



Fragen und Antworten zum GAV Garten- und Landschaftsbau

a. Arbeitszeit/Ferien/Feiertage

1. Sind die angegebenen Löhne auf der Basis einer Jahresarbeitszeit von 2200 Stunden inklusive Feiertage berechnet?

Das Total von 2200 Jahresstunden gilt für einen Lohn mit einem 100%-Pensum. In den 2200 Stunden sind Feiertage, Ferien, Absenzen wegen Krankheit, Unfall sowie verschiedene Absenzen (Art. 28) eingeschlossen.

2. Wo findet man den Jahresarbeitszeitkalender der IPBK?

Der Kalender für unterstellte Unternehmen ist abrufbar unter <https://de.cct-paysagistes.ch>

3. Müssen Feiertage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, durch einen anderen Feiertag unter dem Jahr kompensiert werden? Muss dies im Jahreskalender eingeplant oder kann es im Nachhinein festgelegt werden?

Die Feiertage sind im Jahreskalender der IPBK oder im betrieblichen Kalender, den die IPBK genehmigen muss, festzulegen.

4. Was ist mit Mitarbeitenden, die ihre ganzen Ferien im Winter beziehen?

Gemäss Artikel 26.2 hat der Arbeitnehmende zwischen dem 1. Juli und 30. September Anspruch auf Ferien von mindestens zwei zusammenhängenden Wochen. Er/sie ist aber nicht verpflichtet, die Ferien im Sommer zu beziehen.

5. Wie behandelt man die Feiertage von Mitarbeitenden, die in einem anderen Kanton wohnen?

Massgebend ist der Unternehmenssitz, das Domizil der Angestellten ist unerheblich. Wenn der Arbeitsort in Freiburg, Neuenburg, Jura oder Berner Jura liegt, gelten die entsprechenden Feiertage. Die Angestellten haben den Jahreskalender des Betriebs einzuhalten.

6. Können Überstundenreserven bei Schlechtwetter kompensiert werden?

Die 60 angesammelten Stunden im Jahr können mit den Schlechtwetterausfällen kompensiert werden. Im GAV ist das Verhältnis Arbeitgeber / Arbeitslosenversicherung nicht geregelt, in solchen Fällen wende man sich an die Arbeitslosenversicherung.

7. Ist der Arbeitgeber bei Schlechtwetter zur Lohnzahlung verpflichtet?

Der Arbeitgeber kann zum Ausgleich etwaige Überstunden heranziehen, entsprechend den Stunden, die nach Arbeitszeitkalender hätten geleistet werden müssen. Besteht kein Überstundensaldo, muss der Arbeitgeber einen Antrag auf KAE bei Schlechtwetter stellen. Auch für Arbeitnehmende im Stundenlohn werden die Überstunden herangezogen. Sind keine vorhanden, muss der Arbeitnehmer mindestens 39 Stunden bezahlen und garantieren.



8. Darf man das Total der täglichen Arbeitsstunden aufschreiben oder muss man den genauen Arbeitsbeginn und das Arbeitsende notieren?

Es empfiehlt sich, Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie die Mittagspause zu notieren, um eine genaue Stundenkontrolle zu garantieren. Hierzu empfehlen wir, sich an das Stundenabrechnungsmodell zu halten, das auf der Website verfügbar ist. Massgebend ist jedoch die vom Arbeitnehmer unterzeichnete Stundenabrechnung.

9. Können Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, als Reserve für Schlechtwettertage dienen?

Die Feiertage müssen im Voraus für das ganze Jahr festgelegt werden. Sie können jedoch im Winter festgelegt werden. Ausserdem ist in solchen Fällen die Kumulation von Überstunden vorgesehen (maximal 20 Stunden pro Monat und 60 Stunden pro Jahr).

10. Müssen die Ferientage für unsere Angestellten im Voraus festgelegt werden?

Es gibt keine Verpflichtung, die Ferientage für den einzelnen Angestellten im Voraus festzulegen. Die Ferien müssen in Absprache mit den Angestellten festgelegt werden. Zwischen dem 1. Juli und dem 30. September hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Ferien von mindestens zwei zusammenhängenden Wochen. Angeordnete Ferien aufgrund einer Schliessung des Betriebs müssen im Voraus im Jahresarbeitszeitkalender des Betriebs vermerkt werden.

11. Wann und wie müssen Überstunden ausbezahlt werden?

Der Überstundensaldo muss bis Ende März des folgenden Jahres entweder mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25% vergütet werden. Alle Stunden, die kumulierte 60 Stunden oder 20 Stunden pro Monat überschreiten, müssen am Ende des Monats mit einem Zuschlag von 25% vergütet werden. Bei befristeten Arbeitsverträgen müssen die Stunden vor Vertragsablauf mit einem Zuschlag von 25% entschädigt werden.

12. Was tun, wenn ein Mitarbeiter seine Überstunden (über die kumulierten 60 Stunden hinaus) nicht kompensieren will, sondern die Auszahlung wünscht?

Dem Mitarbeiter bleibt nichts anderes übrig, als die ihm zustehende Freizeit zu nehmen.

13. Kann man mit dem Arbeitnehmenden vereinbaren, die Überstunden zu 100% statt zu 125% zu entschädigen?

Von der Verpflichtung, die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen, darf nicht abgewichen werden.



14. Wann müssen die Angestellten informiert werden, dass Überstunden zu leisten sind?

Überstunden fallen normalerweise in ausserordentlichen Situationen an und müssen daher so früh wie möglich angekündigt werden.

15. Der GAV sieht am Vormittag eine 15-minütige Pause auf der Baustelle vor. Muss die Zeit nachgeholt werden, wenn die 15 Minuten überschritten werden?

Der Angestellte muss die Zeit nachholen, aber der Arbeitgeber kann die Zeitüberschreitung auch schenken.

16. Wie müssen bei einer Teilzeitanstellung die Feiertage entschädigt werden?

Für Teilzeitangestellte müssen die Stunden der Feiertage als Prozentsatz der Stunden des Jahresarbeitszeitkalenders berechnet werden.

17. Kann man die Arbeitszeit eines Teilzeitangestellten infolge einer Ausbildung auf der Jahresbasis festlegen?

Ja, sofern die Ausbildung nachgewiesen wird.

b. Lohn

18. Wie wird der Stundenlohn bezahlt?

Zum Grundlohn müssen die Zuschläge für Ferien und Feiertage ergänzt werden. Der Anteil des 13. Monatslohns wird auf dem Grundlohn inklusive Ferien- und Feiertagsentschädigung berechnet.

19. Muss der im Anhang 2 angegebene Monatslohn 12- oder 13-mal ausbezahlt werden?

Es müssen 13 Monatslöhne vergütet werden.

20. Wie müssen Arbeitnehmende mit einem branchenfremden EFZ entlöhnt werden?

Personen mit einem EFZ der Branche Landschaftsbau (Landschaftsgärtner, Gärtner, usw.) werden gemäss Lohnklasse B entlöhnt. Personen mit einem EFZ als Maurer, Holzarbeiter oder Fachleute Betriebstechnik sind ebenfalls der Lohnklasse B zuzuordnen. Für alle anderen EFZ muss von Fall zu Fall entschieden werden.



21. Art. 23 – 13. Monatslohn in Form von 8.33% des AHV-Bruttolohnes?

Arbeitnehmende mit einem festen Monatslohn erhalten ein 13. Monatssalär bezahlt. Die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden erhalten den 13. Monatslohn in Form eines prozentualen Anteils von 8,33% auf den AHV-pflichtigen Bruttolohn, gemäss Schema im Kreisschreiben Nr. 1.

Grundlohn GAV in CHF (B1 EFZ + 3 Jahre)	25.80
Zuschlag Feiertage 3,59%	0.93
Subtotal	26.73
Zuschlag Ferien für 22 Tage von 9,24%	2.47
Subtotal	29.20
13. Monatslohn von 8,33%	2.43
Total Bruttolohn	31.63

22. Welches sind die Voraussetzungen für die Anstellung von Praktikanten?

Wenn es sich um ein Praktikum zum Kennenlernen des Berufs handelt, ist ein solches von höchstens einer Woche Dauer gestattet. Der Praktikant muss professionell begleitet werden. Für die Dauer des Praktikums darf von den Lohnbestimmungen des GAV abgewichen werden.

Wenn es sich um ein obligatorisches Praktikum im Rahmen der Berufsausbildung handelt, gelten folgende Bedingungen:

- Dauer der Ausnahmeregelung: 10 Monate (maximal 12 Monate)
- Nachweis der Anmeldung bei einer obligatorischen Ausbildungsstätte (Schule)
- Der Begriff « Praktikum » muss klar aus dem Vertrag hervorgehen
- Verbot, Überstunden zu leisten
- Beschränkte Verantwortung (nicht allein arbeiten)

23. Lohnanspruch eines Arbeitnehmers, der Militärdienst leistet und dessen Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert hat?

Die Lohnzahlung bei Militärdienst richtet sich nach dem OR (via Art. 29 GAV). Konkret muss der Arbeitgeber 80% des Lohnes entrichten. Die EO-Entschädigungen stehen dem Arbeitgeber zu. Bezieht der Arbeitnehmer einen Lohn, der den höchstversicherten Lohn übersteigt, muss der Arbeitgeber die Differenz bis zur Höhe von 80% zahlen.

c. Geltungsbereich

24. Müssen der Betriebsleiter und das administrative Personal ihre Löhne ebenfalls in der Lohnsummendeklaration angeben?

Der Betriebsleiter und das administrative Personal sind dem GAV nicht unterstellt. Ihre Löhne müssen daher nicht in der Lohnsumme deklariert werden.

25. Wir sind nicht Teil von Jardin Suisse. Müssen wir dem GAV beitreten?

Der GAV ist allgemeinverbindlich und muss daher von allen Unternehmen der Branche, die im betreffenden Gebiet tätig sind, eingehalten werden.



26. Ein Familienmitglied (Ehefrau, Kinder) arbeitet mit mir im Betrieb, ist es dem GAV unterstellt?

Ist das Familienmitglied angestellt und überwiegend ausserhalb des Betriebs tätig, ist es dem GAV unterstellt. Wenn es Verwaltungsarbeit leistet oder Miteigentümer(in) des Unternehmens ist, besteht keine GAV-Unterstellung.

27. Sind Baumschulbetriebe dem GAV unterstellt?

Wenn die Haupttätigkeit in der Pflege oder Gestaltung von Gärten im Freien besteht, gilt Unterstellung unter den GAV.

28. Müssen Lernende paritätische Beiträge leisten?

Ja, seit 2024 sind Lernende dem GAV unterstellt, mit Ausnahme der Artikel 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 21.1, 21.4, 21.5, 21.6, 21.7, 21.8, 22, 34, 35, 44 und von Anhang 1.

29. Beiträge an den Paritätischen Fonds für Lernende

Wann muss der Beitrag an den Paritätischen Fonds erhoben werden?

• Lernende Minderjährige (unter 18 Jahren):

Minderjährige Lernende unterstehen nicht der AHV und es wird daher kein Beitrag an den Paritätischen Fonds von ihrem Lohn abgezogen.

• Lernende Volljährige (18 Jahre und älter):

Sobald eine *Lernender* volljährig ist und AHV-beitragspflichtig wird, muss der Betrieb den Beitrag an den Paritätischen Fonds erheben. Dieser Beitrag beträgt **0,7 % des AHV-pflichtigen Lohnes**, gemäss Artikel 46.3 GAV.

30. Kann ein Arbeitgeber den Lernenden vor Beginn der Ausbildung zu anderen Bedingungen anstellen?

Ja, die folgenden Bedingungen müssen eingehalten werden:

- Dauer der Ausnahmeregelung: 5 Monate (maximal 12 Monate)
- Nachweis der Anmeldung bei einer obligatorischen Ausbildungseinrichtung (Schule)
- Der Begriff « Praktikum » muss klar aus dem Vertrag hervorgehen
- Verbot, Überstunden zu leisten
- Beschränkte Verantwortung (nicht allein arbeiten)
- Mindestlohn: 15% der Lohnklasse B2, d.h. CHF 686.25

31. Auf welcher Lohnbasis sind die paritätischen Beiträge zu entrichten?

Massgebend ist der AHV-pflichtige Lohn.



32. Ist der GAV für Multiservice-/Hauswartungsunternehmen verbindlich?

Gemäss Artikel 2.1. sind Angestellte dem allgemeinverbindlichen GAV unterstellt, wenn ihre (überwiegende) Haupttätigkeit im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus liegt. Besteht sie zu 50% im Landschaftsbau und zu 50% in einer anderen Tätigkeit, gilt der günstigere GAV.

33. Welche Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt?

Allgemeinverbindlich sind alle Bestimmungen, die im GAV fett gedruckt sind; sie müssen von allen im Geltungsbereich tätigen Unternehmen eingehalten werden.

34. Welche Bestimmungen gelten für Personalverleih-Unternehmen?

Gemäss Art. 3 des GAV Personalverleih gilt dieser auch dort, wo ein anderer allgemeinverbindlicher GAV besteht, ausgenommen sind die Bestimmungen über Lohn und Arbeitszeit. Somit müssen die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV Landschaftsbau eingehalten werden. Für die übrigen Bestimmungen wie BVG oder Berufsbeiträge gilt der GAV Personalverleih.

d. Reisezeit

35. Wie muss die Reisezeit vergütet werden?

Die Vergütung der Reisezeit ist Teil des massgebenden Lohnes und unterliegt damit der Sozialabgabepflicht und den Zuschlägen für Ferien, Feiertage und den 13. Monatslohn. Die Reisezeit muss separat gemäss vertraglich vereinbartem Lohn entschädigt werden.

36. Ist die Reisezeit in der Arbeitszeit und damit in den Überstunden berücksichtigt?

In der Jahresarbeitszeit von 2200 Stunden gemäss Art. 13 GAV ist die Reisezeit vom Besammlungsort bis zur Baustelle nicht eingeschlossen.

37. Muss die Reisezeit separat ausgewiesen werden?

Arbeits- und Reisezeiten müssen separat ausgewiesen werden.

38. Ist die tatsächliche Fahrzeit oder die ViaMichelin-Reisezeit zu vergüten?

Es ist die tatsächliche Reisezeit zu berücksichtigen.

39. Was gilt als Reisezeit?

Als Reisezeit gilt die Zeit ab dem Startpunkt « A », dem Besammlungsort, bis zum Punkt « B », dem Ort der ersten Baustelle. In dieser Zeit enthalten ist auch die Fahrt von der letzten Baustelle bis zum Besammlungsort « A ». Alles übrige gilt als Arbeitszeit.



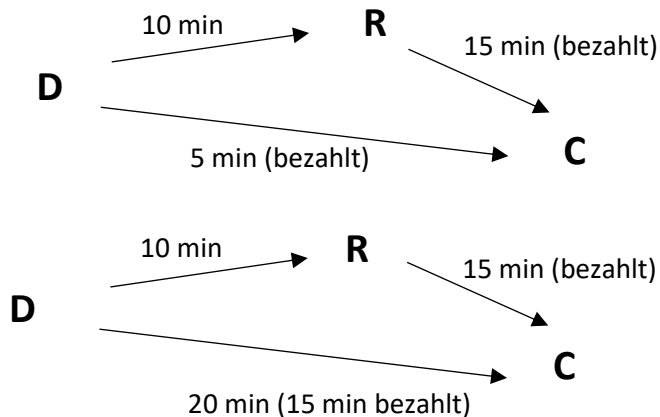
CPPI
Commission Paritaire Professionnelle
Intercantonale des paysagistes

Convention Collective de travail
du secteur du paysagisme Fribourg,
Neuchâtel, Jura & Jura Bernois



40. Angenommen, das Firmenfahrzeug befindet sich am Wohnort des Mitarbeiters, kann man dann davon ausgehen, dass die Fahrzeit vom Wohnort bis zum Sammelort der Fahrzeit vom Wohnort bis zum Arbeitsort entspricht?

Die Fahrzeit zwischen Wohnort des Arbeitnehmers (D) und Besammlungsort (R) geht zulasten des Arbeitnehmers. Fährt der Arbeitnehmer mit dem Firmenfahrzeug vom Wohnort direkt zur Baustelle (C) muss die erforderliche Zeit vom Besammlungsort bis zur Baustelle berechnet und von der Zeit vom Wohnort zur Baustelle abgezogen werden. Die Zeitdifferenz ist geschuldet.



e. Meldungen und Berufsbeiträge

41. Wie werden die paritätischen Beiträge in Rechnung gestellt?

Aufgrund der tatsächlichen AHV-pflichtigen Lohnsumme wird eine Schlussabrechnung erstellt. Das Unternehmen erhält für das laufende Jahr eine Akontorechnung in der Höhe von 80% der deklarierten Lohnsumme.

42. Seit wann muss der Lohnabzug vorgenommen werden?

Seit dem 01.09.2021.

43. Werden die Beiträge auch auf dem 13. Monatslohn erhoben?

Die Beiträge werden auf dem gesamten, AHV-pflichtigen Lohn erhoben, also auch auf dem 13. Monatslohn.

44. Ich habe keine dem GAV unterstellte Angestellte. Warum erhalte ich von der IPBK weiterhin Formulare zum Ausfüllen?

Unternehmen, die keine dem GAV unterstellte Arbeitnehmende haben, deren Tätigkeit jedoch unter den Geltungsbereich des GAV fällt, erhalten die Formulare und sind gebeten, die mit dem Vermerk «keine Angestellten» zu retournieren.



45. Bezahlen alle Unternehmen Berufsbeiträge und wer besorgt das Inkasso?

Die paritätische Kommission kümmert sich um das Inkasso. Alle Daten werden vertraulich behandelt. Alle gemeldeten Unternehmen, die unter den Geltungsbereich des GAV fallen (Ziff. 1, Art. 1-2), mussten ihre Lohnsumme mitteilen. Da eine Datenbank angelegt wird, ist es wichtig, korrekte Daten zu übermitteln. Unternehmen, die die Angaben nicht liefern, werden angemahnt und gegebenenfalls sanktioniert. Gleichzeitig richtet die Inkassostelle ihre Aufmerksamkeit auf Unternehmen, die Branchenarbeiten ausführen, ohne gemeldet zu sein. Die paritätische Kommission ist im Übrigen befugt anzuordnen, dass sich ein Unternehmen dem GAV Landschaftsbau unterstellen muss.

f. Essensentschädigung

46. Ist es erlaubt, allen Angestellten eine Tagespauschale zu entrichten, um die Dinge zu vereinfachen und Konflikte zwischen den Angestellten zu vermeiden?

Es ist möglich, eine Pauschalentschädigung entsprechend der Anzahl gearbeiteter Tage im Monat multipliziert mit CHF 17.– zu entrichten. Andernfalls muss eine Abrechnung erstellt werden.

g. Ausnahmen

47. Darf der Betriebsleiter am Samstag arbeiten?

Betriebsleiter, die im Handelsregister eingetragen oder Mitglieder des Verwaltungsrats sind, sind dem GAV nicht unterstellt. Sie dürfen also an Samstagen arbeiten.

48. Darf aus Gründen der Fristeinhaltung am Samstag gearbeitet werden?

Die Einhaltung von Fristen ist kein ausreichender Grund für Samstagsarbeit. Über Ausnahmeregelungen entscheidet die IPBK.

49. Kann im Falle einer IV-Rente vom Lohn abgewichen werden?

Ja, auf Antrag und unter Vorlage der IV-Verfügung, die als ärztliches Attest dient, kann einer Abweichung vom Lohn zugestimmt werden.

50. Muss für Schneeräumungs- und Grabarbeiten auf Friedhöfen an Samstagen eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden?

Nein, eine Anmeldung der Samstagsarbeit per Online-Formular genügt.



h. Sozialabgaben und Versicherungen

51. Wie wird die Wartezeit bei Krankheit berechnet?

Gemäss Artikel 30.2 zahlt der Arbeitgeber während der Wartezeit bei Krankheit 100% des Lohnes während längstens 30 Tagen; der erste Wartetag geht zulasten des Arbeitnehmers.

Zu unterscheiden ist zwischen der Wartezeit, für die der Arbeitnehmer nicht bezahlt ist, und der Wartezeit, die der Arbeitgeber während einer bestimmten Zeit bezahlt, ohne dafür von einer Versicherung entschädigt zu werden.

i. Berufs- und Weiterbildung

52. Wie muss der Arbeitgeber Anträge auf Bildungsurlaub behandeln?

Gemäss Artikel 47.2 ermöglicht der paritätische Fonds, die Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu fördern.

j. Kontrollen

53. Wer führt die Kontrollen durch?

Die Kontrollen werden im Auftrag der paritätischen Kommission von den kantonalen Kontrollorganen durchgeführt. Eine Auflistung der Kontrollorgane ist auf der Website www.cct-paysagistes.ch verfügbar. Es finden auch Kontrollen in den Betrieben statt, die von zwei unabhängigen Kontrollorganen durchgeführt werden.

54. Gelten die Kontrollen nur für Mitgliedsfirmen?

Die Kontrollen finden in allen dem GAV unterstellten Unternehmen statt.

k. Diverse

55. Gilt Arbeit, die ein Arbeitnehmer für Dritte ausführt, als Schwarzarbeit?

Jede Arbeit, die während der Vertragslaufzeit für einen Dritten ausgeführt wird, gilt als Schwarzarbeit.