



# GESAMTARBEITSVERTRAG 'BAUMPFLEGE'

2010-2012

Bund Schweizer Baumpflege  
Postfach 109 - 4153 Reinach 2  
[verband@baumpflege-schweiz.ch](mailto:verband@baumpflege-schweiz.ch)  
[www.baumpflege-schweiz.ch](http://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 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	3
Art. 5 Meinungsverschiedenheiten, Schlichtungsverfahren	4
Art. 6 GAV-Kommission	4
Art. 7 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen	5
Art. 8 Mitwirkung im Betrieb, Betriebskommission	5
Art. 9 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	5
Art. 10 Vertragsdauer	5
<u>Pflichten der ArbeitgeberInnen</u>	<u>6</u>
Art. 11 Anstellungsverhältnis	6
Art. 12 Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden	6
Art. 13 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	6
Art. 14 Arbeitszeugnis	7
Art. 15 Verbot von Schwarzarbeit	7
<u>Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen</u>	<u>7</u>
Art. 16 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht	7
Art. 17 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	8
Art. 18 Verbot der Schwarzarbeit	8
Art. 19 Herausgabepflicht	8
Art. 20 Befolgung von Anweisungen	8
Art. 21 Haftpflicht	9
Art. 22 Persönliche Weiterbildung	9
<u>Arbeitszeit, Ferien und Feiertage</u>	<u>9</u>
Art. 23 Arbeitszeit	9
Art. 24 Einhaltung der Arbeitszeit	10
Art. 25 Feriendauer	10
Art. 26 Ferienkürzung	10
Art. 27 Ferienzeitpunkt	11
Art. 28 Ferienlohn	11
Art. 29 Feiertage	11
Art. 30 Feiertagsentschädigung	11
Art. 31 Absenzenentschädigung	12
Art. 32 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes	12

---

<u>Löhne und Zuschläge</u>	12
Art. 33 Leistungslohn	12
Art. 34 Stunden-, Monats- und Jahreslohn	12
Art. 35 Mindestlöhne	13
Art. 36 Dreizehnter Monatslohn	13
Art. 37 Lohnverhandlungen	14
Art. 38 Überstundenarbeit	14
Art. 39 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	14
Art. 40 Spesen bei auswärtiger Arbeit	14
Art. 41 Allgemeine Spesen	14
Art. 42 Material und Gerätschaften	15
Art. 43 Ausrichtung des Lohnes	15
Art. 44 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	15
<u>Sozialleistungen</u>	16
Art. 45 Kinder- und Ausbildungszulagen	16
Art. 46 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit	16
Art. 47 Versicherungsbedingungen	17
Art. 48 Krankenversicherung	17
Art. 49 Verhinderung durch Unfall	17
Art. 50 Berufsunfälle	18
Art. 51 Nichtberufsunfall-Versicherung	18
Art. 52 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	18
Art. 53 Personalvorsorge (2. Säule)	18
<u>Kündigung</u>	19
Art. 54 Kündigung im Allgemeinen	19
Art. 55 Kündigungsfristen	19
Art. 56 Missbräuchliche Kündigung	19
Art. 57 Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung	20
Art. 58 Sperrfristen	20
Art. 59 Kündigung durch Arbeitnehmende	21
Art. 60 Fristlose Kündigung	21
Art. 61 Schadenersatz bei fristloser Kündigung	21
Art. 62 Tod des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin	22
Art. 63 Tod des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin	22
Art. 64 Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	22
Art. 65 Konkurrenzverbot	23
Art. 66 Unverzichtbarkeit	24
<u>Schlussbestimmung</u>	24
Art. 67 Besitzstandgarantie	24

Anhang Mindestlöhne

## Grundsatz

Die Vertragsparteien sind willens, Baumpflegearbeiten nicht nur nach baumbiologischen Grundsätzen fachgerecht auszuführen, sondern auch unter fortschrittlichen Arbeitsverhältnissen, 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. In Bezug auf Letzteres sind die Vertragsparteien der Überzeugung, durch Zusammenarbeit und gegenseitigen Respekt das Wohlgedeihen der Branche am besten zu fördern. In diesem Sinne wird von den Vertragsparteien Nachfolgendes vereinbart.

## Allgemeines

---

### Art. 1 Vertragsparteien

<sup>1</sup> Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag 'Baumpflege' (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen einer von der Mitgliederversammlung des Bundes Schweizer Baumpflege BSB gewählten Delegation von je vier Firmeninhabern und Mitarbeitern aus Mitgliedsfirmen.

### Art. 2 Vertragszweck

<sup>1</sup> 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 weiter zu entwickeln und diesen GAV im Sinne von OR Artikel 357b gemeinsam anzuwenden.

### Art. 3 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Die Verbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

<sup>2</sup> Der GAV ist für die Baumpflegebetriebe, die dem Bund Schweizer Baumpflege angehören, absolut verbindlich.

<sup>3</sup> Baumpflegefirmen, die nicht Mitglied vom BSB sind, können sich dem GAV anschliessen. Für angeschlossene Firmen ist der GAV absolut verbindlich. <sup>1)</sup>

### Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

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

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden.

<sup>1)</sup> Beschluss der Mitgliederversammlung vom 11. Mai 2012

<sup>3</sup> Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen im Sinne dieses GAVs.

<sup>4</sup> 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 ArbeitnehmerInnen zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.

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

<sup>6</sup> Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb, die Schwarzarbeit und die Schattenarbeit. Sie verpflichten sich, sowohl ArbeitgeberInnen wie Arbeitnehmende zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten und, wo solche Missstände bekannt werden, über den BSB einzugreifen.

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

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

## **Art. 5 Meinungsverschiedenheiten, Schlichtungsverfahren**

<sup>1</sup> 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 ihr schriftlich und begründet einzureichen.

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

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

## **Art. 6 GAV-Kommission**

<sup>1</sup> Zur Durchführung des GAVs besteht eine GAV-Kommission.

<sup>2</sup> Die GAV-Kommission setzt sich aus je vier VertreterInnen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertragspartei zusammen.

<sup>3</sup> 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 integrierenden Anhänge

- e) Fragen und Aufgaben betreffend Gesamtarbeitsvertragsverhältnissen, die an die GAV-Kommission herangetragen werden
- f) Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten unter Angehörigen der Vertragsparteien.

<sup>4</sup> Die Bestimmungen über Organisation und Administration der GAV-Kommission sind in den Verbandsstatuten des BSB geregelt.

## **Art. 7 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen**

<sup>1</sup> Auf begründeten Antrag hin führt die GAV-Kommission Kontrollen bei den ArbeitgeberInnen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durch. Die zu kontrollierenden ArbeitgeberInnen 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.

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

<sup>3</sup> Die Kontrollkosten werden den fehlbaren Betrieben vollumfänglich belastet.

<sup>4</sup> ArbeitgeberInnen, welche gegen die Bestimmungen des GAVs verstossen, werden vom Kontrollorgan zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Im Wiederholungsfalle beantragt die GAV-Kommission den Ausschluss der betreffenden Firma aus dem BSB.

<sup>5</sup> ArbeitnehmerInnen, welche gegen die Bestimmungen des GAVs verstossen, können von der GAV-Kommission für die Verfahrenskosten persönlich belangt werden.

## **Art. 8 Mitwirkung im Betrieb, Betriebskommission**

<sup>1</sup> Im betrieblichen Bereich haben die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss Art. 9 und 10 des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer im Betrieb. Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmervertretung sind Art. 3, 5 und 6 des Mitwirkungsgesetzes massgebend.

## **Art. 9 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung**

<sup>1</sup> Jede der beteiligten Vertragsparteien ist befugt, während der Geltungsdauer dieses GAVs Anpassungen einzelner Bestimmungen und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen.

<sup>2</sup> Die von den Parteien eingebrachten Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, gemäss Art. 5 ihre Vorschläge der BSB-Mitgliederversammlung zur Entscheidung zu unterbreiten.

<sup>3</sup> Die GAV-Kommission ist dafür besorgt, dass der GAV den ihm unterstellten Betrieben und deren ArbeitnehmerInnen zugeleitet werden.

## **Art. 10 Vertragsdauer**

- <sup>1</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag 'Baumpflege' tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.
- <sup>2</sup> Der vorliegende GAV wird auf drei Jahre abgeschlossen und gilt vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2012.
- <sup>3</sup> Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf den 1. Januar 2012 gekündigt werden.
- <sup>4</sup> Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils ein Jahr weiter und ist mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf Jahresende kündbar.

## **Pflichten der ArbeitgeberInnen**

---

### **Art. 11 Anstellungsverhältnis**

- <sup>1</sup> Die Bestimmungen des GAVs über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten ArbeitgeberInnen und Arbeitnehmenden und können nicht wegbedungen werden.
- <sup>2</sup> Jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin erhält bei Stellenantritt einen gültigen Gesamtarbeitsvertrag.
- <sup>3</sup> Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebenden und den 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.

### **Art. 12 Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden**

- <sup>1</sup> Die Arbeitgebenden begegnen den Arbeitnehmenden als PartnerInnen. Sie achten und schützen ihre Persönlichkeit und nehmen auf die Gesundheit der Beschäftigten Rücksicht.
- <sup>2</sup> 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**

- <sup>1</sup> Die Arbeitgebenden treffen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden. ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Um die Anforderungen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zu erfüllen, stellen die ArbeitgeberInnen den Arbeitnehmenden die gesamte erforderliche Persönliche Schutzausrüstung

(PSA) zur Verfügung, insbesondere die komplette Seilkletterausrüstung und die Ausrüstung für Arbeiten mit Motorgeräten.

<sup>4</sup> ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Die Arbeitgebenden informieren die Arbeitnehmenden über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

#### **Art. 14 Arbeitszeugnis**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin muss auf Wunsch eines Arbeitnehmers, einer 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.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

#### **Art. 15 Verbot von Schwarzarbeit**

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

### **Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen**

---

#### **Art. 16 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht**

<sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person führt die ihr übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Sie wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers, ihrer Arbeitgeberin. Sie vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, die ihre Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

<sup>2</sup> Die ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet, alle ihnen übertragenen Arbeiten fachmännisch und gemäss den einschlägigen Vorschriften auszuführen.

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmenden tragen Sorge zu Material, Maschinen, Werkzeugen, Instrumenten, Fahrzeugen und baulichen Einrichtungen. Mit Verbrauchsmaterial wird sparsam umgegangen.

<sup>4</sup> Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin unverzüglich dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin. (siehe auch Art. 21 Haftpflicht)

<sup>5</sup> Die aktuellen Entsorgungsvorschriften sind von den Arbeitnehmenden strikte zu befolgen.

<sup>6</sup> Mangelhafte, unsachgemässe oder als vorschriftswidrig beanstandete Arbeit muss von der arbeitnehmenden Person in Ordnung gebracht werden. Schadenersatzansprüche seitens Arbeitgeber oder Arbeitgeberin bleiben vorbehalten.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Die vom Arbeitgeber, von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellte Berufskleidung ist während der Arbeitszeit zu tragen.

<sup>9</sup> 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.

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

### **Art. 17 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber, die Arbeitgeberin bei der Umsetzung der Anforderungen zur Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.

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

### **Art. 18 Verbot der Schwarzarbeit**

<sup>1</sup> 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.

### **Art. 19 Herausgabepflicht**

<sup>1</sup> Nach Beendigung einer Arbeit geben Arbeitnehmende dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin alle ausgehändigten Arbeitsunterlagen und vom Betrieb zur Verfügung gestellten Arbeitsmaterialien und -gerätschaften inkl. firmeneigenes Fahrzeug unverzüglich zurück.

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

### **Art. 20 Befolgung von Anweisungen**

<sup>1</sup> Anweisungen seitens ArbeitgeberIn bzw. der vorgesetzten Person betreffend Arbeitsausführung werden von den Arbeitnehmenden in guten Treuen befolgt.

<sup>2</sup> Insbesondere

- erstatten die ArbeitnehmerInnen 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 Arbeitgeber, die Arbeitgeberin oder deren Stellvertretung bei Arbeitsverhinderung,
- schenken sie der Ausbildung der ihnen anvertrauten ArbeitskollegInnen 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**

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haften für allen Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen.
- <sup>2</sup> 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 Arbeitgeber, die Arbeitgeberin gekannt hat oder hätte kennen sollen.
- <sup>3</sup> Die Schadensforderung ist spätestens 30 Tage nach Feststellung der Schadenshaftung geltend zu machen.

### **Art. 22 Persönliche Weiterbildung**

- <sup>1</sup> ArbeitnehmerInnen können zwei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für ihre berufliche Bildung im Rahmen ihres Arbeitsbereiches beanspruchen.
- <sup>2</sup> Der Anspruch gilt für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die beide Vertragsparteien anerkennen.

## **Arbeitszeit, Ferien und Feiertage**

---

### **Art. 23 Arbeitszeit**

- <sup>1</sup> Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache der Arbeitgebenden.
- <sup>2</sup> Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2236 Stunden, d.h. im Wochendurchschnitt 43 Stunden. Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertagen usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,6 Stunden angenommen.
- <sup>3</sup> Zur Berechnung des Stundenlohnes wird auf eine monatliche Arbeitsstundenzahl von durchschnittlich 186,3 Stunden abgestellt.
- <sup>4</sup> 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 be-

triebsübliche Arbeitszeit beginnt und endet in der Arbeitgeberfirma bzw. direkt am Arbeitsplatz, sofern dieser in vergleichbarer Distanz liegt.

<sup>5</sup> Bei Bedarf sind die Arbeitnehmenden zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sie diese zu leisten vermögen und diese nach Treu und Glauben zumutbar sind. Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden nicht überschritten werden darf.

<sup>6</sup> Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25 % (= insgesamt 125 %) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin entstanden ist, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeglichen werden, geht die fehlende Arbeitsleistung zu Lasten des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin.

#### **Art. 24 Einhaltung der Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die ArbeitnehmerInnen haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.

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

<sup>3</sup> Wird die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

<sup>4</sup> Unterbruch der täglichen Arbeit / Pausen:

a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin einvernehmlich mit den Arbeitnehmenden fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.

b) Die Mittagspause soll den lokalen Verhältnissen Rechnung tragen und bis eine Stunde, wenigstens jedoch eine halbe Stunde betragen. Die Mittagspause gilt nicht als Arbeitszeit.

#### **Art. 25 Feriendauer**

<sup>1</sup> Die Feriendauer beträgt für Arbeitnehmende, welche das 40. Altersjahr erreicht haben und mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb aufweisen, insgesamt 25 Arbeitstage pro Jahr.

<sup>2</sup> Für jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage pro Jahr.

<sup>3</sup> Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt die Feriendauer 20 Arbeitstage pro Jahr.

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

**Art. 26 Ferienkürzung**

<sup>1</sup> 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 ein Zwölftel kürzen. Obligatorische Wiederholungskurse (Militärdienst) gelten nicht als Unterbrechung der Arbeitsleistung.

**Art. 27 Ferienzeitpunkt**

<sup>1</sup> Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

<sup>2</sup> Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

<sup>3</sup> Bei Betriebsferien haben alle ArbeitnehmerInnen 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.

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

**Art. 28 Ferienlohn**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber, die Arbeitgeberin hat den Arbeitnehmenden für ihre Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

<sup>2</sup> Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Dagegen kann aus dem Betrieb austretenden ArbeitnehmerInnen ihren Anspruch beim Austritt vergütet werden, wenn sie ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können.

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

<sup>4</sup> Es ist den ArbeitnehmerInnen untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.

**Art. 29 Feiertage**

<sup>1</sup> Der 1. August plus weitere acht eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

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

<sup>3</sup> Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind nicht entschädigungspflichtig.

**Art. 30 Feiertagsentschädigung**

<sup>1</sup> Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind den Ferien gleichgestellt.

**Art. 31 Absenzenentschädigung**

<sup>1</sup> ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen:

- |  |               |
|--|---------------|
| a) bei Heirat  | 2 Arbeitstage |
| b) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers (Vaterschaft)   | 2 Arbeitstage |
| c) beim Tode des Ehegatten, eigener Kindern und Eltern   | 3 Arbeitstage |
| d) beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwistern, Schwiegersohn, Schwiegertochter   |               |
| - 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 Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet | 1 Arbeitstag  |

<sup>2</sup> Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.

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

<sup>1</sup> Will der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin ein öffentliches Amt ausüben, so ist vorgängig der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin zu informieren.

**Löhne und Zuschläge**

---

**Art. 33 Lohn**

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

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

**Art. 34 Stunden-, Monats- und Jahreslohn**

<sup>1</sup> Der Lohn wird zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn in der Regel als Monatslohn vereinbart.

<sup>2</sup> Das Jahresgehalt ergibt sich aus der Multiplikation des Monatslohns mit dem Faktor 13.

<sup>3</sup> Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatsgehalts durch die im GAV vereinbarte monatliche Arbeitszeit von 186,3 Stunden.

<sup>4</sup> Alle Arbeitnehmenden erhalten per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

<sup>5</sup> Bei Austritt des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.

<sup>6</sup> Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin 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).

**Art. 35 Mindestlöhne**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne im GAV fest.

<sup>2</sup> Die Mindestlöhne werden im Anhang definiert. Sie bilden einen integrierenden Bestandteil des GAVs.

<sup>3</sup> Die Mindestlöhne gelten für die gesamte Vertragsdauer des GAVs.

<sup>4</sup> Für ArbeitnehmerInnen mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese sind mit Begründung schriftlich festzuhalten.

<sup>5</sup> Berufskategorien:

- a) BaumpflegespezialistIn-VorarbeiterIn mit eidg. Fachausweis
- b) BaumpflegespezialistIn mit eidg. Fachausweis
- c) BaumpflegerIn mit mind. 3 Jahren Berufserfahrung
- d) BaumpflegerIn, 2. Hälfte Ausbildung
- e) BaumpflegerIn, 1. Hälfte Ausbildung

Andere hier nicht aufgeführte Arbeitnehmerkategorien können individuell ausgehandelt werden.

**Art. 36 Dreizehnter Monatslohn**

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Ist der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin 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**

<sup>1</sup> 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 Überstundenarbeit**

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

<sup>2</sup> Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (05.00-23.00 Uhr) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

### **Art. 39 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

<sup>1</sup> Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet:

	Zeitraum	Zuschlag
Nachtarbeit	23.00-05.00 Uhr	25 %
Sonn- u. Feiertage	23.00-23.00 Uhr	50 %

### **Art. 40 Spesen bei auswärtiger Arbeit**

<sup>1</sup> Entstehen durch auswärtige Arbeit den Arbeitnehmenden Kosten für Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten von den ArbeitgeberInnen vergütet.

<sup>2</sup> Die ArbeitgeberInnen 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.

<sup>3</sup> Die Arbeitgebenden haben ein Spesenreglement für das Personal zu erstellen.

### **Art. 41 Allgemeine Spesen**

<sup>1</sup> Benützen die ArbeitnehmerInnen im Einverständnis mit den Arbeitgebenden für ihre Arbeit das eigene oder ein arbeitgeberseitig gestelltes Motorfahrzeug, so sind den Arbeitnehmenden die übli-

chen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.

<sup>2</sup> Stellen ArbeitnehmerInnen im Einverständnis mit dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Auf Grund der Abrechnung des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten, sofern nicht eine kürzere Frist verabredet ist.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Abreden, dass der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, sind nichtig.

#### **Art. 42 Material und Gerätschaften**

<sup>1</sup> Ist nichts anderes verabredet, so hat der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin die Arbeitnehmenden mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die diese zur Arbeit benötigen.

<sup>2</sup> Stellt im Einverständnis mit dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin die arbeitnehmende Person selbst Geräte oder Material für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung, so ist sie dafür angemessen zu entschädigen.

#### **Art. 43 Ausrichtung des Lohnes**

<sup>1</sup> Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Den ArbeitnehmerInnen ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Spesen sowie sämtliche Abzüge, wie aufgelaufene +/- Guthaben für Vorholzeiten, Ferien- und Überzeitguthaben.

<sup>4</sup> ArbeitgeberInnen können Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind.

<sup>5</sup> Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, Lohnforderungen gegenüber ihrem Arbeitgeber, ihrer Arbeitgeberin an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

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

<sup>1</sup> Kann die Arbeit infolge Verschuldens seitens ArbeitgeberIn nicht geleistet werden oder kommt der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Wird der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin aus persönlichen Gründen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm, ihr die Arbeitgeberseite 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.

<sup>4</sup> Sind durch Abrede oder Normalarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin bei persönlich begründeter Arbeitsverhinderung des, der Arbeitnehmenden im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

<sup>5</sup> Ist der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen obligatorisch versichert, so hat der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin 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)

### **Sozialleistungen**

---

#### **Art. 45 Kinder- und Ausbildungszulagen**

<sup>1</sup> Grundsatz: ArbeitgeberInnen bezahlen ArbeitnehmerInnen eine Kinder- und Ausbildungszulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat und das von einer Familienausgleichskasse anerkannt wird.

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

#### **Art. 46 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit**

<sup>1</sup> Die ArbeitgeberInnen 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 Kollektivtaggeldversiche-

rung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von 2 Wartetagen.

<sup>2</sup> ArbeitgeberInnen können eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub abschliessen. Während der Aufschubzeit haben die ArbeitgeberInnen 80 % des Lohnes zu entrichten.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin hat den genügenden Krankheitsnachweis selbst zu erbringen. Ab dem dritten Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin 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.

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

#### **Art. 47 Versicherungsbedingungen**

<sup>1</sup> Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen,

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

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

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist zu versichern.

<sup>6</sup> Schwangerschaft und Niederkunft müssen für Taggelder gemäss Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes versichert werden.

#### **Art. 48 Krankenversicherung**

<sup>1</sup> Die Versicherung ist bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung abzuschliessen.

#### **Art. 49 Verhinderung durch Unfall**

<sup>1</sup> Die ArbeitnehmerInnen sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) für Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

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

<sup>3</sup> Bei Unfall hat der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin für den Tag des Unfalls und die zwei folgenden Tage Anspruch auf 80 % des Lohnes.

<sup>4</sup> Endet die Nichtberufsunfallversicherung, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor Ende dieser Versicherung für längstens 180 Tage auf seine Kosten eine Abrediversicherung abzuschliessen.

### **Art. 50 Berufsunfälle**

<sup>1</sup> Die ArbeitgeberInnen tragen die Prämien für die Berufsunfallversicherung der Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebenden schliessen für MitarbeiterInnen in Ausbildung zu BaumpflegespezialistInnen über den BSB eine Zusatzversicherung ab. Die vom BSB abgeschlossene 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.

<sup>3</sup> Zu diesem Zweck melden die ArbeitgeberInnen ihre MitarbeiterInnen in Ausbildung zu BaumpflegespezialistInnen jährlich dem BSB.

### **Art. 51 Nichtberufsunfall-Versicherung**

<sup>1</sup> Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin <sup>2)</sup>.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die ArbeitnehmerInnen rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört.

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

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

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

a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut, für den Ledigen oder Verheirateten ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes und für den Ledigen oder Verheirateten mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes;

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

<sup>3</sup> Die Entschädigungen gemäss EO fallen den ArbeitgeberInnen zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militär- oder des Zivilschutzdienstes nicht übersteigen.

<sup>2)</sup> Gemäss Beschluss der ordentlichen Mitgliederversammlung BSB vom 27. April 2007 wird die Ausdehnung der Zusatzversicherung auf Nichtberufsunfälle mangels entsprechendem Angebot einer Versicherungsanstalt gestrichen.

**Art. 53 Personalvorsorge (2. Säule)**

<sup>1</sup> Die ArbeitnehmerInnen sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.

---

**Kündigung**

---

**Art. 54 Kündigung im Allgemeinen**

<sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung.

<sup>2</sup> Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

<sup>5</sup> Die kündigende Person muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>6</sup> Für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

<sup>7</sup> Hat der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen jedoch durch Abrede oder Normalarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.

**Art. 55 Kündigungsfristen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Durch schriftliche Abrede oder Normalarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

<sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

<sup>4</sup> 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.

**Art. 56 Missbräuchliche Kündigung**

<sup>1</sup> Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht,

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

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

### **Art. 57 Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung**

<sup>1</sup> Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

<sup>2</sup> Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Ist die Einsprache gültig erfolgt, und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

### **Art. 58 Sperrfristen**

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,

- 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 Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin 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 sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

d) während ArbeitnehmerInnen mit Zustimmung des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

### **Art. 59 Kündigung durch Arbeitnehmende**

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit dürfen ArbeitnehmerInnen das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein vorgesetzte Person, deren Funktionen sie ausüben vermögen, oder der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin 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.

<sup>2</sup> Art. 58 Abs. 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

### **Art. 60 Fristlose Kündigung**

<sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen können ArbeitgeberInnen wie Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; die fristlose Vertragsauflösung muss schriftlich begründet werden, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Wird der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin zahlungsunfähig, so können die Arbeitnehmenden das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihnen für ihre Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht binnen angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

<sup>5</sup> Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.

<sup>6</sup> In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

**Art. 61 Schadenersatz bei fristloser Kündigung**

<sup>1</sup> Entlässt der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin 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.

<sup>2</sup> Die ArbeitnehmerInnen 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.

<sup>3</sup> Tritt der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an wird sie fristlos verlassen, so hat der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem besteht Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>4</sup> Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreuung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

**Art. 62 Tod des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin**

<sup>1</sup> Mit dem Tod des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin erlischt das Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin 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 Arbeitnehmende einen Ehegatten, eine Ehegattin oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt wurde.

**Art. 63 Tod des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des, der Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit dem Todesfall; jedoch können die der ArbeitnehmerInnen angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

**Art. 64 Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig.

<sup>2</sup> Die Forderung auf einen Anteil am Geschäftsergebnis wird fällig nach Massgabe von OR Art. 323 Abs. 3.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> ArbeitnehmerInnen haben Lohn- oder Auslagenvorschüsse soweit zurückzuerstatten, als sie berechnete Forderungen übersteigen. (siehe auch Art. 19 Herausgabepflicht)

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die Retentionsrechte der Vertragsparteien.

<sup>6</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre alten ArbeitnehmerInnen nach 20 oder mehr Dienstjahren in dieser Firma, so hat ihnen der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten.

<sup>7</sup> Stirbt der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt wurde.

<sup>8</sup> Die Höhe der Entschädigung darf den Betrag nicht unterschreiten, der dem Lohn des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin für zwei Monate entspricht.

<sup>9</sup> Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer, von der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder arbeitgeberseitig aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.

<sup>10</sup> Die Entschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

<sup>11</sup> Erhält der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen von der Arbeitgeberseite oder aufgrund ihrer Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind.

<sup>12</sup> ArbeitgeberInnen haben auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als sie dem Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerin künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichern oder durch einen Dritten zusichern lassen.

## **Art. 65 Konkurrenzverbot**

<sup>1</sup> ArbeitnehmerInnen können durch schriftliche Abrede oder Normalarbeitsvertrag verpflichtet werden, sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten, namentlich ein eigenes Geschäft zu betreiben oder sich an einem zu beteiligen, das mit dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin in Wettbewerb steht.

<sup>2</sup> Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerin Einblick in den Kundenkreis oder in Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber, die Arbeitgeberin erheblich schädigen könnte.

<sup>3</sup> Das Verbot ist nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen, so dass eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin ausgeschlossen ist; es darf nur unter besonderen Umständen drei Jahre überschreiten.

<sup>4</sup> Übertritt die arbeitnehmende Person das Konkurrenzverbot, so hat sie dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin den erwachsenden Schaden zu ersetzen.

<sup>5</sup> Ist bei Übertretung des Verbotes eine Konventionalstrafe geschuldet und nichts anderes verabredet, so kann sich die arbeitnehmende Person durch deren Leistung vom Verbot befreien; sie bleibt jedoch für weiteren Schaden ersatzpflichtig.

<sup>6</sup> Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin nachweisbar kein erhebliches Interesse mehr hat, es aufrecht zu erhalten.

<sup>7</sup> Das Verbot fällt ferner dahin, wenn das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig gekündigt wird, ohne dass der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn der, die Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, arbeitgeberseitig zu verantwortenden Anlass auflöst.

### **Art. 66 Unverzichtbarkeit**

<sup>1</sup> Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

<sup>2</sup> Die allgemeinen Vorschriften über die Verjährung sind auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis anwendbar.

### **Schlussbestimmung**

---

### **Art. 67 Besitzstandgarantie**

<sup>1</sup> Von Arbeitgeberseite bisher gewährte weitergehende Leistungen dürfen wegen Einführung des Gesamtarbeitsvertrages 'Baumpflege' nicht gekürzt werden.

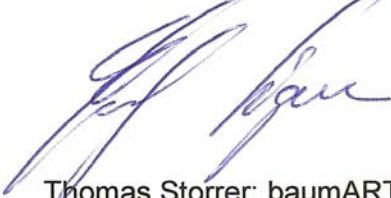
Reinach, im Dezember 2009

**Für die GAV-Kommission  
arbeitgeberseitig:**

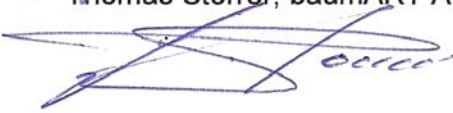
Martin Müller, vita arborea Baum- + Waldpflege GmbH



Fredy Signer, Woodtli Baumpflege Ost AG



Thomas Storrer, baumART AG - Baumpflege + Diagnose



Severin Thomann, Severin Thomann Baumpflege

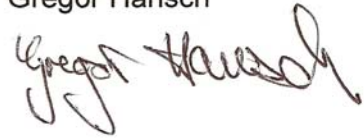


**arbeitnehmerseitig:**

Urs Häusermann



Gregor Hansch



Lukas Kauffungen



Stefan Stierlin



Anhang: Mindestlöhne

## ANHANG

### Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Baumpflegebetrieben BSB

Die Vertragsparteien setzen die Brutto-Mindestlöhne der dem GAV unterstellten ArbeitnehmerInnen ab 1.1.2010 wie folgt fest:

Berufskategorie	Mindestlohn CHF pro		
	Jahr	Monat	*Stunde
a) Baumpflegespezialist-VorarbeiterIn mit eidg. Fachausweis	66'755.00	5'135.00	27.57
b) BaumpflegespezialistIn mit eidg. Fachausweis	62'082.15	4'775.55	25.62
c) BaumpflegerIn mit mind. 3 Jahren Berufserfahrung	56'074.20	4'313.40	23.16
d) BaumpflegerIn, 2. Hälfte Ausbildung	45'046.25	3'465.10	18.60
e) BaumpflegerIn, 1. Hälfte Ausbildung	40'320.40	3'101.55	16.65

\* Stundenlohn bei Vergütung nach Zeitaufwand exkl. \*\*Ferienentschädigung

\*\* Berechnung:

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

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

Ferientage: siehe Art. 25

Für die Kategorien d) und e) sind sämtliche Kosten der Ausbildung (Kosten Lehrgang, Prüfungsgebühr, Fahrspesen, Übernachtungsspesen, Spesen für auswärtige Verpflegung, etc.) von der Firma zu übernehmen. Schulungs- und Prüfungstage gelten als Arbeitszeit.

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

Reinach, im Dezember 2009

\*\* Korrigendum: Dezember 2010