

Der Grüne Arbeitsvertrag JardinSuisse (vormals Der Grüne Arbeitsvertrag VSG) für das Gärtnergewerbe vom 1. Januar 2005

Inhaltsverzeichnis

	Artikel	Seite		Artikel	Seite
Abgangsentschädigung	34	10	Lohn im Krankheitsfall	19/21	6/7
Absenzen	26	8	Lohnnachgenuss	32	10
Arbeitsausfall, Nachholung	9	4	Lohnregulativ (sep. Beiblatt)	14	5
Arbeitsgesetz	1	3	Lohnrückbehalt	17	6
Arbeitsstelle, Nichtantritt	4	3	Lohnzahlung	17	6
Arbeitszeit	9	4	Mittagspause	11	5
Arbeitszeit, Beginn / Ende	11	5	Missbräuchliche Kündigung	31bis	9
Auslagen	22	7	Motorfahrzeug AN	22	7
Beendigung des			Nichtantritt der		
Arbeitsverhältnisses	28	8	Arbeitsstelle	4	3
Begründung der Kündigung	31bis	9	Nichtberufsunfall-		
Bemessungsgrundlage	27	8	versicherung	36	11
Berufliche Vorsorge	35	10	Pflichten des Arbeitnehmers	6	4
Bildungsurlaub	26	8	Politische Ämter	5	3
Berufsunfallversicherung	36	11	Praktikanten	15	5
Feiertage	25	8	Probezeit	3	3
Ferien	24	7/8	Schadenersatz	8	4
Fristlose Auflösung des			Schwarzarbeit	7	4
Arbeitsverhältnisses	31	9	Sorgfaltspflicht	6	4
Geltungsbereich	1	3	Spesen	22	7
Haftung	8	4	Tod des Arbeitnehmers	32	10
Koalitionsrecht	5	3	Tod des Arbeitgebers	33	10
Verpflegung und Unterkunft	23	7	Überstunden	12	5
Krankentaggeldversicherung	19	6/7	Unfallversicherung	36	11
Krankenkasse (Krankenpflege)	20	7	Verschwiegenheit	6	4
Kündigung des			Versicherungen	35, 36	10/11
Arbeitsverhältnisses	28-31	8/9	Vertrauensarzt	21	7
Kürzung der Ferien	24	8	Wochenenddienst	11	5
Landesindex	14	5	Wahrnehmungen	6	4
Löhne	13	5	Weg zur Arbeit	11	5
Lohn bei Militär- und Schutz-			Zeitpunkt der Ferien	24	11
dienst	18	6	5- Tage-Woche	10	4

<p>I. Geltungsbereich</p>	
<p>Artikel 1 ¹ Der Geltungsbereich dieses «Grünen Arbeitsvertrages» erstreckt sich auf die deutschsprachige Schweiz und den Kanton Tessin, soweit nicht ein regional verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommt. ² Von diesem Vertrag werden sämtliche Betriebe des Gärtnergewerbes, die Mitglieder von JardinSuisse sind, und alle in diesen Betrieben im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer erfasst: Topfpflanzen- und Schnittblumengärtnerei, Baumschule/Obstbau, Staudengärtnerei und Kleingehölze, Garten- und Landschaftsbau. Für Gartencenter gilt der Grüne Arbeitsvertrag, soweit diese keinem anderen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. ³ Grundsätzlich sind sämtliche Personenbezeichnungen wie Mitarbeiter, Arbeitnehmer usw. geschlechtsneutral und gelten sowohl für weibliche und männliche Arbeitnehmer im Gärtnergewerbe. ⁴ Nicht anwendbar ist der Grüne Arbeitsvertrag auf Eltern, Ehepartner und Kinder des Betriebsinhabers. ⁵ Die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe unterliegen zusätzlich zu den nachfolgenden Bestimmungen den Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11). ⁶ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des OR, soweit sich in diesem Grünen Arbeitsvertrag keine Regelung findet.</p>	<p>Geltungsbereich örtlich sachlich Arbeitsgesetz OR</p>
<p>Artikel 2 Für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen, als die im Grünen Arbeitsvertrag vereinbart, bleiben der individuellen Abmachung zwischen den Arbeitsvertragspartnern vorbehalten.</p>	<p>Abweichende Vereinbarungen</p>
<p>II. Probezeit, Nichtantritt der Stelle</p>	
<p>Artikel 3 Die ersten vier Wochen nach der Anstellung gelten als Probezeit, innert welcher das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Kalendertagen Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Die Probezeit kann maximal auf 3 Monate verlängert werden.</p>	<p>Probezeit</p>
<p>Artikel 4 Tritt ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an, 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.</p>	<p>Nichtantritt der Arbeitsstelle</p>
<p>III. Allg. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers</p>	
<p>Artikel 5 ¹ Das Koalitionsrecht ist gewährleistet. ² Die Ausübung politischer Ehrenämter ist gestattet. Die Arbeitnehmer haben in jedem einzelnen Fall um den entsprechenden Urlaub nachzusuchen. Für diesen besteht für eine beschränkte Zeit ein Lohnanspruch.</p>	<p>Koalitionsrecht Politische Ämter</p>

<p>Artikel 6</p> <p>¹ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.</p> <p>² Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Materialien, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.</p> <p>³ Die Arbeitnehmer haben sich über deren Behandlung alle erforderlichen Kenntnisse anzueignen.</p> <p>⁴ Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienste des Arbeitgebers Kenntnis erhält, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist. Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, fremde Personen ohne Erlaubnis des Inhabers in den Betrieb einzuführen.</p> <p>⁵ Beobachtungen und Wahrnehmungen von Tatsachen, die dem Arbeitgeber Schaden zufügen könnten, sind dem Betriebsinhaber oder seinem Stellvertreter unverzüglich zu melden (OR 321a).</p>	<p>Allgemeine Pflichten</p> <p>Sorgfaltspflicht</p> <p>Verschwiegenheit</p> <p>Wahrnehmungen</p>
<p>Artikel 7</p> <p>¹ Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (inkl. Ferien und Freizeit), darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten.</p> <p>² Verletzungen dieser Bestimmungen können zum Verlust der Ferienvergütungen führen und berechtigen den Arbeitgeber nach schriftlicher Verwarnung, mit Hinweis auf die Konsequenzen im Wiederholungsfall, zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (OR 321a, 329d).</p>	<p>Schwarzarbeit</p> <p>Folgen</p>
<p>Artikel 8</p> <p>¹ Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.</p> <p>² Das Mass der Sorgfalt, für die 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.</p>	<p>Haftung und Schadenersatz</p>
<p>IV. Arbeitszeit</p>	
<p>Artikel 9</p> <p>¹ Die jährliche Arbeitsstundenzahl ist im Lohnregulativ (Art. 14) festgelegt und schliesst Absenzstunden für ordentliche Ferien, Feiertage, Militär und Zivilschutz ein.</p> <p>² Die Jahreseinteilung der Arbeitszeit (Sollstunden) kann saisonabhängig und betriebsindividuell erfolgen. Sie ist im Sinne einer Planungsvorgabe im Betrieb bekannt zu geben.</p> <p>³ Bei Arbeitsspitzen, bzw. Arbeitsausfällen kann von der Planungsvorgabe gem. Abs. 2 hiervor abgewichen werden.</p> <p>⁴ Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen, bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 h angeordnet werden.</p>	<p>Arbeitszeit allgemein</p> <p>Planungsvorgabe</p> <p>Abweichungen</p> <p>Höchstarbeitszeit</p>
<p>Artikel 10</p> <p>¹ Die Arbeitsstunden sind in der Regel auf 5 Tage in der Woche zu verteilen, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt, oder in denen Arbeitsspitzen anfallen oder Ausfallstunden kompensiert, bzw. vorkompensiert werden.</p> <p>² Dem Feiertagsanspruch gemäss Art. 25 ist Rechnung zu tragen.</p>	<p>5-Tage Woche</p>

<p>Artikel 11 ¹ Wochenenddienst in Produktionsbetrieben kann nur für dringend erforderliche Arbeiten (Überwachung, Bewässerung, Ernte und dergl.) angeordnet werden. Als Wochenenddienst gelten Arbeiten, die am Samstag ab 16.00 h und am Sonntag verrichtet werden müssen. Erfolgt die Leistung des Wochenenddienstes zusätzlich zur betrieblichen Wochenarbeitszeit, ist der Wochenenddienst mit 25 % Zuschlag zu entschädigen. ² Die betriebsübliche Arbeitszeit ist an der Arbeitsstelle zu leisten. ³ Beträgt bei auswärtigen Arbeiten die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle 30 Minuten und weniger, wird diese Reisezeit nicht entschädigt. Übersteigt sie indessen 30 Minuten, so ist die Mehrzeit (was 30 Minuten übersteigt) zum Grundlohn zu vergüten. ⁴ Besteht kein übliche Sammelstelle/Beschäftigungsort, muss die Regelung der Anrechnung der Arbeitszeit individuell zwischen den Parteien vereinbart werden. ⁵ Die Mittagspause soll den lokalen Verhältnissen Rechnung tragen und kann bis 1 ½ Stunden betragen.</p>	<p>Wochenenddienst</p> <p>Beginn/Ende Arbeitszeit Weg zur Arbeit</p> <p>Mittagspause</p>
<p>Artikel 12 ¹ Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Wird aber die Leistung von Überstunden notwendig und angeordnet, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. ² Die geleisteten Überstunden (= positive Differenz zw. Sollstunden gem. Art. 9.1. und Effektivstunden) werden grundsätzlich innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) ausgeglichen. Wenn die Überstunden von Stichtag zu Stichtag nicht ausgeglichen werden können, dann werden bei vollzeitbeschäftigten Festangestellten ohne Kaderstufe alle nicht kompensierten Überstunden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Wer der Kaderstufe angehört muss betriebsindividuell geregelt werden. Der Stichtag ist betriebsindividuell, vorzugsweise auf Saisonende/Saisonbeginn festzulegen. Negative Fehlzeiten können auf die nächste Abrechnungsperiode überschrieben werden. ³ Bei Ein- und Austritten während des Jahres (zwischen zwei Stichtagen) sind Über-/Fehlzeiten pro rata der Jahres-Sollzeit zu ermitteln. Fehlzeiten, die in Zusammenhang mit der Planvorgabe stehen und infolge einer Kündigung arbeitgeberseits nicht ausgeglichen werden können, werden nicht in Abzug gebracht.</p>	<p>Überstunden</p> <p>Kompensation von Überstunden</p> <p>Zuschlag für Überstunden</p>
<p>V. Löhne</p>	<p>Löhne</p>
<p>Artikel 13 ¹ Die Löhne entsprechen mindestens den im Lohnregulativ (Art. 14) aufgeführten Ansätzen (Mindestlöhne). ² Arbeitnehmer, deren Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen ist, erhalten spätestens im Dezember zusätzlich einen 13. Monatslohn. Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres aufgenommen oder beendet, so besteht ein Anspruch pro rata.</p>	<p>13. Monatslohn</p>
<p>Artikel 14 Das Lohnregulativ (separate Beilage) wird alljährlich durch den Zentralvorstand von JardinSuisse überprüft und unter Berücksichtigung des Landesindex der Konsumentenpreise angepasst.</p>	<p>Lohnregulativ</p> <p>Landesindex</p>
<p>Artikel 15 ¹ Praktikanten dürfen nur zum Zweck einer nachweisbaren beruflichen Weiterbildung oder Umschulung beschäftigt werden. ² Die Festsetzung der Löhne für Praktikanten bleibt der freien schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.</p>	<p>Praktikanten</p> <p>Lohn der Praktikanten</p>

<p>Artikel 16 Die Festsetzung der Löhne für Arbeitnehmer mit verminderter Arbeitsfähigkeit bleibt der freien schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.</p>	<p>Vermindert Arbeitsfähige Lohn</p>																						
<p>Artikel 17 ¹ Die Lohnzahlung erfolgt spätestens drei Werktage nach Abschluss der im Betrieb üblichen Zahltagsperiode. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine vollständige Lohnabrechnung auszuhändigen. ² Reklamationen wegen Lohnzahlung, Überzeitenschädigung oder Spesenvergütung sind in jedem Falle sofort anzubringen. ³ Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen die Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.</p>	<p>Lohnzahlung Zeitpunkt Reklamationen Lohnrückbehalt (Standgeld)</p>																						
<p>Artikel 18 ¹ Während des obligatorischen schweizerischen Militär- und Schutzdienstes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigung:</p> <table border="1" data-bbox="180 761 1066 1254"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ledige ohne Unterstützungspflicht</th> <th>Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) während der RS als Rekrut</td> <td>60 Prozent</td> <td>80 Prozent</td> </tr> <tr> <td>b) während des Abverdienens und Kadernschulen (nicht bei Durchdienern)</td> <td>60 Prozent</td> <td>100 Prozent</td> </tr> <tr> <td>c) während anderweitigem Dienst (z.B. WK, MFD, Schutzdienst) bezüglich der Dauer nach Massgabe von Art. 19 Abs. 1 hiernach</td> <td>80 Prozent</td> <td>100 Prozent</td> </tr> </tbody> </table> <p>² Die Leistungen gemäss BG über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee und Zivilschutz (SR 834.1) fallen, soweit sie die Ansätze in Absatz 1 nicht übersteigen, dem Arbeitgeber zu.</p>		Ledige ohne Unterstützungspflicht	Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete	a) während der RS als Rekrut	60 Prozent	80 Prozent	b) während des Abverdienens und Kadernschulen (nicht bei Durchdienern)	60 Prozent	100 Prozent	c) während anderweitigem Dienst (z.B. WK, MFD, Schutzdienst) bezüglich der Dauer nach Massgabe von Art. 19 Abs. 1 hiernach	80 Prozent	100 Prozent	<p>Lohn bei Militär- und Schutzdienst EOG</p>										
	Ledige ohne Unterstützungspflicht	Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete																					
a) während der RS als Rekrut	60 Prozent	80 Prozent																					
b) während des Abverdienens und Kadernschulen (nicht bei Durchdienern)	60 Prozent	100 Prozent																					
c) während anderweitigem Dienst (z.B. WK, MFD, Schutzdienst) bezüglich der Dauer nach Massgabe von Art. 19 Abs. 1 hiernach	80 Prozent	100 Prozent																					
<p>Artikel 19 ¹ Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate eingegangen wurde und auch mindestens drei Monate gedauert hat, haben, wenn sie ohne ihr Verschulden durch Krankheit an der Arbeit verhindert sind und ein ärztliches Zeugnis beibringen, im Sinne von Art. 324 a OR Anspruch auf 100 % Lohn ab dem ersten Tag gemäss folgender Skala:</p> <table border="1" data-bbox="180 1601 1066 1982"> <thead> <tr> <th>Dienstzeit (inkl. Lehrzeit) im gleichen Betrieb</th> <th>Lohnzahlung pro Dienstjahr</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Jahr</td><td>3 Wochen</td></tr> <tr><td>2. Jahre</td><td>4 Wochen</td></tr> <tr><td>3 bis 4 Jahre</td><td>9 Wochen</td></tr> <tr><td>5 bis 9 Jahre</td><td>13 Wochen</td></tr> <tr><td>10 bis 14 Jahre</td><td>17 Wochen</td></tr> <tr><td>15 bis 19 Jahre</td><td>22 Wochen</td></tr> <tr><td>20 bis 24 Jahre</td><td>26 Wochen</td></tr> <tr><td>25 bis 29 Jahre</td><td>30 Wochen</td></tr> <tr><td>30 bis 34 Jahre</td><td>33 Wochen</td></tr> <tr><td>ab 35 Jahren</td><td>39 Wochen</td></tr> </tbody> </table> <p>Diese Skala kommt zur Anwendung, wenn keine Krankentaggeldversicherung gem. Abs. 3 abgeschlossen ist.</p>	Dienstzeit (inkl. Lehrzeit) im gleichen Betrieb	Lohnzahlung pro Dienstjahr	1. Jahr	3 Wochen	2. Jahre	4 Wochen	3 bis 4 Jahre	9 Wochen	5 bis 9 Jahre	13 Wochen	10 bis 14 Jahre	17 Wochen	15 bis 19 Jahre	22 Wochen	20 bis 24 Jahre	26 Wochen	25 bis 29 Jahre	30 Wochen	30 bis 34 Jahre	33 Wochen	ab 35 Jahren	39 Wochen	<p>Lohn im Krankheitsfall Krankentaggeldversicherung</p>
Dienstzeit (inkl. Lehrzeit) im gleichen Betrieb	Lohnzahlung pro Dienstjahr																						
1. Jahr	3 Wochen																						
2. Jahre	4 Wochen																						
3 bis 4 Jahre	9 Wochen																						
5 bis 9 Jahre	13 Wochen																						
10 bis 14 Jahre	17 Wochen																						
15 bis 19 Jahre	22 Wochen																						
20 bis 24 Jahre	26 Wochen																						
25 bis 29 Jahre	30 Wochen																						
30 bis 34 Jahre	33 Wochen																						
ab 35 Jahren	39 Wochen																						

<p>² Bei Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft ist der Lohn gemäss der Skala gemäss Art. 19 Abs. 1 hiervor zu entrichten. Nach Einführung der Mutterschaftsentschädigung durch die eidgenössische Mutterschaftsversicherung gelten deren Regelungen.</p> <p>³ Die Arbeitgeber können für Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Dabei müssen die einzelnen Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes versichert sein. Die Versicherungsleistungen müssen während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet werden. Der Arbeitnehmer hat für die ersten zwei Tage keinen Lohnanspruch.</p> <p>Wird eine längere Wartezeit als zwei Tage mit der Versicherung vereinbart, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnzahlung ab dem dritten Tag zu 80 % des Lohnes zu entrichten.</p> <p>Die Hälfte der Prämie auf der Basis 80 % des Lohnes ab drittem Tag geht zu Lasten des Arbeitnehmers.</p> <p>Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt.</p>	Schwangerschaft
<p>Artikel 20 Die Versicherung für Arzt und Arznei (Krankenpflege) ist Sache des Arbeitnehmers.</p>	Krankenkasse (Krankenpflege)
<p>Artikel 21 Dem Arbeitgeber bzw. der Krankentaggeldversicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes zu bestehen. Bei Verweigerung der Konsultation entfallen die mit dem ärztlichen Nachweis verbundenen Rechte.</p>	Vertrauensarzt
<p>VI. Auslagen und Spesen</p>	
<p>Artikel 22</p> <p>¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen (effektive Auslagen).</p> <p>² Die Vertragsparteien können durch schriftliche Abrede eine Pauschale für die Auslagen verabreden oder ein Spesenreglement als integrierten Vertragsbestandteil erklären.</p> <p>³ Benützt der Arbeitnehmer bei auswärtiger Arbeit auf Anordnung des Arbeitgebers das eigene Motorfahrzeug, hat er Anspruch auf eine Kilometerentschädigung gemäss den Ansätzen im Lohnregulativ, wobei der übliche Arbeitsweg (Wohnort zur üblichen Betriebsstätte) in Abzug zu bringen ist.</p> <p>⁴ Auslagenersatz und Spesen sind jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten.</p>	<p>Auslagen</p> <p>Spesenpauschale</p> <p>Motorfahrzeug des Arbeitnehmers</p> <p>Auszahlung</p>
<p>Artikel 23</p> <p>¹ Der Arbeitnehmer darf nicht gezwungen werden, Verpflegung und Unterkunft beim Arbeitgeber zu beziehen.</p> <p>² Werden dem Arbeitnehmer Verpflegung und Unterkunft abgegeben, so darf pro Monat der im Lohnregulativ festgehaltene Pauschalbetrag verrechnet werden. Es wird empfohlen, dies im Anstellungsvertrag festzuhalten. Wird nur teilweise Verpflegung und Unterkunft abgegeben, gelten die entsprechenden Ansätze im Lohnregulativ.</p>	<p>Kost und Logis</p> <p>Allgemein</p> <p>Anrechnung</p>
<p>VII. Ferien, Feiertage, Absenzen</p>	
<p>Artikel 24</p> <p>¹ Die Arbeitnehmer haben im Kalenderjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 5 Wochen - Arbeitnehmer von 50 und mehr Altersjahren bei 10 und mehr Dienstjahren oder Arbeitnehmer mit wenigstens 20 Dienstjahren: 5 Wochen - Alle übrigen Arbeitnehmer: 4 Wochen 	Ferien

<p>² Im Ein- und Austrittsjahr besteht ein pro-rata-Anspruch.</p> <p>³ Bei Abwesenheit bis zu drei Monaten infolge Militär- und Schutzdienst, Krankheit oder Unfall darf keine Kürzung der Ferien vorgenommen werden. Bei Absenzen, die länger als drei Monate dauern, kann die Ferienberechtigung für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt werden.</p> <p>⁴ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.</p> <p>⁵ In die Ferien fallende Feiertage, für die nach Artikel 25 eine Entschädigung auszurichten ist, gelten nicht als Ferientage.</p>	<p>Kürzung der Ferien</p> <p>Zeitpunkt der Ferien</p> <p>Feiertage während der Ferien</p>																											
<p>Artikel 25</p> <p>¹ Jährlich werden acht gesetzliche Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, ohne Nachholung der Arbeitszeit mit 100 Prozent des Taglohnes entschädigt.</p> <p>² Der Arbeitgeber hat die im jeweiligen Kantonsgebiet geltenden Feiertage, die entschädigt werden, im Betrieb bekannt zu geben.</p>	<p>Feiertage</p> <p>Entschädigung</p> <p>Bekanntgabe</p>																											
<p>Artikel 26</p> <p>¹ Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen zum normalen Lohn vergütet:</p> <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">Tagesverdienste</td> <td></td> </tr> <tr> <td>a) bei Heirat</td> <td style="text-align: right;">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>b) bei Geburt eigener Kinder</td> <td style="text-align: right;">1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>c) bei Todesfall von Ehegatten und Kindern im eigenen Haushalt</td> <td style="text-align: right;">3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>d) bei Todesfall von Eltern und Kindern</td> <td style="text-align: right;">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>e) bei Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern</td> <td style="text-align: right;">1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>f) bei militärischer Inspektion</td> <td style="text-align: right;">½</td> <td></td> </tr> <tr> <td>g) bei Wohnungswechsel (pro Jahr)</td> <td style="text-align: right;">1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>h) bei Zimmerwechsel (pro Jahr)</td> <td style="text-align: right;">½</td> <td></td> </tr> </table> <p>² Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf jährlich zwei Tage Bildungsurlaub. Lohn- und Kurskosten sind betriebsintern zu regeln.</p>		Tagesverdienste		a) bei Heirat	2		b) bei Geburt eigener Kinder	1		c) bei Todesfall von Ehegatten und Kindern im eigenen Haushalt	3		d) bei Todesfall von Eltern und Kindern	2		e) bei Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern	1		f) bei militärischer Inspektion	½		g) bei Wohnungswechsel (pro Jahr)	1		h) bei Zimmerwechsel (pro Jahr)	½		<p>Absenzen</p> <p>Entschädigungen</p> <p>Bildungsurlaub</p>
	Tagesverdienste																											
a) bei Heirat	2																											
b) bei Geburt eigener Kinder	1																											
c) bei Todesfall von Ehegatten und Kindern im eigenen Haushalt	3																											
d) bei Todesfall von Eltern und Kindern	2																											
e) bei Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern	1																											
f) bei militärischer Inspektion	½																											
g) bei Wohnungswechsel (pro Jahr)	1																											
h) bei Zimmerwechsel (pro Jahr)	½																											
<p>Artikel 27</p> <p>Zur Berechnung der Entschädigung für Ferien, Feiertage, Absenzen usw. ist auf die Bemessungsgrundlage im Lohnregulativ (Punkt 2) zurückzugreifen.</p>	<p>Bemessungsgrundlage</p>																											
<p>VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>																												
<p>Artikel 28</p> <p>¹ Im ersten Dienstjahr kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es im zweiten bis und mit neuem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten und nachher mit einer solchen von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. (OR 335 c).</p> <p>² Auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnisse können nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden (s. Art. 31.2)</p> <p>³ Verlässt ein Arbeitnehmer seine Stelle vor Ablauf der Kündigungsfrist oder fristlos ohne wichtigen Grund, 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.</p>	<p>A. Kündigung</p> <p>Verlassen der Arbeitsstelle</p>																											
<p>Artikel 29</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- und Schutzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher.</p>	<p>B. Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber</p>																											

<p>b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.</p> <p>d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>Artikel 30</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 29 Absatz 1a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.</p> <p>² Art. 29 Abs. 2 und 3 ist entsprechend anwendbar.</p>	<p>C. Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer</p>
<p>Artikel 31</p> <p>¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.</p> <p>² Als wichtige Gründe gelten Umstände, bei deren Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Als wichtige Gründe gelten auch - trotz schriftlicher Verwarnung - fortgesetztes, unentschuldigtes Wegbleiben von der Arbeit, Arbeitsverweigerung sowie grobe Verletzung der Sorgfaltspflicht und ungebührliches Betragen.</p> <p>³ Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Partei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten. In den anderen Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung.</p>	<p>Fristlose Auflösung</p> <p>Wichtige Gründe</p>
<p>Artikel 31bis</p> <p>¹ Kündigungen sind schriftlich zu begründen, sofern die Gegenpartei dies verlangt.</p> <p>² Als missbräuchlich gelten Kündigungen wegen</p> <ul style="list-style-type: none"> a) persönlichen Eigenschaften b) Ausübung verfassungsmässiger Rechte c) Vereitelung von Ansprüchen d) Geltendmachung von Ansprüchen nach Treu und Glauben e) Schweizerischem obligatorischem Militär- und Schutzdienst f) Zugehörigkeit/Tätigkeit gewerkschaftlicher Art g) Arbeitnehmer-Funktion in betrieblicher Einrichtung <p>Die Punkte a-e gelten für beide Parteien, f und g nur für die Arbeitgeber.</p> <p>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 Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht.</p> <p>⁴ Wer gemäss Absatz 3 eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.</p> <p>⁵ Wenn sich die Parteien nicht einigen können, kann innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage erhoben werden, andernfalls gelten die Ansprüche aus missbräuchlicher Kündigung als verwirkt.</p>	<p>Begründung der Kündigung</p> <p>Missbräuchliche Kündigung</p> <p>Folgen missbräuchlicher Kündigung</p>

<p>Artikel 32 ¹ Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis ² Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.</p>	<p>Tod des Arbeitnehmers Lohnnachgenuss</p>
<p>Artikel 33 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. 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.</p>	<p>Tod des Arbeitgebers</p>
<p>Artikel 34 ¹ Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens fünfzig Jahre alten Arbeitnehmers nach zwanzig oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung von 2 bis 8 Monatslöhnen nach den Bestimmungen von Art. 339b bis 339d OR auszurichten. ² Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat. ³ Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde. ⁴ Der Arbeitgeber hat insoweit keine Entschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgestiftung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses. ⁵ Der Arbeitgeber hat insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt. ⁶ Die Abgangsentschädigung ist zwei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.</p>	<p>Abgangsentschädigung Voraussetzungen Anspruchsberechtigte Herabsetzung Ersatzleistungen Fälligkeit</p>
<p>IX. Versicherungen</p>	
<p>Artikel 35 ¹ Die Arbeitgeber haben alle von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer, deren AHV-pflichtiger Jahreslohn den Betrag der maximalen einfachen AHV-Altersrente übersteigt, bei der Pensionskasse Gärtner und Floristen zur Versicherung anzumelden. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, welcher der Vollendung des 17. Altersjahres folgt. Die Arbeitgeber erfüllen dadurch die Anforderungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. ² Ausgenommen von der Verpflichtung gemäss Abs. 1 sind Arbeitgeber, die bereits eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung errichtet haben, sofern diese in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragen und der Pensionskasse Gärtner und Floristen mindestens gleichwertig ist. ³ Die Beiträge für die Pensionskasse Gärtner und Floristen gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des versicherten Arbeitnehmers.</p>	<p>Berufliche Vorsorge (Pensionskasse)</p>

<p>Artikel 36</p> <p>¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer gegen Berufs- und Nichtberufsunfall nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (SR 832.2) zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung sind vom Arbeitgeber zu tragen, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung vom Arbeitnehmer.</p> <p>³ Der Arbeitnehmer hat bei Berufs- und Nichtberufsunfällen Anspruch auf ein Taggeld von 80 % des versicherten Verdienstes ab dem ersten Tag. Sofern die Versicherung Leistungen erst ab dem dritten Tag ausrichtet, wird der Lohnausfall für die ersten zwei nicht versicherten Unfalltage (Karenzfrist) vom Arbeitgeber getragen.</p>	<p>Unfallversicherung</p> <p>Prämien</p> <p>Karenztage</p>
---	--

JardinSuisse
Unternehmerverband Gärtner Schweiz

Der Präsident
Antoine Berger

Der Geschäftsführer
Carlo Vercelli