmen, einschliesslich Personalverleihern und/oder privaten Arbeitsvermittlern durch, um die Einhaltung des GAV zu überwachen;

b) er verhängt Konventionalstrafen, spricht schriftliche Verwarnungen aus und bestimmt die Kostenpflicht der Kontrollkosten;

c) er gibt den geltenden Kalender der Jahresarbeitszeit heraus;

d) er verlangt von den Arbeitgebenden Nachweise über die Einhaltung der GAV-Bestimmungen. Dabei handelt es sich namentlich um Verträge mit der Krankentaggeldversicherung, Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge und Bestätigungen zur Feriendauer;

e) er verlangt Belege über die Bezahlung der Sozialversicherungsabgaben;

f) er entscheidet, welche Unternehmen dem vorliegenden GAV unterstellt werden;

g) er trifft die notwendigen Massnahmen, um die Interessen der dem GAV unterstellten Berufsgruppen zu wahren;

h) er treibt die Vollzugskosten und Weiterbildungsbeiträge nötigenfalls auf dem Rechtsweg ein;

i) er treibt und zieht die Konventionalstrafen, wenn nötig auf rechtlichem Weg ein;

j) er kann auf Gesuch als Schlichtungsorgan für Streitigkeiten zwischen Einzelpersonen oder Personengruppen tätig werden;

k) er entscheidet über die Finanzierungsanträge, die beim paritätischen Fonds eingehen;

l) er führt die Entscheide der IPBK im Rahmen der Umsetzung des GAV aus.

43.3 Der Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission kann seine Aufgaben an Dritte übertragen.

43.4 Die Entscheide des Ausschusses der interkantonalen paritätischen Kommission werden einstimmig getroffen. Damit sein Beschluss gültig ist, benötigt das Sekretariat mindestens drei anwesende Mitglieder. Bei fehlender Einstimmigkeit trifft die IPBK die Entscheidung.

43.5 Die Mitglieder des AIPBK enthalten sich, wenn sie ein persönliches Interesse am behandelten Punkt haben.

Art. 44 – Schiedsgericht

44.1 Die Vertragsparteien dieses GAV ernennen für die Vertragsdauer ein Schiedsgericht. Diesem gehören ein Arbeitgebervertreter, ein Arbeitnehmervertreter sowie ein Berufsrichter, oder eine Person mit einer vollständigen juristischen Ausbildung an, die gemeinsam von den Vertragsparteien ernannt werden.

44.2 Streitigkeiten unter den Vertragspartnern über die Anwendung und Auslegung der vom Vertrag selbst oder einem zusätzlichen Vertrag, der integraler Teil dieses Vertrags ist, geregelten Fragen, können der IPBK vorgelegt werden. Sollte es zu keiner Einigung kommen, kann die Streitigkeit dem Schiedsgericht vorgelegt werden.

44.3 Beschwerden gegen Entscheide der IPBK oder des AIPBK können dem Schiedsgericht innert dreissig Tagen nach Erhalt des umstrittenen Entscheides von den direkt davon betroffenen Parteien vorgelegt werden. Das Schiedsgericht urteilt ebenfalls über die Kosten des Beschwerdeverfahrens.

Artikel 45 – Konventionalstrafen

45.1 Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann mit einer Busse von höchstens Fr. 20'000.– pro fehlbare Person bestraft werden, ungeachtet des Ersatzes für etwaige Schäden.

45.2 Wenn der erlittene Schaden über den Betrag von CHF 20'000.– hinausgeht, können die IPBK und der AIPBK eine Strafe verhängen, die den in Artikel 48 festgelegten Höchstbetrag übersteigt.

45.3 Dieser Betrag kann bis auf CHF 50'000.– angehoben werden, wenn es sich um eine Wiederholung oder eine schwerwiegende Verletzung dieses Vertrags handelt; ungeachtet des Ersatzes für etwaige Schäden

45.4 Wenn der erlittene Schaden im Falle einer Wiederholung oder einer schwerwiegenden Verletzung des GAV über den Betrag von CHF 50'000.– hinausgeht, können die IPBK und der AIPBK den in Artikel 46.3 festgelegten Höchstbetrag der Strafe übersteigen.

45.5 Die Begleichung der Strafe muss innert 30 Tagen nach Erhalt der Entscheidung erfolgen, oder gemäss den von der IPBK oder dem AIPBK genehmigten Zahlungsmodalitäten.

45.6 Die Einnahmen aus den Konventionalstrafen stehen dem paritätischen Fonds zur Verfügung und sollen dazu dienen, die Vollzugskosten dieses GAV zu decken.

Artikel 46 – Paritätischer Fonds

46.1 Zur Deckung der Kosten für die Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrags sowie zur Finanzierung verschiedener Aktionen im allgemeinen Interesse, der beruflichen Weiterbildung und der Unternehmenskontrolle, wird ein paritätischer Fonds eingerichtet, bestehend aus einem Vollzugs- und einem Weiterbildungsfonds.

46.2 Der paritätische Fonds garantiert einerseits die Finanzierung des Vollzugs dieses GAV durch die IPBK und den AIPBK, die Aufsicht über den Vollzug dieses GAV sowie die Unterstützung von Präventivmassnahmen für Unfälle und Berufskrankheiten und die Durchführung weiterer Aufgaben mit sozialem Charakter, ebenso wie die Kosten für die Redaktion und den Druck des GAV. Der Fonds ermöglicht andererseits, die Berufs- und Weiterbildung zu fördern. Die Einzelheiten sind in einem Reglement über die Verwendung der paritätischen Berufsbeiträge des GAV für Garten- und Landschaftsbau Freiburg, Neuenburg, Jura und Berner Jura, festgelegt.

46.3 Der Beitrag zum paritätischen Fonds beträgt global 0,7 % des Lohnes der dem Vertrag unterstehenden Arbeitnehmenden (0.65% Vollzugsfonds und 0.05% Weiterbildungsfonds) sowie 0,3 % der Lohnsumme der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden (0.25% Vollzugsfonds und 0.05% Weiterbildungsfonds), die vom Arbeitgebenden bezahlt werden.

46.4 Der Arbeitgebende ist für die Überweisung dieser Beiträge an den paritätischen Fonds zuständig.

46.5 Es ist von einer Treuhandfirma zu überprüfen, ob die Beiträge der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden richtig eingezogen und gegebenenfalls rückvergütet worden sind.

Den unterzeichneten Berufsverbänden wird 80 % des Arbeitgeberbeitrags rückerstattet.

Den unterzeichneten Gewerkschaften wird 80 % des Arbeitnehmerbeitrags rückerstattet.

46.6 Sämtliche Anträge für eine finanzielle Beteiligung des paritätischen Fonds werden schriftlich an die interkantonale paritätische Berufskommission geschickt.

Kapitel 8 – Allgemeine Bestimmungen

Artikel 47 – Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist garantiert und die Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte ist geschützt (siehe Art. 7.4). Um den Fortbestand und die gute Vollstreckung der vertraglichen Bestimmungen zu gewährleisten, wird den Arbeitnehmenden ausdrücklich empfohlen, den unterzeichneten Gewerkschaftsorganisationen beizutreten. Ebenso wird den Unternehmen in der Branche des Galabau, die dem Geltungsbereich dieses GAV unterstehen empfohlen, der Sektion von JardinSuisse beizutreten, auf deren Gebiet sie ihrer Tätigkeit nachgehen.

Artikel 48 – Beitritt

48.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich gemeinsam, Unternehmen, die nicht den unterzeichneten Arbeitgeberverbänden angehören, den Beitritt nahezu legen.

48.2 Diese Beitrittsverträge erfordern die Zustimmung der Vertragsparteien.

48.3 Die Beitrittsverträge unterstehen einer Kündigungsfrist von sechs Monaten und werden für die gesamte Laufzeit dieses GAV abgeschlossen. Die Kündigung eines Beitrittsvertrags hat keinerlei Auswirkung auf die Gültigkeit dieses GAV.

Artikel 49 – Inkrafttreten und Erneuerung

49.1 Die Lohnansprüche sowie die Ansprüche der Berufskategorien der Arbeitnehmenden zum 31. Dezember 2027 bleiben beim Unternehmen, das sie beschäftigt, erhalten.

49.2 Der vorliegende Vertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft. Der Vertrag wird für drei Jahre abgeschlossen, das heisst bis zum 31. Dezember 2027. Sofern er nicht von einer der Parteien drei Monate vor seinem Ablauf gekündigt wird, wird er stillschweigend von Jahr zu Jahr erneuert. Mögliche Anpassungen können jedoch einmal jährlich, am Jahresende von den Vertragsparteien beschlossen werden und treten am darauffolgenden 1. Januar in Kraft. Sie werden stets in einem Anhang zu diesem Vertrag festgehalten.

49.3 Zugleich wird die Partei, die diesen Vertrag kündigt, angehalten Vorschläge zu den Punkten zu unterbreiten, die sie revidiert haben möchte, oder gegebenenfalls zu neuen Bestimmungen, die sie aufnehmen möchte und die noch nicht Bestandteil dieses Dokuments sind.

49.4 Spätestens einen Monat nach Erhalt der Kündigung und der Erneuerungsvorschläge, treffen sich die Parteien, um Verhandlungen aufzunehmen. Bis zum erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen, werden die alten Bestimmungen provisorisch bis höchstens sechs Monate aufrechterhalten.

Freiburg, 1. Januar 2024

Jardin Suisse

Pierre-Yves Zürcher, Co-Président de JardinSuisse BEJUNE

Laurent Pitussi, Co-Président de JardinSuisse BEJUNE

Alexandra Zbinden, Co-Présidente de JardinSuisse Fribourg

Erich Kaderli, Co-Président de JardinSuisse Fribourg

Syndicat Unia

François Clément, Secrétaire régional Fribourg

Vania Alleva, Présidente Syndicat Unia

Nico Lutz, Membre du Comité directeur Unia

Syndicat Syna

Johann Tscherrig, Secrétaire central

Véronique Rebetez, Secrétaire centrale

Ernesto Suárez, Secrétaire régional

Grüne Berufe Schweiz

Roger Forter, Président Grüne Berufe Schweiz

Merjeme Omuri, Secrétariat central

**Interkantonale Paritätische Berufskommission
für den Garten- und Landschaftsbau**

Rue Frédéric-Chaillet 8

1700 Fribourg

www.cct-paysagistes.ch

Anhang 1

UNTERSTELLUNG UNTER DEN GAV GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU DER KANTONE FREIBURG, NEUENBURG, JURA UND BERNER JURA

Dieses Dokument ist einem individuellen Arbeitsvertrag gemäss Artikel 3, Absatz 2, des GAVs Garten- und Landschaftsbau der Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura und Berner Jura gleichgestellt.

1. Die unterzeichnenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass ihr Arbeitsverhältnis den Bestimmungen des GAVs für Garten- und Landschaftsbau der Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura und Berner Jura untersteht.
2. Sie erklären, dass sie sich jederzeit an die aktuell gültigen Bestimmungen halten sowie an die Änderungen, welche die Vertragsparteien am GAV vornehmen könne. jederzeit einzuhalten, ebenso wie alle Änderungen, die die Vertragsparteien an diesem Übereinkommen vornehmen.
3. Besondere Bestimmungen zu Gunsten des Mitarbeiters (Berufskategorie nach GAV, Lohn, ...):

Datum der Einstellung :

Dauer : ☐ unbestimmt

Beschäftigungsrate : %

☐ bestimmt bis

Wochenarbeitszeit :
nach dem Jahreskalender des Unternehmens

Anzahl der jährlichen Urlaubstage:

Berufskategorie nach GAV:

☐ A1

☐ B1

☐ C1

☐ A2

☐ B2

☐ C2

Bruttogrundgehalt: ☐ monatlich CHF ☐ Stündlich CHF

4. Persönliche Informationen zum Arbeitnehmer :

Nachname :

Vorname :

Adresse :

Geburtsdatum :

AHV-Nr :

Beruf :

Zivilstand :

Heimatort :

5. Ort und Datum :

Unterschrift des Mitarbeiters

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers

Diese Deklaration muss in zweifacher Ausfertigung ausgefüllt werden. Die Erste ist für den Arbeitgeber und die Zweite für den Arbeitnehmer.

Anhang 2

MINDESTLOHN DES GAVS GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU DER KANTONE FREIBURG, NEUENBURG, JURA UND BERNER JURA

Art. 1 - Mindestlöhne

Die neuen Mindestlöhne ab dem 1.1.2024 gemäss Artikel 21.2 und Anhang 2 GAV wie folgt:

Lohnklasse	Mindestlohn 2024
A1 Polier	5325.- CHF / 29.05
A2 Gruppenleiter/in	5025.- CHF / 27.40
B1 EFZ + 3 Jahre	4850.- CHF / 26.45
B2 EFZ – 3 Jahre	4575.- CHF / 24.95
C1 Gartenbaumitarbeitender/in ohne EFZ + 3 Jahre / EBA	4175.- CHF / 22.75
C2 Hilfskraft Garten- und Landschaftsbau - 3 Jahre	4050.- CHF / 22.10

Art. 2 - Lohnanpassungen

Für alle Lohnklassen gemäss Artikel 21 und Anhang 2 des GAV wird ab dem 1. Januar 2024 jedem dem GAV unterstellten Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 2023 in einem unterstellten Betrieb angestellt ist, eine Erhöhung des individuellen Lohnes von 75 Franken pro Monat bzw. 40 Rappen pro Stunde gewährt.

Art. 3 - Entschädigungen

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

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

Anhang 3

FEIERTAGE DES GESAMTARBEITSVERTRAGS DER FACHRICHTUNG GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU DER KANTONE FREIBURG, NEUENBURG, JURA UND BERNER JURA

Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Entschädigung für 9 vertragliche oder gesetzliche Feiertage pro Jahr. Die Liste der auf kantonaler Ebene entschädigungspflichtigen Feiertage ist im Anhang des vorliegenden GAV, für die gesamte Geltungsdauer, festgelegt.

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

Freiburg katholische Gemeinden

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

Freiburg reformierte Gemeinden

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

Jura

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

Berner Jura sowie der Gemeinde Biel und der Ge- meinde Evilard-Magglingen

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

Neuenburg

Neujahrstag
Berchtoldstag
Gründung der Republik
Karfreitag
Tag der Arbeit
Auffahrt / Christi Himmelfahrt
Bundesfeier
Eidg. Bet- und Busstag
Weihnachtstag

