



Bund Schweizer
Baumpflege

GESAMTARBEITSVERTRAG BAUMPFLEGE

Januar 2024 – Dezember 2026

Bund Schweizer Baumpflege
Schönenbachstrasse 45, 4153 Reinach
verband@baumpflege-schweiz.ch
www.baumpflege-schweiz.ch

Inhalt

Grundsatz	3
<u>Allgemeines</u>	<u>3</u>
Art. 1 Vertragsparteien	3
Art. 2 Vertragszweck	3
Art. 3 Geltungsbereich	3
Art. 4 GAV-Kommission	4
Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	4
Art. 6 Meinungsverschiedenheiten, Schlichtungsverfahren	5
Art. 7 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen	5
Art. 8 Mitwirkung im Betrieb, Betriebskommission	5
Art. 9 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	6
Art. 10 Vertragsdauer	6
<u>Pflichten der Arbeitgebenden</u>	<u>6</u>
Art. 11 Anstellungsverhältnis	6
Art. 12 Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden	7
Art. 13 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	7
Art. 14 Arbeitszeugnis	7
Art. 15 Verbot von Schwarzarbeit	7
<u>Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden</u>	<u>8</u>
Art. 16 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht	8
Art. 17 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	8
Art. 18 Verbot der Schwarzarbeit	9
Art. 19 Herausgabepflicht	9
Art. 20 Befolgung von Anweisungen	9
Art. 21 Haftpflicht	9
Art. 22 Persönliche Weiterbildung	10
<u>Arbeitszeit, Ferien und Feiertage</u>	<u>10</u>
Art. 23 Arbeitszeit	10
Art. 24 Einhaltung der Arbeitszeit	10
Art. 25 Feriendauer	11
Art. 26 Ferienkürzung	11
Art. 27 Ferienzeitpunkt	11
Art. 28 Ferienlohn	12
Art. 29 Feiertage	12
Art. 30 Feiertagsentschädigung	12
Art. 31 Absenzenentschädigung	12
Art. 32 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher oder familiärer Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes	13

<u>Löhne und Zuschläge</u>	13
Art. 33 Lohn	13
Art. 34 Stunden-, Monats- und Jahreslohn	13
Art. 35 Mindestlöhne	14
Art. 36 Dreizehnter Monatslohn	14
Art. 37 Lohnverhandlungen	15
Art. 38 Überstundenarbeit	15
Art. 39 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	15
Art. 40 Spesen bei auswärtiger Arbeit	15
Art. 41 Allgemeine Spesen	16
Art. 42 Material und Gerätschaften	16
Art. 43 Ausrichtung des Lohnes	16
Art. 44 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	17
<u>Sozialleistungen</u>	17
Art. 45 Kinder- und Ausbildungszulagen	17
Art. 46 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit	18
Art. 47 Versicherungsbedingungen	18
Art. 48 Krankenversicherung	18
Art. 49 Verhinderung durch Unfall	19
Art. 50 Berufsunfälle	18
Art. 51 Nichtberufsunfall-Versicherung	19
Art. 52 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst	19
Art. 53 Personalvorsorge (2. Säule)	20
<u>Kündigung</u>	20
Art. 54 Kündigung im Allgemeinen	20
Art. 55 Kündigungsfristen	20
Art. 56 Missbräuchliche Kündigung	21
Art. 57 Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung	21
Art. 58 Sperrfristen	21
Art. 59 Kündigung durch Arbeitnehmende	22
Art. 60 Fristlose Kündigung	22
Art. 61 Schadenersatz bei fristloser Kündigung	23
Art. 62 Tod des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin	23
Art. 63 Tod des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin	23
Art. 64 Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	23
Art. 65 Unverzichtbarkeit	24
<u>Schlussbestimmung</u>	25
Art. 66 Besitzstandgarantie	25
Ratifizierung	25
Anhang I Mindestlöhne und Arbeitnehmerkategorien	
II Lohnfortzahlungskalender	

Grundsatz

Die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Parteien sind willens, Baumpflegearbeiten nach baumbiologischen Grundsätzen fachgerecht unter fortschrittlichen Arbeitsverhältnissen auszuführen, die den beruflichen Besonderheiten vollumfänglich Rechnung tragen. In technischem Sinne betrifft dies insbesondere die Aus- und Weiterbildung, die Ausrüstung und den Einsatz von Gerätschaften, in rechtlichem Sinne namentlich die Gesamtarbeitsvertragsverhältnisse. Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, durch Zusammenarbeit und gegenseitigen Respekt das Wohlgedeihen der Branche am besten zu fördern. Die Vertragsparteien achten die Gleichstellung. In diesem Sinne wird von den Vertragsparteien Nachfolgendes vereinbart.

Aus Gründen der Leserlichkeit wird im Text die geschlechterspezifische Unterscheidung von Personen auf die männliche und weibliche Formulierung reduziert.

Allgemeines

Art. 1 Vertragsparteien

¹ Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag Baumpflege (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen Baumpflege-Mitgliedsfirmen einerseits und Einzelmitgliedern BSB (Mitarbeitende aus Baumpflege-Mitgliedsfirmen) andererseits.

² Die Vertragsparteien stellen je eine zeichnungsberechtigte Delegation von vier Personen, die von der Mitgliederversammlung des Bundes Schweizer Baumpflege BSB gemäss Verbandsstatuten gewählt werden.

³ Wählbar sind arbeitgeberseitig Inhaber*innen oder Geschäftsführer*innen von Baumpflege-Mitgliedsfirmen mit Angestellten, die praktische Baumpflege ausführen, und arbeitnehmerseitig Mitarbeitende von Baumpflege-Mitgliedsfirmen ~~oder Stadtgärtnereien~~, die Baumpflegespezialist*innen FA sind.

Art. 2 Vertragszweck

¹ Dieser GAV dient dem Zweck,

- a) eine für beide beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten;
- b) die gute Zusammenarbeit der Vertragsparteien und der Vertragsunterstellten in der verbandlich organisierten Baumpflegebranche weiterzuentwickeln und diesen GAV im Sinne von OR Art. 357b gemeinsam anzuwenden.

Art. 3 Geltungsbereich

¹ Die Verbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Der GAV ist für die Baumpflegefirmen, die dem Bund Schweizer Baumpflege angehören, verbindlich.

³ Baumpflegefirmen, die nicht Mitglied vom BSB sind, können sich dem GAV anschliessen. Für angeschlossene Firmen ist der GAV verbindlich.

Art. 4 GAV-Kommission

¹ Zur Schaffung und Durchsetzung des GAVs besteht eine GAV-Kommission.

² Die GAV-Kommission setzt sich aus den von der Mitgliederversammlung des Bundes Schweizer Baumpflege BSB gewählten Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zusammen.

³ Die GAV-Kommission nimmt sich im Wesentlichen folgenden Aufgaben an:

- a) Erstellung des GAVs
- b) Aktualisierung des GAVs
- c) Vollzug des GAVs
- d) Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen einzelnen Angehörigen der Vertragsparteien über die Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAVs oder seiner Anhänge
- e) Fragen und Aufgaben betreffend Gesamtarbeitsvertragsverhältnissen, die an die GAV-Kommission herangetragen werden
- f) Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten unter Angehörigen der Vertragsparteien.

⁴ Die Mitglieder der GAV-Kommission unterstehen dem Amtsgeheimnis; sie sind insbesondere über betriebliche und private Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber Drittpersonen verpflichtet. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Kommission bestehen. OR Art. 360c Abs. 1 und 2

⁵ Die Bestimmungen über Organisation und Administration der GAV-Kommission sind in den Verbandsstatuten des BSB geregelt.

Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

¹ Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAVs wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.

² Die Vertragsparteien verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden. OR Art. 357a Abs. 2

³ Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden im Sinne dieses GAVs.

⁴ Die Vertragsparteien des GAVs unterstützen die permanente berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden. Sie fördern gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in der Branche. Die Arbeitgebenden ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.

⁵ Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein.

⁶ Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb, die Schwarzarbeit und die Schattenarbeit. Sie verpflichten sich, sowohl Arbeitgeber*innen wie Arbeitnehmer*innen zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten und, wo solche Missstände bekannt werden, über den BSB einzugreifen.

⁷ Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden.

⁸ Die Vertragsparteien anerkennen, dass temporäre Beschäftigung in Fällen von Arbeitsüberlastung betriebswirtschaftlich notwendig sein kann, wobei die Bedingungen dieses GAVs sinngemäss zur Anwendung kommen.

Art. 6 Meinungsverschiedenheiten, Schlichtungsverfahren

¹ Treten Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten in einem Betrieb auf, so verpflichten sich alle Beteiligten auf die Einhaltung des Arbeitsfriedens und Vermeidung von öffentlichen Polemiken. Ist der Konflikt nicht innerhalb des Betriebs zu lösen, kann die GAV-Kommission angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet bei einem Mitglied der GAV-Kommission oder zu deren Händen der BSB-Geschäftsstelle einzureichen.

² Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der GAV-Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten.

³ Treten unlösbare kollektive Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten innerhalb der GAV-Kommission auf, sind diese der BSB-Mitgliederversammlung als Entscheidungsinstanz vorzutragen.

Art. 7 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen

¹ Auf begründeten Antrag hin führt die GAV-Kommission Kontrollen bei den Arbeitgeber*innen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durch. Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin binnen 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw. OR Art. 360b Abs. 5

² Die Firmen haben die in Abs. 1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während zehn Jahren aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

³ Die Kontrollkosten werden den fehlbaren Betrieben vollumfänglich belastet.

⁴ Arbeitgeber*innen, welche gegen die Bestimmungen des GAVs verstossen, werden von der GAV-Kommission zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Im Wiederholungsfalle beantragt die GAV-Kommission den Ausschluss der betreffenden Firma aus dem BSB bzw. aus dem GAV, wenn es sich um eine vertraglich dem GAV angeschlossene Firma handelt, die nicht Mitglied des BSB ist. Eine Verzeigung bei der zuständigen Behörde ist der GAV-Kommission vorbehalten.

⁵ Arbeitnehmende, welche gegen die Bestimmungen des GAVs verstossen, können von der GAV-Kommission für die Verfahrenskosten persönlich belangt werden.

Art. 8 Mitwirkung im Betrieb, Betriebskommission

¹ Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss Art. 9 und 10 des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer*innen im Betrieb. Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmer*innenvertretung sind Art. 3, 5 und 6 des Mitwirkungsgesetzes massgebend.

Art. 9 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung

¹ Beide Vertragsparteien sind befugt, während der Geltungsdauer dieses GAVs Anpassungen einzelner Bestimmungen und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen.

² Die von den Parteien eingebrachten Anträge werden loyal behandelt. Können sich die beiden Delegationen nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, gemäss Art. 6 Abs. 3 ihre Vorschläge der BSB-Mitgliederversammlung zur Entscheidung zu unterbreiten.

³ Vertragsänderungen, welche über eine Anpassung der Mindestlöhne hinaus gehen, werden der BSB-Mitgliederversammlung zur Annahme vorgelegt. Die Abstimmung erfolgt an einer ordentlichen oder ausserordentlichen Mitgliederversammlung oder schriftlich mittels Wahlzettel, der in gesetzter Frist an die Geschäftsstelle zu retournieren ist. Es gilt das einfache Mehr arbeitgeber*innen- bzw. arbeitnehmer*innenseitig. Wird der revidierte GAV nicht von beiden Vertragsparteien angenommen, geht das Geschäft zur Überarbeitung an die GAV-Kommission zurück.

⁴ Die GAV-Kommission ist dafür besorgt, dass der GAV den ihm unterstellten Betrieben und deren Arbeitnehmer zugeleitet werden.

Art. 10 Vertragsdauer

¹ Der Gesamtarbeitsvertrag Baumpflege tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.

² Der vorliegende GAV wird auf drei Jahre abgeschlossen und gilt vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026.

³ Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf den 30. Juni bzw. den 31. Dezember gekündigt werden.

⁴ Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien per Ablauf der Geltungsfrist, so läuft der GAV jeweils ein Jahr weiter und ist mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf Jahresmitte bzw. Jahresende kündbar.

Pflichten der Arbeitgebenden

Art. 11 Anstellungsverhältnis

¹ Die Bestimmungen des GAVs über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen und können nicht wegbedungen werden.

² Jede*r dem GAV unterstellten Mitarbeitenden erhält bei Stellenantritt einen gültigen Gesamtarbeitsvertrag.

³ Abreden zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder gegen den GAV verstossen, sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAVs bzw. des Gesetzes ersetzt. OR Art.357 Abs. 2

Art. 12 Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden

¹ Die Arbeitgeber*innen begegnen den Arbeitnehmer*innen als Partner*in. Sie achten und schützen ihre Persönlichkeit und nehmen auf die Gesundheit der Beschäftigten Rücksicht.

² Die Arbeitgebenden erteilen den Arbeitnehmenden klare Aufträge. Zum Schutz der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigen sie Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung der einzelnen Arbeitnehmenden im Betrieb.

Art. 13 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

¹ Die Arbeitgebenden treffen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden und informieren sie über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. ArG Art. 6 Abs. 1 und 2

² Die Arbeitgebenden gestalten den Arbeitsablauf im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, Normen, Richtlinien, Checklisten und dem Stand der Technik, um Arbeitsunfälle zu verhindern und die Arbeitnehmenden vor Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen zu schützen. ArG Art. 6 Abs. 1

³ Um die Anforderungen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zu erfüllen, stellen die Arbeitgeber*innen den Arbeitnehmer*innen die gesamte erforderliche Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung, insbesondere die komplette Seilkletterausrüstung und die Ausrüstung für Arbeiten mit Motorgeräten.

Art. 14 Arbeitszeugnis

¹ Der Arbeitgeber / Die Arbeitgeberin muss auf Wunsch seines Arbeitnehmers / ihrer Arbeitnehmerin jederzeit ein Arbeitszeugnis ausstellen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der arbeitnehmenden Person aus. OR Art. 330a Abs. 1

² Auf besonderes Verlangen des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken. OR Art. 330a Abs. 1

Art. 15 Verbot von Schwarzarbeit

¹ Die Arbeitgebenden dürfen durch die Beschäftigung von Arbeitnehmenden weder vorsätzlich noch fahrlässig gegen das Verbot von Schwarzarbeit verstossen.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

Art. 16 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht

¹ Der / Die Arbeitnehmer*in führt die ihr / ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er / Sie wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers / seiner Arbeitgeberin. Er / Sie vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, die seine / ihre Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. OR Art. 321a Abs. 1, Abs. 3

² Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, alle ihnen übertragene Arbeiten fachmännisch und gemäss den einschlägigen Vorschriften auszuführen.

³ Die Arbeitnehmenden tragen Sorge zu Material, Maschinen, Werkzeugen, Instrumenten, Fahrzeugen und baulichen Einrichtungen. Mit Verbrauchsmaterial wird sparsam umgegangen. OR Art. 321a Abs. 2

⁴ Allfällige Schäden meldet der / die Arbeitnehmer*in unverzüglich dem / der Arbeitgeber*in. (siehe auch Art. 21 Haftpflicht)

⁵ Die aktuellen Entsorgungsvorschriften sind von den Arbeitnehmenden strikte zu befolgen.

⁶ Mangelhafte, unsachgemässe oder als vorschriftswidrig beanstandete Arbeit muss vom Arbeitnehmer / von der Arbeitnehmerin in Ordnung gebracht werden. Schadenersatzansprüche seitens Arbeitgeber*in bleiben vorbehalten. OR Art. 321e

⁷ Die vereinbarte Arbeitszeit ist einzuhalten. Insbesondere treffen die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor Arbeitsantritt an der Arbeitsstelle ein und treffen alle Vorbereitungen, um am Arbeitsplatz pünktlich beginnen zu können. Kleiderwechsel und persönliche Hygiene zählen nicht zur Arbeitszeit.

⁸ Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Berufskleidung ist während der Arbeitszeit zu tragen.

⁹ Die Arbeitnehmenden verpflichten sich, die zur Kenntnis gebrachten betriebsrelevanten und innerbetrieblichen Informationen absolut vertraulich zu behandeln. Für die Verschwiegenheitspflicht gilt insbesondere Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes. OR Art. 321a Abs. 4

¹⁰ Für Schäden, die aus der Nichteinhaltung der Verschwiegenheitspflicht entstehen, kann der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin haftbar gemacht werden.

Art. 17 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

¹ Die Arbeitnehmenden unterstützen den / die Arbeitgeber*in bei der Umsetzung der Anforderungen zur Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

² Die Arbeitnehmenden beachten sämtliche Sicherheitsvorschriften, benützen in allen gebotenen Situationen zu jeder Zeit die vollständige Persönliche Schutzausrüstung (PSA) und wenden die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen richtig an.

³ Die Weisungen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin über die Unfallverhütung werden von den Arbeitnehmenden strikte befolgt.

⁴ Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der / die Arbeitnehmer*in gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.

5 Die Arbeitnehmenden wirken aktiv in den Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Rahmen ihres Arbeitsgebietes mit.

Art. 18 Verbot der Schwarzarbeit ^{329d}

1 Es ist den Arbeitnehmenden nicht gestattet, in ihrer Freizeit und während der Ferien Berufsarbeit auszuführen. Das Verbot der Schwarzarbeit erstreckt sich auf jede Berufsarbeit, die für Dritte entgeltlich ausgeführt wird. ^{OR Art. 321a Abs. 3}

Art. 19 Herausgabepflicht

1 Nach Beendigung einer Arbeit geben Arbeitnehmende dem / der Arbeitgeber*in alle ausgehändigten Arbeitsunterlagen und die vom Betrieb zur Verfügung gestellten Arbeitsmaterialien und -gerätschaften inkl. firmeneigenes Fahrzeug unverzüglich zurück.

2 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geben die Arbeitnehmenden ihre Persönliche Schutzausrüstung (PSA) den Arbeitgebenden zurück, sofern nicht durch Abrede oder Normalarbeitsvertrag eine andere Vereinbarung getroffen wurde.

Art. 20 Befolgung von Anweisungen

1 Anweisungen seitens Arbeitgeber*in bzw. der vorgesetzten Person betreffend Arbeitsausführung werden von den Arbeitnehmenden in guten Treuen befolgt. ^{OR Art. 321d Abs. 2}

2 Insbesondere

- erstatten die Arbeitnehmenden die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und pünktlich,
- unterlassen sie den Genuss alkoholischer Getränke und gefährlicher Suchtmittel in gebührender Frist vor und während der Arbeitszeit,
- unterlassen sie auf Weisung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin das Rauchen auf der Arbeitsstelle,
- benachrichtigen sie unverzüglich den / die Arbeitgeber*in oder deren Stellvertretung bei Arbeitsverhinderung,
- schenken sie der Ausbildung der ihnen anvertrauten Arbeitskolleg*innen in Ausbildung besondere Aufmerksamkeit,
- bemühen sie sich um ihre persönliche berufliche Weiterbildung,
- und befolgen sie sämtliche für die Branche geltenden Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Normen.

Art. 21 Haftpflicht

1 Die Arbeitnehmenden haften für allen Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen. ^{OR Art. 321 e Abs. 1}

2 Das Mass der Sorgfalt, wofür die Arbeitnehmenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades und der Fachkenntnisse, die zu dieser Arbeit verlangt werden, sowie der individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften der Arbeitnehmenden, die der / die Arbeitgeber*in gekannt hat oder hätte kennen sollen. ^{OR Art. 321e Abs. 2}

³ Die Schadensersatzforderung ist spätestens 30 Tage nach Feststellung der Schadenshaftung geltend zu machen.

Art. 22 Persönliche Weiterbildung

¹ Arbeitnehmer*innen können drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für ihre berufliche Bildung im Rahmen ihres Arbeitsbereiches beanspruchen.

² Für Sicherheitsbeauftragte gilt die Teilnahme an Erfa-Tagen oder anderen Pflichtschulungen betreffend Arbeitssicherheit nicht als Weiterbildungstag.

Arbeitszeit, Ferien und Feiertage

Art. 23 Arbeitszeit

¹ Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist, im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen, Sache der Arbeitgebenden.

² Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2'184 Stunden, d.h. im Wochendurchschnitt 42 Stunden. Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertagen usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,4 Stunden angenommen.

³ Zur Berechnung des Stundenlohnes wird auf eine monatliche Arbeitsstundenzahl von durchschnittlich 182 Stunden abgestellt.

⁴ Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung der Arbeitgebenden zu halten haben. Der Weg von und zur Arbeitgeberfirma gilt nicht als Arbeitszeit, die betriebsübliche Arbeitszeit beginnt und endet in der Arbeitgeber*innenfirma bzw. direkt am Arbeitsplatz, sofern dieser in vergleichbarer Distanz liegt.

⁵ Bei Bedarf sind die Arbeitnehmenden zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sie diese zu leisten vermögen und diese nach Treu und Glauben zumutbar sind. OR Art. 321c Abs. 1 Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können ausnahmsweise Tagesarbeitszeiten von höchstens elf Stunden angeordnet werden, wobei die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden nicht überschritten werden darf. ArG Art. 9 Abs. 1 lit. b

⁶ Überstunden liegen vor, wenn das durchschnittliche, wöchentliche Arbeitspensum von 42 Stunden pro Woche überschritten wird bis zur Maximalarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche. ArG Art. 9 Abs. 1 lit. b

⁷ Überzeit liegt vor, wenn die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche überschritten wird.

⁸ Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer / die einzelne Arbeitnehmerin zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als 140 Stunden. ArG Art. 12 Abs. 2

Art. 24 Einhaltung der Arbeitszeit

¹ Die Arbeitnehmer*innen haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.

2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen (Arztbesuche und Therapiesitzungen ausgenommen).

3 Wird die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der / die Arbeitgeber*in einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

4 Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen: ArG Art. 15

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

5 Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der / die Arbeitgeber*in einvernehmlich mit den Arbeitnehmenden fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt, ausser wenn die Arbeitnehmer*innen ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

6 Die Mittagspause soll den lokalen Verhältnissen Rechnung tragen und wenigstens eine halbe Stunde betragen. Die Mittagspause gilt nicht als Arbeitszeit.

Art. 25 Feriendauer

1 Für alle Arbeitnehmenden beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage pro Jahr.

2 Arbeitnehmende ab dem 51. Altersjahr erhalten 30 Ferientage pro Jahr.

3 Arbeitnehmende, welche mindestens zehn Dienstjahre im gleichen Betrieb aufweisen, erhalten fortan 5 zusätzliche Ferientage pro Jahr.

4 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist das Altersjahr, das während des laufenden Kalenderjahres erreicht wird.

Art. 26 Ferienkürzung

1 Wird der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin durch Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin die Ferien für den vollen dritten und jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen. Obligatorische Wiederholungskurse (Militärdienst) gelten nicht als Unterbrechung der Arbeitsleistung. ^{OR}

Art. 329b Abs. 2

Art. 27 Ferienzeitpunkt

1 Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. OR Art. 329c Abs. 1

2 Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren. OR Art. 329a Abs. 3

3 Bei Betriebsferien haben alle Arbeitnehmenden ihnen zustehende Ferien im zeitlich möglichen Ausmass während der Betriebsferien einzuziehen; andererseits haben sie das Recht, über die Betriebsferien hinausgehende Ferienansprüche vor oder nach den Betriebsferien einzuziehen.

⁴ Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist den Arbeitnehmenden die Möglichkeit zu geben, die ihnen fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen.

Art. 28 Ferienlohn

¹ Die Arbeitgeber / Die Arbeitgeberin hat den Arbeitnehmenden für ihre Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. OR Art. 329d Abs. 1

² Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. OR Art. 329d Abs. 2 Dagegen kann aus dem Betrieb austretenden Arbeitnehmer*innen ihren Anspruch beim Austritt vergütet werden, wenn sie ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können.

³ Wird das Dienstverhältnis aufgelöst, und hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin die Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der / die Arbeitgeber*in berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien am letzten Lohn Guthaben des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin abzuziehen.

⁴ Es ist den Arbeitnehmern untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der / die Arbeitgeber*in berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.

Art. 29 Feiertage

¹ Der 1. August plus weitere acht eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen. ArG Art. 20a Abs. 1

² Die Festlegung dieser weiteren acht Feiertage richtet sich nach den eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.

³ Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind nicht entschädigungspflichtig.

Art. 30 Feiertagsentschädigung

¹ Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.

² Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.

³ Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Tag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub.

⁴ Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind den Ferien gleichgestellt.

Art. 31 Absenzenentschädigung

¹ Arbeitnehmer*innen haben Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen:

a) bei Heirat

2 Arbeitstage

- | | |
|---|----------------|
| b) innert 6 Monaten ab Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers (Vaterschaft)
am Stück oder tagesweise <small>Volksabstimmung 27.9.2020</small> | 10 Arbeitstage |
| c) beim Tode des Ehegatten / der Ehegattin, des eingetragenen Partners /
der eingetragenen Partnerin, eigener Kindern und Eltern | 3 Arbeitstage |
| d) beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwistern, Schwiegersohn,
Schwiegertochter, Konkubinatspartner*in | |
| - in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin | 3 Arbeitstage |
| - anderenfalls | 1 Arbeitstag |
| e) bei Entlassungen aus der Militärdienstpflicht | ½ Arbeitstag |
| f) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Stellen-
wechsel in eine andere Firma damit verbunden ist und jährlich höchstens
einmal stattfindet | 1 Arbeitstag |

² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen. OR Art. 329f

³ Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.

Art. 32 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher oder familiärer Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

¹ Will der /die Arbeitnehmer*in ein öffentliches Amt ausüben, so ist vorgängig der / die Arbeitgeber*in zu informieren.

² Der / Die Arbeitgeber*in hat Arbeitnehmenden mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben. ArG Art. 36 Abs. 3

Löhne und Zuschläge

Art. 33 Lohn

¹ Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung sowie den üblichen, vereinbarten Ansätzen entsprechen.

² Vorbehalten bleiben die Lohnveränderungen gemäss Art. 35 und 36 (Mindestlöhne und 13. Monatslohn).

Art. 34 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

¹ Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in in der Regel als Monatslohn vereinbart.

² Das Jahresgehalt ergibt sich aus der Multiplikation des Monatslohns mit dem Faktor 13.

³ Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatsgehalts durch die im GAV vereinbarte monatliche Arbeitszeit von 182 Stunden zuzüglich der entsprechenden Ferienentschädigung.

⁴ Alle Arbeitnehmenden erhalten per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

5 Bei Austritt des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin aus dem Betrieb während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.

6 Sofern diese Schlussabrechnung für den / die Arbeitnehmer*in ein Stundenminus aufzeigt, kann die fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin entstanden ist, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeglichen werden, geht die fehlende Arbeitsleistung zu Lasten des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin (Annahmeverzug). sinngemäss OR Art. 324 Abs. 1

Art. 35 Mindestlöhne

1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne im GAV fest.

2 Die Mindestlöhne werden im Anhang definiert. Sie bilden einen integralen Bestandteil des GAVs.

3 Die Mindestlöhne gelten für die gesamte Vertragsdauer des GAVs.

4 Für Arbeitnehmer*innen mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese sind mit Begründung schriftlich festzuhalten.

5 Berufskategorien:

Betriebsleiter*in

a) Baumpflegespezialist*in FA Team-Leiter

b) Baumpflegespezialist*in FA

c) Baumpfleger*in

d) Baumpflegepraktiker*in

e) Baumpflege-Hilfspersonal

f) Bodenpersonal

g2) Baumpflegespezialist*in in Ausbildung, 2. Hälfte Ausbildungszeit

g1) Baumpflegespezialist*in in Ausbildung, 1. Hälfte Ausbildungszeit

Das Tätigkeitsspektrum und die erforderlichen Fähigkeiten der einzelnen Qualifikationskategorien ist im Anhang als integraler Bestandteil des GAVs geregelt.

Andere hier nicht aufgeführte berufliche Qualifikationskategorien können individuell ausgehandelt werden.

Art. 36 Dreizehnter Monatslohn

1 Die Arbeitnehmenden erhalten als 13. Monatslohn 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gem. Art. 23. Abs.2.

2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember des laufenden Jahres ausbezahlt; bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Austrittsmonat.

3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporär ausbezahlt. Ein pro rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.

4 Ist der / die Arbeitnehmer*in während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als drei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden.

Art. 37 Lohnverhandlungen

¹ Die Vertragsparteien handeln vor Ablauf der Vertragsdauer des GAVs die Erneuerung desselben inkl. Löhne aus. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt: Wirtschaftslage, Marktlage, Arbeitsmarktlage, Veränderungen im Sozialbereich, Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes und ähnliche Kriterien.

Art. 38 Abgeltung oder Kompensation von Überstunden und Überzeit

¹ Überstunden werden nur entschädigt oder kompensiert, als sie vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin oder deren Stellvertretung angeordnet wurden oder nachträglich visiert werden.

² Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tages- und Abendarbeitszeit (06.00-23.00 Uhr) ^{ArG Art. 10 Abs. 2} geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten.

³ Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % (insgesamt 125 %) auszuzahlen. ^{OR Art. 321c Abs. 3}

⁴ Ist eine Kompensation möglich, wünscht der / die Arbeitnehmer*in jedoch die Auszahlung, entscheidet der / die Arbeitgeber*in unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

⁵ Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25 % (= insgesamt 125 %) auszubezahlen. ^{OR Art.321c Abs. 3, ArG Art. 13 Abs. 1} Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin entstanden ist, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeglichen werden, geht die fehlende Arbeitsleistung zu Lasten des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin.

⁶ Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf. ^{ArGV1 Art. 25 Abs. 2}

Art. 39 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

¹ Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet:

	Zeitraum	Zuschlag
Nachtarbeit	23.00-06.00 Uhr	25 % ^{ArG Art. 10 Abs. 1, ArG Art. 17b Abs. 1}
Sonn- u. Feiertage	23.00-23.00 Uhr	50 % ^{ArG Art. 19 Abs. 3}

Art. 40 Spesen bei auswärtiger Arbeit

¹ Die / Die Arbeitgeber*in haben den Arbeitnehmenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen wie Verpflegung und Unterkunft. ^{OR Art. 327a Abs. 1}

² Die Arbeitgebenden erstellen ein Spesenreglement für das Personal.

Art. 41 Allgemeine Spesen

¹ Benützen die Arbeitnehmenden für ihre Arbeit im Einverständnis mit dem / der Arbeitgeber*in das eigene oder ein firmenseitig gestelltes Motorfahrzeug, so sind den Arbeitnehmenden die üblichen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten. OR Art. 327b Abs. 1 Der reguläre Arbeitsweg wird hiervon in Abzug gebracht.

² Stellen Arbeitnehmende im Einverständnis mit dem / der Arbeitgeber*in selbst ein Motorfahrzeug, so sind ihnen überdies die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeugs nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten. OR Art. 327b Abs. 2

³ Soweit ihnen zumutbar, sind die Arbeitnehmenden gehalten, so viele andere Arbeitnehmende im privaten Auto mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

⁴ Auf Grund der Abrechnung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten, sofern nicht eine kürzere Frist verabredet ist. OR Art. 327c Abs. 1

⁵ Durch schriftliche Abrede oder Normalarbeitsvertrag kann als Auslagenersatz eine feste Entschädigung, wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen. OR Art. 327a Abs. 2

⁶ Abreden, dass der / die Arbeitnehmer*in die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, sind nichtig. OR Art. 327a Abs. 3

Art. 42 Material und Gerätschaften

¹ Ist nichts anderes verabredet, so hat der / die Arbeitgeber*in die Arbeitnehmenden mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die diese zur Arbeit benötigen. OR Art. 327

² Stellt im Einverständnis mit dem / der Arbeitgeber*in der / die Arbeitnehmer*in selbst Geräte oder Material für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung, so ist sie dafür angemessen zu entschädigen. OR Art. 327 Abs. 2

Art. 43 Ausrichtung des Lohnes

¹ Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

² Der Lohn wird den Arbeitnehmenden in gesetzlicher Landeswährung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.

³ Den Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. OR Art. 323 Abs. 1 Diese bezeichnet den Lohn, die Spesen sowie sämtliche Abzüge, wie aufgelaufene +/- Guthaben für Vorholzeiten, Ferien- und Überzeitguthaben.

⁴ Arbeitgeber*innen können Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind.

⁵ Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, Lohnforderungen gegenüber ihrem / ihrer Arbeitgeber*in an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

Art. 44 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit

¹ Kann die Arbeit infolge Verschuldens seitens Arbeitgeber*in nicht geleistet werden oder kommt der / die Arbeitgeber*in aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er / sie zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass die Arbeitnehmenden zur Nachleistung verpflichtet sind. OR Artikel 324 Abs. 1

² Die Arbeitnehmenden müssen sich auf den Lohn anrechnen lassen, was sie wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen haben. OR Artikel 324 Abs. 2

³ Wird der / die Arbeitnehmer*in aus persönlichen Gründen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der / die Arbeitgeber*in für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. OR 324a Abs. 1

⁴ Sind durch Abrede oder Normalarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der / die Arbeitgeber*in bei persönlich begründeter Arbeitsverhinderung des / der Arbeitnehmenden im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen OR 324a Abs. 2, gemäss Lohnfortzahlungsskala im Anhang als integraler Bestandteil dieses GAVs zu entrichten.

⁵ Ist der / die Arbeitnehmer*in auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen obligatorisch versichert, so hat der / die Arbeitgeber*in den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens 80 % des darauf entfallenden Lohnes decken. (siehe auch Art. 46 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit) OR Art. 324b Abs. 1

⁶ Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der / die Arbeitgeber*in die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten. OR Art. 324 b Abs. 2

⁷ Werden die Versicherungsleistungen erst nach einer Wartezeit gewährt, so hat der / die Arbeitgeber*in für diese Zeit mindestens vier Fünftel des Lohnes zu entrichten. OR Art. 324 b Abs. 3

Sozialleistungen

Art. 45 Kinder- und Ausbildungszulagen FamZG

¹ Grundsatz: Arbeitgebende bezahlen Arbeitnehmenden eine Kinder- und Ausbildungszulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der / die Arbeitnehmer*in eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat und das von einer Familienausgleichskasse anerkannt wird.

² Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.

Art. 46 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit ^{KvG}

¹ Die Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von mind. 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes bei einer Krankenversicherung kollektiv zu versichern. Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je hälftig getragen. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von 2 Wartetagen.

² Arbeitgebende können eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub abschliessen. Während der Aufschubzeit haben die Arbeitgeber*innen 80 % des Lohnes zu entrichten.

³ Der / Die Arbeitnehmer*in hat den genügenden Krankheitsnachweis selbst zu erbringen. Ab dem dritten Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arzteugnis zu erfolgen. Dem / Der Arbeitgeber*in bzw. der Krankentaggeldversicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes zu bestehen. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen zu informieren.

⁴ Der Prämienanteil der Arbeitnehmenden wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom / von der Arbeitgeberin zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 47 Versicherungsbedingungen

¹ Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen,

- a) ein Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin im Umfang von mind. 80 % des normalen, vertraglichen Lohnes;
- b) ein Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

² Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Taggeld proportional zu entrichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt.

³ Die Arbeitnehmenden müssen nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten können. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes, als auch die Dauer des Leistungsanspruchs.

⁴ Die Versicherungsleistungen sollen neu Eintretenden ab Datum des Stellenantrittes gewährt werden, sofern die Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank sind und die Versicherungsanstalt keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.

⁵ Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist zu versichern.

⁶ Schwangerschaft und Niederkunft müssen für Taggelder gemäss Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes versichert werden.

Art. 48 Krankenversicherung

¹ Die Versicherung ist bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung abzuschliessen.

Art. 49 Verhinderung durch Unfall ^{UVG}

¹ Die Arbeitnehmer*innen sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) für Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

² Die Arbeitgebenden sind unter Vorbehalt der Karenztage von der Lohnzahlung bei Unfall entbunden. Sie tragen jedoch im Rahmen der Versicherungsdeckung die Vorleistungspflicht.

³ Bei Unfall hat der / die Arbeitnehmer*in für den Tag des Unfalls und die zwei folgenden Tage Anspruch auf 80 % des Lohnes.

⁴ Endet die Nichtberufsunfallversicherung, so hat der / die Arbeitnehmer*in die Möglichkeit, vor Ende dieser Versicherung für längstens 180 Tage auf seine / ihre Kosten eine Abredeversicherung abzuschliessen.

Art. 50 Berufsunfallversicherung

¹ Die Arbeitgebenden tragen die Prämien für die Berufsunfallversicherung der Arbeitnehmenden.

² Die Arbeitgebenden schliessen für Mitarbeiter*innen in Ausbildung zu Baumpflegespezialist*innen über den BSB eine Zusatzversicherung ab, die vom 1. Januar nach Stellenantritt wirksam wird. Die vom BSB abgeschlossene Kollektiv-Versicherung beinhaltet für die angemeldeten Personen im Invaliditätsfall eine von der regulären Unfallversicherung unabhängige Versicherungsleistung als einmalige Zahlung in der Höhe von maximal CHF 700'000.

³ Zu diesem Zweck melden die Arbeitgebenden ihre Mitarbeitenden in Ausbildung zu Baumpflegespezialisten jährlich dem BSB.

Art. 51 Nichtberufsunfall-Versicherung

¹ Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der / die Arbeitnehmer*in.

² Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden rechtzeitig schriftlich zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört.

Art. 52 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

¹ Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten erhält der / die Arbeitnehmer*in vom / von der Arbeitgeber*in aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss den folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

² Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von OR Art. 324a und b:

a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut*in, für Ledige oder Verheiratete ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes und für Ledige oder Verheiratete mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes;

b) während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für Ledige oder Verheiratete ohne Unterstützungspflicht 60 % des Lohnes und für Ledige oder Verheiratete mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes.

³ Die Entschädigungen gemäss EO fallen den Arbeitgebenden zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militär- oder des Zivilschutzdienstes nicht übersteigen.

Art. 53 Personalvorsorge (2. Säule)

¹ Die Arbeitnehmer*innen sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.

Kündigung

Art. 54 Kündigung im Allgemeinen

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung. OR Art. 334 Abs. 1

² Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis. OR Art. 334 Abs. 2

³ Nach Ablauf von zehn Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündigen. OR Art. 334 Abs. 3

⁴ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden. OR Art. 335 Abs. 1

⁵ Die kündigende Person muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. OR Art. 335 Abs. 2

⁶ Für Arbeitgebende und Arbeitnehmende dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist. OR Art. 335a Abs. 1

⁷ Hat der / die Arbeitgeber*in das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen jedoch durch Abrede oder Normalarbeitsvertrag für den / die Arbeitnehmer*in kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden. OR Art. 335a Abs. 2

Art. 55 Kündigungsfristen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. OR Art. 335b Abs. 1

² Durch schriftliche Abrede oder Normalarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden. OR Art. 335b Abs. 2

³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit. OR Art. 335b Abs. 3

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. OR Art. 335c Abs. 1

Art. 56 Missbräuchliche Kündigung

¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, ^{OR} Art. 336. Abs. 2

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt. ^{OR Art. 336. Abs. 1}

² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den / die Arbeitgeber*in ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil der / die Arbeitnehmer*in einem Arbeitnehmendenverband angehört oder nicht angehört oder eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt.

Art. 57 Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung

¹ Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. ^{OR Art. 336a Abs. 1}

² Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten. ^{OR Art. 336a Abs. 2}

³ Wer gestützt auf Art. 56 eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben. ^{OR Art. 336b Abs. 1}

⁴ Ist die Einsprache gültig erfolgt, und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt. ^{OR Art. 336b Abs. 2}

Art. 58 Sperrfristen

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der / die Arbeitgeber*in das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, ^{OR Art. 336c Abs. 1}

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der / die Arbeitnehmer*in 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 dem zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen;

c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

d) während Arbeitnehmer*innen mit Zustimmung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

⌘ Die Kündigung, die während einer der in Abs. 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. OR Art. 336c Abs. 2

⌘ 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. OR Art. 336c Abs. 3

Art. 59 Kündigung durch Arbeitnehmende

⌘ Nach Ablauf der Probezeit dürfen Arbeitnehmer*innen das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein vorgesetzte Person, deren Funktionen sie auszuüben vermögen, oder der / die Arbeitgeber*in selbst unter den in Art. 58 Abs. 1a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und Arbeitnehmende die Vorgesetztentätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben. OR Art. 336d Abs. 1

⌘ Art. 58 Abs. 2 und 3 sind entsprechend anwendbar. OR Art. 336d Abs. 2

Art. 60 Fristlose Kündigung

⌘ Aus wichtigen Gründen können Arbeitgebende wie Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; die fristlose Vertragsauflösung muss schriftlich begründet werden, wenn die andere Partei dies verlangt. OR Art. 337 Abs. 1

⌘ Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. OR Art. 337 Abs. 2

⌘ Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen. OR Art. 337 Abs. 3

⌘ Wird der / die Arbeitgeber*in zahlungsunfähig, so können die Arbeitnehmenden das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihnen für ihre Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht binnen angemessener Frist Sicherheit geleistet wird. OR Art. 337a

⌘ Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese den vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen. OR Art. 337b Abs. 1

⌘ In den anderen Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen. OR Art. 337b Abs. 2

Art. 61 Schadenersatz bei fristloser Kündigung

¹ Entlässt der / die Arbeitgeber*in Arbeitnehmende fristlos ohne wichtigen Grund, so haben diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. ^{OR Art. 337c Abs. 1}

² Die Arbeitnehmenden müssen sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen haben. ^{OR Art. 337c Abs. 2}

³ Tritt der / die Arbeitnehmer*in ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird sie fristlos verlassen, so hat der / die Arbeitgeber*in Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem besteht Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. ^{OR Art. 337d Abs. 1}

⁴ Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt. ^{OR Art. 337d Abs. 3}

Art. 62 Tod des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin

¹ Mit dem Tod des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin erlischt das Arbeitsverhältnis. ^{OR Art. 338 Abs 1}

² Der / Die Arbeitgeber*in hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der / die verstorbene Arbeitnehmer*in einen Ehepartner / eine Ehepartnerin oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erb*innen andere Personen hinterlässt, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt wurde. ^{OR Art. 338 Abs 2}

Art. 63 Tod des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin

¹ Mit dem Tod des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar. ^{OR Art. 338a Abs. 1}

² Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin eingegangen worden, so erlischt es mit dem Todesfall; jedoch können die Arbeitnehmenden angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst. ^{OR Art. 338a Abs. 2}

Art. 64 Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig. ^{OR Art. 339 Abs. 1}

² Die Forderung auf einen Anteil am Geschäftsergebnis wird fällig nach Massgabe von OR Art. 323 Abs. 3. ^{OR Art. 339 Abs. 3}

³ Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jede Vertragspartei der andern alles herauszugeben, was sie für dessen Dauer von ihr oder von Dritten für deren Rechnung erhalten hat. OR Art. 339a Abs. 1

⁴ Arbeitnehmende haben Lohn- oder Auslagenvorschüsse soweit zurückzuerstatten, als sie berechnigte Forderungen übersteigen. (siehe auch Art. 19 Herausgabepflicht) OR Art. 339a Abs. 2

⁵ Vorbehalten bleiben die Retentionsrechte der Vertragsparteien. OR Art. 339a Abs. 3

⁶ Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmer*innen nach 20 oder mehr Dienstjahren in dieser Firma, so hat ihnen der / die Arbeitgeber*in eine Abgangsentschädigung auszurichten. OR Art. 339b Abs. 1

⁷ Stirbt der / die Arbeitnehmer*in während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten / der überlebenden Ehegattin oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt wurde. OR Art. 339b Abs. 2

⁸ Die Höhe der Entschädigung darf den Betrag nicht unterschreiten, der dem Lohn des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin für zwei Monate entspricht. OR Art. 339c Abs. 1

⁹ Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom / von der Arbeitnehmer*in ohne wichtigen Grund gekündigt oder arbeitgeberseitig aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn der / die Arbeitgeber*in durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde. OR Art. 339c Abs. 3

¹⁰ Die Entschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. OR Art. 339c Abs. 4

¹¹ Erhält der / die Arbeitnehmer*in Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen von der Arbeitgeber*innenseite oder aufgrund ihrer Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind. OR Art. 339d Abs. 1

¹² Arbeitgebende haben auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als sie dem / der Arbeitnehmer*in künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichern oder durch einen Dritten zusichern lassen. OR Art. 339d Abs. 2

Art. 65 Unverzichtbarkeit

¹ Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der / die Arbeitnehmer*in auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten. OR Art. 341 Abs. 1

² Die allgemeinen Vorschriften über die Verjährung sind auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis anwendbar. OR Art. 341 Abs. 2

Schlussbestimmung

Art. 66 Besitzstandgarantie

¹ Von Arbeitgeberseite bisher gewährte weitergehende Leistungen dürfen wegen Einführung des Gesamtarbeitsvertrages Baumpflege nicht gekürzt werden.

Für die GAV-Kommission

Arbeitgeber-Delegation

Fabian Dietrich
Baumpflege Dietrich GmbH, Därligen BE

Alois Murer
Murer Baumpflege GmbH, Kulmerau LU

Marco Leibundgut
Klaus Woodtli Baumpflege AG, Stettlen TG

Margrit Storrer
Baumart AG, Frauenfeld TG

Arbeitnehmer-Delegation

Lars Helmholz
Schulte Baumpflege, Gipf-Oberfrick AG

Paul Frielingsdorf
Tilia Baumpflege AG, Frick AG

Albrecht Anders
Wick Baumpflege Baumschnitt GmbH, Zuzwil TG

Stefan Stierlin
Tilia Baumpflege AG, Frick AG

Egerkingen, 31. Mai 2023

Anhang: I Mindestlöhne
II Lohnfortzahlungsskala

ANHANG I**Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Baumpflegebetrieben BSB**

Die Vertragsparteien setzen die Brutto-Mindestlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ab 1. Januar 2024 wie folgt fest:

Berufskategorie	Mindestlohn brutto CHF		
	Jahr	¹⁾ Monat	²⁾ Stunde
a) Baumpflugespezialist*in FA Teamleitung	78'000.-	6'000.-	32.95
b) Baumpflugespezialist*in FA	71'903.-	5'531.-	30.40
c) Baumpfleger*in	67'028.-	5'156.-	28.35
d) Baumpflegepraktiker*in BSB	63'375.-	4'875.-	26.80
e) Baumpflege-Hilfspersonal	59'722.-	4'594.-	25.25
f) Bodenpersonal	56'056.-	4'312.-	23.70
g2) Baumpflugespezialist*in in Ausbildung, 2. Hälfte Ausbildungszeit ³⁾	51'558.-	3'966.-	21.80
g1) Baumpflugespezialist*in in Ausbildung, 1. Hälfte Ausbildungszeit ³⁾	46'683.-	3'591.-	19.75

1) auf 13 Monate berechnet

2) Stundenlohn bei Vergütung nach Zeitaufwand exkl. Ferienentschädigung, exkl. 13. Monatslohn

Berechnung Ferienentschädigung:

$$\frac{\text{Anzahl Ferientage} \times 100}{260 - \text{Anzahl Ferientage}} = \text{Feriengeld in \%}$$

Wenn der 1. August auf einen Werktag fällt, ist dieser Feiertag wie ein zusätzlich zustehender Ferientag zu verrechnen.

Ferientage: siehe Art. 25

3) Für Baumpflugespezialist*innen (Kategorie g) in Ausbildung sind zusätzlich anfallende Spesen für auswärtige Übernachtungen und Verpflegung sowie Anreisen zu Bildungsstätten von der Firma zu übernehmen. Schulungs- und Prüfungstage gelten als Arbeitszeit.

Für die Ausbildungszeit werden als Regelfall drei Jahre (Kategorie g) zu Grunde gelegt.

Gemäss Art. 35 Abs. 3 gelten die aufgeführten Mindestlöhne für die gesamte Vertragsdauer dieses GAVs.

Egerkingen, 31. Mai 2023

Definition der Qualifikationskategorien in Baumpflegebetrieben BSB

a) **Baumpflegespezialist*in FA Teamleitung**

Voraussetzungen: FA, mind. 2 Jahre Berufserfahrung als Baumpflegespezialist*in
Handlungskompetenzen: akquiriert, plant, koordiniert und organisiert die Arbeit und leitet ein Baumpflegeteam, führt baumpflegerische Arbeiten selbständig fachgerecht aus

b) **Baumpflegespezialist*in FA**

Voraussetzungen: FA
Handlungskompetenzen: erkennt den Arbeitsbedarf in komplexen Situationen und führt baumpflegerische Arbeiten selbständig fachgerecht aus

c) **Baumpfleger*in**

Voraussetzungen: Diplom als Fachagrarwirt*in Baumpflege, Certification spécifique taille et soins aux arbres, EAC-Zertifikat als European Tree Technician oder vergleichbare ausländische Abschlüsse
Handlungskompetenzen: erkennt den Arbeitsbedarf in Standardsituationen und führt baumpflegerische Arbeiten selbständig fachgerecht aus

d) **Baumpflegepraktiker*in BSB**

Voraussetzungen: BSB-Zertifikat als Baumpflegepraktiker*in, EAC-Zertifikat als European Treeworker oder ISA-Zertifikat
keine berufliche Grundbildung erforderlich
Handlungskompetenzen: führt einfache baumpflegerische Arbeiten gemäss Anweisung und komplexere Arbeiten unter Anleitung korrekt aus

e) **Baumpflege-Hilfspersonal**

Voraussetzungen: keine berufliche Grundbildung erforderlich
Handlungskompetenzen: führt einfache baumpflegerische Arbeiten unter Anleitung korrekt aus

f) **Bodenpersonal**

Voraussetzungen: keine berufliche Grundbildung erforderlich
Handlungskompetenzen: führt einfache Arbeiten am Boden unter Anleitung korrekt aus

g) **Baumpflegespezialist*in in Ausbildung**

g2) Baumpflegespezialist*in in Ausbildung, 2. Hälfte Ausbildungszeit

Voraussetzungen: EFZ
Handlungskompetenzen: führt baumpflegerische Arbeiten gemäss Anleitung selbständig aus

g1) Baumpflegespezialist*in in Ausbildung, 1. Hälfte Ausbildungszeit

Voraussetzungen: EFZ
Handlungskompetenzen: führt baumpflegerische Arbeiten unter Anleitung korrekt aus

ANHANG II**Lohnfortzahlungspflicht gemäss OR 324a Abs. 2**

Das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hängt vom Kanton und von der Zahl der Dienstjahre ab.

Dienstjahre	Berner Skala	Zürcher Skala	Basler Skala
	alle übrigen Kantone	ZH, SH, TG	BS, BL
	Wochen	Wochen	Wochen
1	3	3	3
2	4	8	9
3	9	9	9
4	9	10	13
5	13	11	13
6	13	12	13
7	13	13	13
8	13	14	13
9	13	15	13
10	17	16	13
11	17	17	17
15	22	21	17
20	26	26	22
21	26	27	26
25	30	31	26
30	33	36	26
35	39	41	26
40	39	46	26