

Merkblatt zum GAV 2019

Welche Betriebe unterstehen dem GAV? (Betrieblicher Geltungsbereich)

Dem GAV unterstellt sind Betriebe, welche Hersteller *oder* Anbieter jeglicher Art von Brot, Backwaren (inkl. Fein- und Süssgebäck), Schokolade und andere kakaohaltigen Nahrungsmittelzubereitungen, Zuckerwaren und Speiseseis sind. Die Haltbarkeit (Frischprodukte oder Produkte mit Dauerhaltbarkeit) und Herstellungsart (handwerlich, gewerblich oder industriell) sind irrelevant.

Betriebe mit einem Gastronomieteil: Infolge Gleichwertigkeit des GAV Bäcker-Confiseure mit dem L-GAV ist für den gesamten Betrieb der GAV Bäcker-Confiseure anwendbar, sofern eine Betriebseinheit besteht, der Gastronomieteil mit dem Verkaufsgeschäft räumlich verbunden ist und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten hat.

Welche Arbeitnehmer unterstehen dem GAV? (Persönlicher Geltungsbereich)

Es unterstehen sämtliche Arbeitnehmer dem GAV (inkl. ungelerntes Personal, Gastronomiepersonal, Administration, Unterhalt, Logistik, etc). Die Unterscheidung zwischen gelernten und ungelerten Mitarbeitern erfolgt gemäss GAV.

Vom GAV ausgenommen sind:

1. Höhere leitende Angestellte im Sinne von Art. 3 ArG wie Betriebsleiter, Direktoren (LeiterInnen der Backstube und des Verkaufs bilden keine Ausnahmen und sind deshalb GAV unterstellt, sofern sie nicht zugleich die Anforderungen von höheren leitenden Angestellten erfüllen.
2. Familienmitglieder des Betriebsinhabers bzw. des Betriebsleiters (Ehegatten, Eltern, Geschwister, Nachkommen). In juristischen Personen (AG, GmbH) wird von einem Betriebsinhaber gesprochen, sofern dieser 51% oder mehr der Aktien oder Anteilsscheine besitzt.
3. Lernende im Sinne des BBG
4. Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebes. Praktikanten können vertraglich vom GAV ausgenommen werden, sofern der Arbeitsvertrag zum Zweck des Abschlusses eines anerkannten Ausbildungslehrganges (BP und HFP) geschlossen wird (nur brancheninterne Weiterbildung)
5. Musiker, Artisten, Discjockeys

Nicht mehr ausgenommen sind Angestellte mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit bis 8 Stunde/Woche.

Wichtigste Neuerungen per 1. Januar 2019:

1. Die **Probezeit** beträgt 3 Monate, kann aber durch schriftliche Vereinbarung bis auf einen Monat verkürzt werden.
2. Die Kündigung ist per Ende oder per 15. eines Monats möglich. Der Ausschluss einer dieser Kündigungstermine muss schriftlich vereinbart werden.
3. Die **Mindestlöhne** gemäss den Lohnregulativen (Produktionspersonal, Verkaufspersonal, Gastronomiepersonal und weiteres Personal) sind abhängig vom Berufsabschluss und der mehrheitlich ausgeübten Tätigkeit (Funktionsabhängigkeit). Der Arbeitgeber hat bei Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer zu dessen Abschlüssen/Gleichwertigerklärungen zu befragen und das Ergebnis schriftlich festzuhalten. Die Ansprüche als gelernter Arbeitnehmer beginnen ab Erhalt und Kenntnis des Arbeitgebers über einen Berufsabschluss oder dessen Gleichstellungserklärung. Bis zu diesem Zeitpunkt können Arbeitnehmer lediglich Mindestlöhne als ungelernete Arbeitnehmer geltend machen. Der Mindestlohn pro Stunde berechnet sich bei einer 42-Stunden-Woche aufgrund des Monatslohnes geteilt durch 182.
4. Der Anspruch auf den **13. Monatslohn** besteht für Gastronomiepersonal ab Beginn des Arbeitsverhältnisses (sofern Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit aufgelöst wird), für das weitere Personal nach Ablauf der Probezeit (1/12 des vertraglich vereinbarten Jahreslohnes ohne Zulagen). Für Mitarbeitende im Stundenlohn wird die Ferienentschädigung (10.64%) und die Feiertagsentschädigung (2.27%) für die Berechnung berücksichtigt.
5. Unter gewissen Umständen kann auf die **Arbeitszeiterfassung** verzichtet werden (Art. 16bis GAV).
6. Der **Nachtlohnzuschlag im Sinne des GAV** (nicht zu verwechseln mit jenen gemäss ArG) gilt nur für gelerntes Personal in der Produktion.

Bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1. Januar 2019 begründet wurden, schuldet der Arbeitgeber den Nachtlohnzuschlag gemäss Art. 17 Abs. 1 des GAV 2015 (Zuschlag von 25% zwischen 22.00 und 04.00 Uhr) bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine einvernehmliche Vertragsänderung bleibt vorbehalten und kann beinhalten, dass der Nachtlohnzuschlag nur zwischen 22.00 und 03.00 Uhr bezahlt wird, sowie dass der effektiv zu 25% pro geleistete Stunde entrichtete Zuschlag neu pauschal (0.4% des vertraglich vereinbarten Monatslohnes pro durchschnittlich, wöchentlich geleisteter Arbeitsstunde) beglichen wird.

Ab dem 01.01.19 kann der Nachtlohnzuschlag gemäss GAV wie folgt ausgerichtet werden:

- a) als 25 % Lohnzuschlag, für jede zwischen 22.00 und 3.00 Uhr effektiv geleistete Arbeitsstunde oder
 - b) pauschal durch Erhöhung des Monatslohnes um 0,4 %, pro durchschnittlich wöchentlich geleistete Arbeitsstunde zwischen 22.00 und 3.00 Uhr. Der pauschale Nachtzuschlag ist vertraglich zu vereinbaren.
7. Bei Arbeitnehmern, deren durchschnittlicher Monatslohn mindestens CHF 6'750.- (exklusive 13. Monatslohn) beträgt, kann die **Überstundenentschädigung** (Kompensation und/oder auch finanzielle Entschädigung) vertraglich ausgeschlossen werden.
 8. Die obligatorische **Krankentaggeldversicherung** darf mit einer Wartezeit von höchstens 60 Tagen abgeschlossen werden. Während der Wartezeit hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 88% des Lohnes, höchstens den bisherigen Nettolohn, zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Die Hälfte der effektiven Krankentaggeldprämien dürfen dem Arbeitnehmer belastet werden.

9. Die **Vollzugskostenbeiträge** bestehen aus dem Arbeitgeberbeitrag von 0.12% der gesamten AHV-Bruttolohnsumme (maximal CHF 13'200 pro Jahr) und dem Arbeitnehmerbeitrag von CHF 10/Monat (50% Pensum oder mehr) oder CHF 5/Monat (bis zu 49% Pensum). Der Arbeitnehmerbeitrag wird vom Lohn des Arbeitnehmers in Abzug gebracht. Der Arbeitnehmerbeitrag ist nicht geschuldet für Arbeitnehmer, welche das geringfügige Einkommen gemäss AHV von derzeit CHF 2300 pro Jahr nicht erreichen oder das ordentliche Rentenalter erreicht haben.

Weitere wichtige Bestimmungen seit dem 1. November 2015 :

10. Auf der **Lohnabrechnung** müssen der Bruttolohn, die Entschädigungen sowie die Abzüge separat ausgewiesen werden (Art. 14 GAV). Ab dem 1. Januar 2019 können Zuschläge (mit Ausnahme des Zuschlags für Ferienlohn bei Stundenlöhnern) auch nur im Vertrag ausgewiesen werden (Art.1 Abs. 5 GAV); die Ausweisung in der Lohnabrechnung wird jedoch empfohlen.
11. **Arbeitsverträge** zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses und **Kündigungen** sind **schriftlich** abzufassen (Art. 9 GAV).
12. Arbeitnehmer haben Anspruch auf **6 bezahlte Feiertage** pro Jahr (2.27% Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner).
13. **Fünf Wochen Ferien** (10.64% Ferienentschädigung) für alle dem GAV unterstellten Mitarbeiter (Art. 22 GAV).
14. Eine **Zusatzversicherung für Unfall** (im Umfang von 10%), welche bei voller Arbeitsunfähigkeit ab dem 31. Tag insgesamt 90% des versicherten Verdienstes sicherstellt, ist obligatorisch (Art. 36 GAV).