

## Auflistung der Ergänzungen und Änderungen im GAV 2025 - 2026

Änderungen im GAV	
4.	<p>Persönlicher Geltungsbereich</p> <p>4.1 Nicht anwendbar ist der GAV auf Eltern, Ehepartner/innen und Kinder der Betriebsinhabenden, Geschäftsleitungsmitglieder, höheres Kader oberhalb der Stufe Vorarbeitende sowie für Lernende.</p> <p><del>4.2 — Die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe haben zusätzlich zu den nachfolgenden Bestimmungen die Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) einzuhalten.</del></p> <p><del>4.3 — Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des OR, soweit sich in diesem GAV keine Regelung findet.-</del></p>
18.	<p>Vertragsdauer</p> <p>Dieser GAV tritt am 1. Januar 2025 in Kraft und gilt für zwei Jahre bis 31. Dezember 2026.</p> <p>Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten, erstmals auf den 31. Dezember 2026, gekündigt werden.</p>
33.	<p>Arbeitszeit</p> <p>33.6 Bei auswärtiger Arbeit ist die Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zu entschädigen.</p> <p>33.8 Pikett für Winterdienst: Müssen Arbeitnehmende sich neben der normalen Arbeit für allfällige Piketteinsätze für Winterdienst bereithalten, ist dies zu entschädigen. Der Pikettdienst erfolgt nach gegenseitiger Absprache.</p>
36	<p>Vorholzeit</p> <p>Können Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischen Wehrdienstes vorgeholte Arbeitszeit nicht beziehen, so können sie dieselbe nach Absprache mit den Arbeitgebenden nachträglich beanspruchen. Bei einem Austritt unter dem Jahr ist dem Mitarbeitenden die nicht bezogene Vorholzeit ohne Zuschläge zu vergüten. Der darauf entfallende Anteil 13. Monatslohn ist zu vergüten.</p> <p>Bezieht der unter dem Jahr austretende Mitarbeiter mehr Vorholtage als er sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erarbeitet hat, so können ihm die zu viel bezogenen Vorholtage vom letzten bezahlten Lohn in Abzug gebracht werden.</p>
37	<p>Feriendauer</p> <p>37.4 Arbeitnehmende haben ab dem Jahr ihres sechzigsten Geburtstags nebst den bezahlten Ferien Anrecht auf eine Woche unbezahlte Ferien. Diese Regelung gilt bereits im 1. Jahr der Anstellung.</p>
37	<p>Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt</p> <p>38.1 Bei Abwesenheit bis zu zwei Monaten infolge Militär- und Schutzdienst, Krankheit oder Unfall darf keine Kürzung der Ferien vorgenommen werden. Bei Absenzen, die</p>

länger als zwei Monate dauern, kann die Ferienberechtigung für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt werden.

~~Obligatorische Wiederholungskurse gelten in dieser Berechnung nicht als Absenz.~~

Für obligatorische Wiederholungskurse, Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils, Adoptionsurlaub sowie Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR darf keine Ferienkürzung vorgenommen werden (OR 329b Abs. 3).

#### 41 Feiertagsentschädigung

41.4 Muss an Feiertagen gearbeitet werden, haben die betroffenen Arbeitnehmenden Anspruch auf einen Ersatzruhetag (ArbG Art.20 / ArgV1 Art. 32a).

#### 43 Absenzen bei speziellen Vorkommnissen

43.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen zum normalen Lohn vergütet:

	Tagesverdienste
bei Heirat	3
<del>Vaterschaftsurlaub gemäss Gesetz</del>	<del>10</del> siehe neu Art. 56!
Krankheit Kind oder Hauptbetreuungsperson gegen Vorweisung eines Arztzeugnisses	Gesetz Art.36.3 ArG
bei Todesfall von Ehegatten, Lebenspartner im selben Haushalt, Eltern und Kindern	3
bei Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern	1
bei Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern, sofern im gleichen Haushalt	2
bei Wohnungswechsel (pro Jahr)	1

#### 45 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

45.3 Alle Arbeitnehmenden erhalten eine monatliche Abrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden (eine zeitliche Versetzung von einem Monat ist möglich).

#### 46 Mindestlöhne

~~46.2—Für Mitarbeitende mit einer Minderleistungsfähigkeit können die Mindestlöhne mit einer zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden gegenseitig~~

~~46.3—unterzeichneten Vereinbarung unterschritten werden. Sofern die Arbeitnehmenden zusätzlich eine Vergütung einer behördlichen Stelle (IV, Sozialamt usw.) erhalten und damit den Mindestlohn erreichen, muss die Vereinbarung nicht der paritätischen Kommission eingereicht werden.~~

46.2 In allen anderen Fällen muss die Vereinbarung der paritätischen Kommission zur Genehmigung eingereicht werden.—Für Mitarbeitende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, kann ein Gesuch zur Unterschreitung des Mindestlohnes an die paritätische Kommission gestellt werden.

Sofern die Arbeitnehmenden zusätzlich eine Vergütung einer behördlichen Stelle (IV, Versicherungen usw.) erhalten und damit den Mindestlohn erreichen, muss kein Gesuch an die paritätische Kommission eingereicht werden.

Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis oder Leistung erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.	
47	13. Monatslohn
47.1	Die Arbeitnehmenden erhalten als 13. Monatslohn 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der individuellen Jahressollarbeitszeit. <del>gemäss Lohn-regulativ.</del>
47.4	Sind die Arbeitnehmenden während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann <del>die Jahresendzulage</del> der 13. Monatslohn für jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden.
48	Überstunden und Überzeit
48.5	Als Überzeit gelten Stunden, welche über die im Arbeitsgesetz festgelegte Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche hinaus geleistet werden. Überzeitarbeit, die nicht innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden kann, muss mit einem Lohnzuschlag von 25% vergütet werden.
53	Lohnzahlung
53.3	Forderungen der Arbeitgebenden, welche aus dem Arbeitsverhältnis erwachsen (Schadenersatzforderungen), dürfen ohne Einverständnis der Arbeitnehmenden nicht mit ihren Lohnforderungen verrechnet werden. <del>Bei Streitigkeiten über entsprechende Forderungen haben Arbeitgebende den normalen Rechtsweg einzuhalten.</del>
54	Lohnverhandlungen (Mindestlöhne, Lohnsummenerhöhung)
Das Lohnregulativ (separate Beilage) wird alljährlich durch die Vertragsparteien überprüft und unter Berücksichtigung des Landesindex der Konsumentenpreise angepasst. Generelle Lohnerhöhungen gelten für alle, die dem GAV gemäss «Persönlichem Geltungsbereich» (Art. 4) unterstellt sind, ebenfalls gilt dies für eine Lohnsummenerhöhung.	
Für die übrigen Angestellten werden die Lohn- und Lohnsummenerhöhung nicht verhandelt.	
55	Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit
55.9	Für Einzelheiten und Sonderfälle gelten ausdrücklich die Regelungen der in Kraft stehenden Versicherungsverträge bzw. Reglemente, die jederzeit beim Arbeitgebenden eingesehen werden können.
55.10	Verzögert sich die Auszahlung des Krankentaggelds aufgrund von Abklärungen durch die Krankengeldversicherung, ist der Arbeitgebende zu einer Bevorschussung der Leistungen der Krankentaggeldversicherung von mindestens zwei Monaten an den Arbeitnehmenden verpflichtet.
55.11	Der Arbeitnehmende hat durch seine Mitwirkungspflicht alles zu unternehmen, damit die Krankengeldversicherung die Abklärungen möglichst rasch abschliessen kann.
56	Lohnfortzahlung bei <del>Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub</del> gesetzlichen Urlauben
<del>Bei Mutterschaft- und Vaterschaftsurlaub kommen die Regelungen des Erwerbsersatzgesetzes (Art. 16 EOG) zur Anwendung.</del>	
Bezüglich der Lohnfortzahlung bei gesetzlichen Urlauben wird auf die Bestimmungen Art. 329e bis Art. 329j OR verwiesen.	

59 Unfallversicherung / Verhinderung durch Unfall

59.3 Arbeitnehmende haben bei Berufs- und Nichtberufsunfällen Anspruch auf ein Taggeld von 80% des versicherten Verdienstes ab dem ersten Tag. Sofern die Versicherung Leistungen erst ab dem dritten Tag ausrichtet, wird der Lohnausfall für die ersten zwei nicht versicherten Unfalltage (Karenzfrist) von den Arbeitgebenden getragen. Die Versicherungsverträge bzw. Reglemente können jederzeit beim Arbeitgebenden eingesehen werden.

**Änderungen in den Lohnregulativen Produktion/Gärtnerischer Detailhandel und Baumschulen ab dem Jahr 2025**

2. Arbeitszeiten

Jahresstunden	<del>2'236</del> 2210
Durchschnittliche Monatsstunden	<del>186</del> 184
Durchschnittliche Wochenstunden	<del>43</del> 42.5