

Wichtige Änderungen des allgemeinverbindlich erklärten GAV Bäcker-Confisereure per 1. Januar 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.

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

Welche Arbeitnehmer unterstehen dem GAV ? (Persönlicher Geltungsbereich)

Neu unterstehen sämtliche Arbeitnehmer dem GAV, auch die ungelerten Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat bei Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer zu dessen Abschlüssen/Gleichwertigerklärungen zu befragen und das Ergebnis schriftlich festzuhalten.

Vom GAV ausgenommen sind:

1. Höhere leitende Angestellte im Sinne von Art. 3 ArG wie Betriebsleiter, Direktoren (LeiterInnen der Backstube und des Verkaufs sind keine leitenden Angestellten und deshalb GAV unterstellt).
2. Familienmitglieder des Betriebsinhaber bzw. des Betriebsleiters (Ehegatten, Eltern, Geschwister, Nachkommen)
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.
5. Musiker, Artisten, Discjockeys

Weitere Neuerungen per 1. Januar 2019:

1. Die **Probezeit** beträgt 3 Monate, kann aber durch schriftliche Vereinbarung bis auf einen Monat verkürzt werden.
2. Die **Mindestlöhne** gemäss den Lohnregulativen (Anhang 1-4) sind abhängig vom Berufsabschluss und der mehrheitlich ausgeübten Tätigkeit (Funktionsabhängigkeit).
3. 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.
4. Unter gewissen Umständen kann auf die **Arbeitszeiterfassung** verzichtet werden (Art 16bis GAV).

5. Der **Nachtlohnzuschlag** gilt nur für gelerntes Personal. 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 er effektiv zu 25% pro geleistete Stunde oder pauschal (0.4% des vertraglich vereinbarten Monatslohnes pro durchschnittlich, wöchentlich geleisteter Arbeitsstunde) beglichen wird.
6. Die obligatorische **Krankentaggeldversicherung** darf mit einer Wartefrist von höchstens 60 Tagen abgeschlossen werden. Während der Wartefrist hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 88% des Lohnes, höchstens der bisherige Nettolohn, zu bezahlen. Die Hälfte der effektiven Krankentaggeldprämien dürfen dem Arbeitnehmer belastet werden.
7. Die **Vollzugskostenbeiträge** bestehen aus 0.12% der gesamten AHV-Bruttolohnsumme (Arbeitgeberbeitrag) und dem Arbeitnehmerbeitrag von CHF 10/Monat (50% Pensum oder mehr) oder CHF 5/Monat (bis zu 50% Pensum). Der Arbeitnehmerbeitrag wird vom Lohn des Arbeitnehmers in Abzug gebracht.

Weitere wichtige Bestimmungen seit dem 1. November 2015 :

8. Auf der Lohnabrechnung müssen der Bruttolohn, die Zuschläge und Entschädigungen sowie die Abzüge separat ausgewiesen werden (Art. 14 GAV)
9. Arbeitsverträge und Kündigungen sind schriftlich abzufassen (Art. 9 GAV)
10. Fünf Wochen Ferien für alle dem GAV unterstellten Mitarbeiter (Art. 22 GAV)
11. Eine Zusatzversicherung für Unfall, welche bei voller Arbeitsunfähigkeit ab dem 31. Tag 90% des versicherten Verdienstes beträgt, ist obligatorisch (Art. 36 GAV)