

NACHTRAG 6

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

abgeschlossen per 1. Januar 2017 (gleichzeitig mit der Erteilung der AVE)

zwischen

Gärtnermeister beider Basel

einerseits und

Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz

andererseits

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

Die Vertragsparteien haben die nachfolgenden Bestimmungen des GAV den aktuellen Gegebenheiten angepasst und präzisiert.

Art. 2 Vertragszweck

2.1 Dieser GAV dient dem Zweck,

- eine für alle beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten;
- die gute Zusammenarbeit der Vertragsparteien und der Vertragsunterstellten im gesamten Gewerbebereich der Gärtnerbranche weiterzuentwickeln und diesen GAV im Sinne von Artikel 356 ff OR gemeinsam anzuwenden.

Art. 3 Geltungsbereich

3.1 Örtlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) gelten für die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft.

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

- a) Die für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die Betriebe und Betriebsteile des Gärtnergewerbes, die in den folgenden Bereichen tätig sind: Garten-, Landschafts-, Spiel- und Sportplatzbau sowie Gartenunterhalt, Friedhofunterhalt und Baumpflege.

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.
- 9.3 In die Kompetenz des Schiedsgerichts fallen je nach der ihm überwiesenen Streitsache gemäss Art. 9.1 hiervor:
- Auslegung dieses GAV;
 - Beurteilung von Streitfällen;
 - Streitigkeiten innerhalb eines Betriebes, sofern das vorgesehene Schlichtungsverfahren ausgeschöpft wurde.

Art. 17 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

- 17.1 Alle diesem GAV unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag. Dieser wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.
- 17.2 Der Beitrag der Arbeitnehmer beträgt CHF 15.00 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn des Arbeitnehmers und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Lernende sind von der Beitragszahlung ausgenommen. Den Mitgliedern des vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbandes werden höchstens 80 Prozent des einbezahlten Berufs- und Vollzugskostenbeitrages gegen Abrechnung zurückerstattet.
- 17.3 Der Beitrag der Arbeitgeber beträgt CHF 20.00 pro Monat und Arbeitnehmer. Bei den Mitgliedern des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes ist der Arbeitgeberbeitrag grundsätzlich bereits im Mitgliederbeitrag enthalten. Sie bezahlen demzufolge einen reduzierten Beitrag von CHF 10.00 pro Monat und Arbeitnehmer. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge werden periodisch durch die Geschäftsstelle der PRK in Rechnung gestellt und sind an diese zu überweisen.
- 17.4 Der Arbeitgeber bestätigt dem Arbeitnehmer schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.
- 17.5 Der Arbeitgeber haftet gegenüber dem Parifonds für nicht oder fehlerhaft abgezogene Berufs und Vollzugskostenbeiträge.
- 17.6 Entsendebetriebe bezahlen den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag pro rata aufgrund der Einsatzdauer.
- 17.7 Ein allfälliger Überschuss der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke verwendet werden.
- 17.8 Die PRK ist befugt, von Betrieben mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in den Geltungsbereich dieses GAV entsenden, gemäss Art. 8a der Entsendeverordnung (EntsV) Berufs- und Vollzugskostenbeiträge einzuziehen.
- 17.9 Die PRK ist befugt, im Sinne von Artikel 20 Absatz 1 AVG von Personalverleihern, die Arbeitnehmer an einen Einsatzbetrieb im Geltungsbereich dieses

GAV verleihen, ab dem erstem Einsatztag Berufs- und Vollzugskostenbeiträge einzuziehen.

- 17.10 Zur Erhebung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge hat jeder Arbeitgeber der PRK eine Liste aller im vergangenen Jahr dem GAV unterstellten Arbeitnehmer bis spätestens 28. Februar des Folgejahres einzureichen. Diese Liste wird vom Arbeitgeber online erfasst und hat folgende Angaben zu enthalten: Name, Vorname, Jahrgang, Beschäftigungsmonate, AHV-Nummer, unterjährige Ein- und Austritte sowie die AHV-Jahresgesamtlohnsumme aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmer.
- 17.11 Erfolgen die Angaben zur Erhebung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 17.10 nicht fristgerecht, setzt die PRK die geschuldeten Beiträge fest. Dabei ist die PRK befugt, für ihren Entscheid eine Prüfung der Verhältnisse vor Ort vorzunehmen. Sollte eine genaue Festsetzung der geschuldeten Beiträge aufgrund der eingegebenen Daten nicht möglich sein, kann die PRK diese nach pflichtgemässen Ermessen vornehmen. Die dabei entstehenden Kosten können dem säumigen Arbeitgeber auferlegt werden.

Art. 19 Kautionspflicht

19.17 Leistet ein Arbeitgeber die Kautionspflicht nicht, so stellt dies einen schwerwiegenden Verstoss gegen den GAV dar, welcher mit einer Konventionalstrafe geahndet wird. Die Höhe der Konventionalstrafe ist wie folgt anzusetzen:

- | | | |
|---|-------------|-----------|
| 1. Verstoss gegen die Kautionspflicht: | maximal CHF | 4'000.00 |
| 2. Verstoss gegen die Kautionspflicht: | maximal CHF | 8'000.00 |
| ab 3. Verstoss gegen die Kautionspflicht: | maximal CHF | 12'000.00 |

Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

21.5 Haftpflicht

- a) Der Arbeitnehmer haftet für allen Schaden, den er absichtlich, fahrlässig oder grob fahrlässig verursacht. Er ist verpflichtet, einen Schaden sofort zu melden.

Art. 23 Schwarzarbeit

23.1 Es ist den Arbeitnehmenden des Gärtnergewerbes während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht gestattet, in ihrer Freizeit und während der Ferien Berufsarbeit für Dritte auszuführen.

Art. 26 Arbeitszeit

26.6 Die Arbeitszeit beginnt und endet normalerweise am Geschäftsdomizil. Beginnt oder endet die Arbeitszeit auf der Baustelle, gilt die Reisezeit dorthin in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Reisezeit zwischen Wohnort zum Geschäftsdomizil übersteigt.

Art. 29 Überstundenarbeit

29.2 Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden bei den Gartenbaubetrieben und 55 Stunden bei den übrigen Betrieben nur in den in Art. 9.3 ArG vorgesehenen Fällen überschritten werden darf.

Art. 31 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

a) Ferienkürzung

- 31.1 Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.
- 31.2 Beträgt die Verhinderung insgesamt weniger als 2 Monate im Kalenderjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

Art. 37 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

37.3 Der Bruttostundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatslohnes durch die im GAV vereinbarte monatliche Arbeitszeit von 182 Stunden für die Gartenbaubetriebe bzw. 186.3 Stunden für die übrigen Betriebe, zuzüglich Ferien- und Feiertagszuschläge.

Art. 43 Spesen bei auswärtiger Arbeit

- 43.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Verpflegung und angemessene Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.
- 43.2 Die Arbeitgeber haben ein Spesenreglement für das Personal zu erstellen. Durch schriftliche Abrede kann eine Pauschale für die Auslagen vereinbart werden.

Die Minimalansätze, ohne Kumulationsmöglichkeiten, sind:

Mittagsentschädigung

Alle Arbeitnehmer ab 10 km Wegstrecke ab Betrieb: CHF 16.–. Alternativ kann eine Pauschalentschädigung von mindestens CHF 200.00 pro Monat vereinbart werden, unabhängig vom Arbeitsort.

Abendessen

Arbeitnehmer, welche einen Arbeitseinsatz nach 19.00 Uhr oder bei auswärtiger Übernachtung zu leisten haben, haben Anspruch auf eine Entschädigung von CHF 16.–.

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

Art. 46 Kinder- und Ausbildungszulagen

- 46.1 Grundsatz: Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Kinder- und Ausbildungszulage gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der Arbeitnehmer eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat und das von einer Familienausgleichskasse anerkannt wird.

Art. 47 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft

- 47.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld von 80% des wegen Krankheit und Schwangerschaft ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes bei einer Krankenversicherung kollektiv zu versichern. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen. Der Arbeitnehmer beteiligt sich maximal zur Hälfte an der Prämie, die der Arbeitgeber gemäss Versicherungsvertrag effektiv zu entrichten hat. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von zwei Wartetagen. Der Arbeitnehmer hat für die ersten zwei Wartetage keinen Lohnanspruch, ab dem dritten hingegen einen solchen von 80%.

Art. 58 Kündigung während der Probezeit

- 58.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.
- 58.2 Der erste Monat der Anstellung gilt als Probezeit. Sie kann durch schriftliche Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden.

ANHANG 2

Feriendauer

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

Ferienguthaben	2017	2018
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	27 Tage	28 Tage
21. - 45. Altersjahr	22 Tage	23 Tage
46. - 55. Altersjahr	27 Tage	28 Tage
56. - 65. Altersjahr	30 Tage	30 Tage

VERTRAGSPARTEIEN

Gärtnermeister beider Basel

Thomas Schulte
Präsident

Felix Werner
Geschäftsführer

Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz

Michael Vogt
Präsident

Andreas Grob
Aktuar

Grüne Berufe Schweiz, Zentralvorstand

Barbara Jörg
Präsidentin

Rodolf Keller
Aktuar

Basel, 29. Februar 2016