



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche

Verlängerung und Änderung vom 10. Juni 2025

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 8. Oktober 2015, vom 20. August 2018, vom 6. November 2018, vom 7. März 2019, vom 19. Mai 2022, vom 23. Januar 2023 und vom 11. September 2024¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche wird bis zum 31. Dezember 2028 verlängert.

II

Die Bundesratsbeschlüsse vom 8. Oktober 2015 und vom 6. November 2018² werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 2 und 3

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages der Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche gelten unmittelbar für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (Teilzeitarbeitnehmende und Aushilfen inbegriffen) in Betrieben der Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche. Zur genannten Branche gehören alle Hersteller oder Anbieter jeglicher Art von Brot, Backwaren (inkl. Fein- und Süssgebäck), Schokolade und von anderen kakaohaltigen Nahrungsmittelzubereitungen, Zuckerwaren und Speiseeis, die ganz oder teilweise unter Aufsicht des Herstellers oder Anbieters hergestellt und/oder entgeltlich veräussert werden.

Mit obengenannten Betrieben eine Einheit bildende Gastronomiebetriebe gehören ebenfalls zur Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche sofern sie räumlich verbunden sind und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben.

¹ BBl 2015 7577; 2018 5129, 7107; 2019 2259; 2022 1346; 2023 234; 2024 2252

² BBl 2015 7577; 2018 7107

Ausgenommen sind Betriebe der Schweizer Schokoladeindustrie.

³ Ausgenommen vom Geltungsbereich sind abschliessend:

- a. Betriebsinhaber und höhere leitende Angestellte (im Sinne von Art. 3 Arbeitsgesetzes, ArG), wie Betriebsleiter, Direktoren etc. sowie im Falle von juristischen Personen mehr als 50 % der Beteiligung haltende Personen;
- b. Familienmitglieder (d. h. Ehegatten, Eltern, Geschwister, Nachkommen) der gemäss lit. a ausgenommenen Personen;
- c. Minderjährige, sofern es sich nicht um Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung handelt; für Lernende gilt abschliessend die Lernendenvereinbarung, welche integrierenden Bestandteil des GAV bildet;
- d. Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebs. Praktika können vertraglich vom GAV ausgenommen werden, sofern der Arbeitsvertrag zum Zweck des Abschlusses eines anerkannten Ausbildungslehrgangs (BP und HFP) geschlossen wird;
- e. Musiker, Artisten, Discjockeys.

III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 6a Abs. 2 und 4 (Gelernte Arbeitnehmer)

2. *Aufgehoben*

4. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu dessen Abschlüssen/Gleichwertigerklärungen zu befragen. Das Ergebnis der Befragung ist schriftlich festzuhalten. Die Ansprüche als gelernter Arbeitnehmer beginnen ab Erhalt und Kenntnis des Arbeitgebers über einen Berufsabschluss gemäss Absatz 1 oder dessen Gleichstellungserklärung gemäss Absatz 3. Bis zu diesem Zeitpunkt können Arbeitnehmer lediglich Mindestlöhne als ungelernete Arbeitnehmer geltend machen.

Art. 6b Bst. b und c (Ungelernte Arbeitnehmer)

Als ungelernt gelten Arbeitnehmer,

- b) deren ausländische Berufsabschlüsse nicht im Sinne von Artikel 6a Absatz 3 GAV gleichgestellt wurden, oder
- c) die im Falle eines eidgenössischen (oder gemäss Art. 6a Abs. 3 GAV gleichgestellten) Berufsabschlusses nicht mehrheitlich im gelernten Beruf tätig sind.

Art. 9 Abs. 2 und 3 (Arbeitsvertrag und Probezeit)

2. Die Probezeit beträgt bei unbefristeten Arbeitsverträgen drei Monate. Bei befristeten Verträgen beträgt die Probezeit ebenfalls drei Monate, sofern die Vertragsdauer mindestens für ein Jahr vereinbart wird. Wird ein befristeter Vertrag für weniger als ein Jahr vereinbart, beträgt die Probezeit einen Monat.
Die Dauer der Probezeit kann durch schriftliche Vereinbarung im Rahmen des Gesetzes geändert werden.
3. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Art. 11 Abs. 2, 3 und 4 (Mindestlöhne/Lohnregulative)

2. Die Mindestlöhne gemäss den Lohnregulativen gelten bei Vollzeit (d. h. 100 % und einer 42-Stunden-Woche). Sie dürfen unter Vorbehalt von Abs. 3 nicht unterschritten werden. Mit dieser Einschränkung kann der Lohn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbart werden (vertraglich vereinbarter Lohn).

An den Mindestlohn sei es im Sinne des GAV, sei es im Sinne eines Gesetzes ist der gesamte AHV-pflichtige Bruttolohn anzurechnen. An den Mindestlohn im Sinne des GAV nicht angerechnet und damit zusätzlich geschuldet sind gemäss Gesetz oder GAV zwingende Zuschläge bzw. Zulagen in der jeweils gesetzlich bzw. gesamtarbeitsvertraglich vorgeschriebenen Höhe.

3. Der Mindestlohn ist nicht zwingend für:
 - Minderjährige;
 - Lernende (vgl. jedoch Lernendenvereinbarung);
 - Praktikanten während maximal 12 Monaten unmittelbar vor einer vertraglich vereinbarten Grundbildung bei derselben Arbeitgeberin;
 - an schweizerischen Bildungseinrichtungen die Sekundarstufe II besuchende Schüler (an Maturitäts-, Fachmittel- oder Berufsschulen) sowie Immatrikulierte mit Vollzeitausbildung (z. B. an Fachhochschulen, Universitäten);
 - Mitarbeitende aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen;
 - vermindert leistungsfähige Mitarbeitende (z. B. Lehrsabsolventen mit Nachteilsausgleich), sofern ein gemeinsamer, schriftlicher Antrag des Arbeitgebers und Arbeitnehmers vom ständigen Ausschuss gutgeheissen wird.
4. Zur Berechnung von Ferienlohn, Entschädigung bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle und ähnlichem ist vom durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate auszugehen.

Art. 13 Abs. 2 (13. Monatslohn)

2. *Aufgehoben*

Art. 14 Abs. 1 und 2 (Lohnzahlung)

1. Der Lohn ist spätestens am letzten Tag des Monats auszuführen, sofern keine andere Vereinbarung oder Übung besteht.
2. Der Arbeitnehmer erhält jeden Monat eine schriftliche oder elektronische Abrechnung, aus welcher der vertraglich vereinbarte Lohn, die zwingenden Zuschläge, die Entschädigungen (Lohnersatz) und die Abzüge ersichtlich sind.

Art. 15 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt bei Vollarbeitszeit (d. h. 100 %) für die Arbeitnehmer in industriellen und nicht-industriellen Betrieben in der Regel 42 Stunden. Die zu leistende Arbeitszeit kann auf Anordnung des Arbeitgebers die vereinbarte Normalarbeitszeit soweit zumutbar unter- oder überschreiten. Diesfalls hat der Ausgleich zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit in den Schranken des Gesetzes und des vorliegenden GAV innert 12 Monaten zu erfolgen.
2. *Aufgehoben*
3. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit kann mit schriftlichem Einzelarbeitsvertrag bis zu der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Artikel 9 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes (ArG) erhöht oder unter 42 Stunden reduziert werden. Für jede bei Vollarbeitszeit von der Normalarbeitszeit gemäss Artikel 15 Absatz 1 GAV abweichende Stunde wird der Mindestlohn um 2,38 % erhöht bzw. reduziert. Diese Erhöhung oder Reduktion des Mindestlohns ist bei Änderungen unter einer vollen Stunde anteilmässig geschuldet.
4. Die Vereinbarung von Gleitarbeitszeit ist bei mehrheitlicher Tätigkeit in der Administration sowie für Filial- oder Produktionsleitende zulässig. Die Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 15a Ruhetage

1. Im Jahresdurchschnitt gilt die Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf durchschnittlich 2 Ruhetage pro Woche.
2. Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewähren. Der zweite Ruhetag kann in halben Ruhetagen in der betreffenden, in den vorangehenden oder nachfolgenden Wochen gemäss den gesetzlichen Vorgaben gewährt werden. Der halbe Ruhetag richtet sich nach Gesetz.
3. Pro Kalenderjahr sind mindestens zwölfmal Samstag und Sonntag als 2 Ruhetage am Stück zu gewähren. Hat der Arbeitgeber zwei andere fixe, aufeinanderfolgende Schliessungstage, gelten diese an Stelle von Samstag und Sonntag als Ruhetage im genannten Sinne. Der gesetzliche Anspruch auf mindestens 12 freie Sonntage gemäss Artikel 12 Absatz 2 oder 3 ArGV 2 bleibt unangetastet. Bei unterjährigen Vertragsverhältnissen reduziert sich die Mindestanzahl von zwölf anteilmässig.

4. Die Parteien können sich in Abweichung zu Absatz 3 im Rahmen des Vertrages und in Berücksichtigung des Gesetzes auf eine andere Verteilung und Lage der Ruhetage einigen.
5. Nicht bezogene Ruhetage sind zu kompensieren. Sind während der Ruhetagsarbeit Überstunden entstanden, sind mit deren Kompensation oder Entschädigung auch die Ruhetage kompensiert. Ist eine Kompensation nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses mit 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zuzüglich 13. Monatslohn (aber ohne weitere Zuschläge vorbehaltlich Art. 33 ArGV 1) zu bezahlen.

Art. 15b Ausnahme für Chauffeure

1. Für Arbeitnehmer, die in Verrichtung ihrer Arbeitsleistung hauptsächlich Fahrzeuge führen, die einen Führerausweis der Kategorie C1 voraussetzen, ist Artikel 15a nicht anwendbar. Die Verteilung und Lage von deren Arbeits- und Ruhezeit richtet sich nach Gesetz.
2. Bei vertraglicher Verteilung der Arbeitszeit auf 6 Tage und durchschnittlich 1,5 Ruhetagen pro Woche ist ein Lohnzuschlag zusätzlich zum Mindestlohn geschuldet. Der Zuschlag ist nur bei einem 70 % übersteigenden Pensum geschuldet. Er beträgt monatlich 700 Franken (brutto) bei einem Vollzeitpensum; bei einem tieferen Pensum reduziert sich der Zuschlag anteilmässig. Der pauschale Zuschlag bildet Bestandteil des Bruttolohns, auf dem Ferienlohn, 13. Monatslohn und Lohnfortzahlung jeweils gemäss vorliegendem GAV geschuldet sind. Vorbehalten bleiben die Vorgaben der Chauffeurenverordnung ARV 1 bei deren Anwendbarkeit.

Art. 15c 4-Tage-Woche

In Abweichung zu Artikel 15a und 15b GAV kann die Arbeit mit Zustimmung des Arbeitnehmers vertraglich im Durchschnitt des Jahres auf vier Tage der Woche verteilt werden. Wird gleichzeitig die betriebliche Normalarbeitszeit gemäss betrieblichem Arbeitszeiterfassungssystem auf 36 Stunden pro Woche für Vollarbeitszeit reduziert, gilt die Ausgleichsruhezeit nach ArG als ausgeschlossen (Art. 32 ArGV 1).

Art. 16 Arbeitsplan und Arbeitszeitkontrolle

1. Der Arbeitgeber hat unter Beizug der Arbeitnehmer 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen schriftliche Arbeitspläne zu erstellen und auszuhändigen bzw. zugänglich zu machen. Kurzfristige Änderungen wegen unerwarteten Ereignissen sind nach Rücksprache mit den betroffenen Arbeitnehmenden möglich.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Betrieb eine Arbeitszeitkontrolle zu führen.

Wird die Arbeitszeit vom Arbeitgeber erfasst, ist sie monatlich vom Arbeitnehmer zu bestätigen. Bei Anordnung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer die Arbeitszeit täglich in die Arbeitszeitkontrolle des Arbeitgebers

einzutragen. Wird die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer erfasst, ist sie monatlich vom Arbeitgeber zu bestätigen.

Die Bestätigung hat jeweils innert 14 Tagen durch Unterschrift (handschriftlich oder einfach elektronisch) oder via eine sonstige (physische oder digitale) Lösung zu erfolgen.

Die Bestätigung gilt als gegeben, sofern die zur Bestätigung angerufene Partei die Arbeitszeiterfassung nicht innert 14 Tagen begründet beanstandet. Vorbehalten bleibt der Beweis, dass die Arbeitszeiterfassung vorgängig zur Bestätigung vorgelegt wurde.

3. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Kopie der Arbeitszeitkontrolle.

Art. 17 Abs. 1 (Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 03.00 Uhr)

1. Gelernte und ungelernte Arbeitnehmer in der Produktion haben für die zwischen 22.00 und 3.00 Uhr geleistete Arbeitszeit Anspruch auf einen Lohnzuschlag. Der Zuschlag kann wie folgt effektiv oder pauschal bezahlt werden:

Art. 18 Abs. 1, 4, 5, 6 und 7 (Überstunden)

1. Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäss Arbeitsvertrag (vgl. Art. 15 Abs. 2 GAV) bis zur gesetzlich vorgeschriebenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (Art. 9 ArG) geleistet werden. Im Rahmen von gleitenden Arbeitszeiten gemäss Artikel 15 Absatz 3 GAV geleistete Mehrstunden stellen keine Überstunden dar, vorbehalten bleibt Abs. 2 nachfolgend.
4. Überstunden werden grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Kompensation. Einzelarbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überstunden gemäss nachstehendem Absatz 6 entschädigt werden (Art. 321c OR).
5. Übersteigt der Überstundensaldo jeweils per (Stichtag) Ende Februar oder Ende August 100 Stunden, sind die über 100 Stunden hinausgehenden Überstunden mit dem Lohn des Folgemonats gemäss Absatz 6 auszusahlen. Vorbehalten bleiben davon abweichende Vereinbarungen der Einzelarbeitsvertragsparteien.
6. Am Ende des Arbeitsverhältnisses bestehende Überstundensaldi, die nicht durch Freizeit kompensiert werden konnten, sind mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen. Der Zuschlag ist jedoch nicht geschuldet, sofern Artikel 16 Absatz 1 GAV (Arbeitsplan) und Artikel 16 Absatz 2 GAV (Arbeitszeitkontrolle) eingehalten sind. Bei unechten Verträgen auf Abruf ist der Zuschlag nicht geschuldet.

Vorbehalten bleibt in jedem Falle Artikel 18 Absatz 7 GAV.

7. Bei Arbeitnehmern, deren Jahreslohn gesamthaft mindestens 91 000 Franken bzw. 7 585 Franken im Monat (jeweils inkl. 13. Monatslohn und aller Zuschläge) brutto beträgt, kann die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.

Art. 22 Abs. 1 und 2 (Dauer der Ferien)

1. *Aufgehoben*
2. Alle Arbeitnehmer haben pro Dienstjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien (entspricht einem Lohnzuschlag von 10,64 % bei Stundenlohn).

Art. 23 Abs. 2 (Zeitpunkt und Kürzung der Ferien)

2. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien rechtzeitig, spätestens jedoch vier Wochen vor deren Antritt. Während der Dauer einer besonderen oder ausserordentlichen Lage im Sinne des Epidemienetzes (EpG) können maximal zwei Ferienwochen pro Jahr nur drei Wochen vor deren Antritt angeordnet werden. Der Bezug kann auch über die Dauer der besonderen oder ausserordentlichen Lage hinaus erfolgen. Während dieser Ferien ist der Ferienlohn zu 100 % geschuldet. Der Arbeitgeber nimmt auf die Wünsche des Arbeitnehmers so weit Rücksicht, als es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Art. 24 Abs. 1 Bst. b und c und Abs. 2 (Bezahlte arbeitsfreie Tage)

1. Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, sofern sie auf Arbeitstage des Arbeitnehmers im Betrieb fallen. Pro Kalenderjahr besteht ein Anspruch auf gesamthaft höchstens fünf bezahlte Arbeitstage für:
 - b. Der Vater hat Anspruch auf den einen Tag der Geburt des eigenen Kindes;
 - c. Todesfall des Ehegatten resp. Lebenspartners, eigener Kinder: 3 Tage; Geschwister: 1 Tag; eines Elternteils: 2 Tage; eines Schwiegerelternteils: 1 Tag. Diese Absenzen werden, sofern auf Arbeitstage fallend selbst dann bezahlt, wenn die Maximale von 5 bezahlten Tagen pro Jahr überschritten wird;
2. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber um bezahlte arbeitsfreie Tage nachzusuchen und auf den Betrieb des Arbeitgebers nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen. Diese Bedingung gilt nicht für Absatz 1 lit. c) GAV.

Art. 33 Abs. 1, 2, 4, 6 und 7 (Krankentaggeldversicherung)

1. Der Arbeitgeber hat zugunsten der Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen oder einer mindestens gleichwertigen Alternative beizutreten, welche die Konditionen gemäss diesem Artikel sicherstellt. Die Versicherungspflicht entfällt nach vollendetem 70. Altersjahr. Die Lohnfort-

zahlung richtet sich diesfalls nach Berner Skala, wobei allfällige frühere (Taggeld-)Leistungen anzurechnen sind.

2. Die Versicherung hat während 730 Tagen pro Krankheitsfall, abzüglich der Wartefrist, 80 % des Lohnes zu entrichten, dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. Die Wartefrist darf maximal 90 Tage/3 Monate betragen. Ab Bezug einer AHV-Altersrente besteht ein Leistungsanspruch noch während 180 Tagen, maximal aber bis zum vollendeten 70. Altersjahr.
4. Während der Wartefrist sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber 80 % des Lohnes, maximal jedoch der bisherige Nettolohn zu entrichten (Art. 324a OR bleibt vorbehalten).
6. Krankheit oder Unfall ist dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen. Bei einer Erkrankung von mehr als drei Tagen muss dem Arbeitgeber unaufgefordert so rasch als möglich ein Arztzeugnis eingereicht werden. Der Arbeitgeber hat das Recht, ein Arztzeugnis bereits ab dem 1. Tag zu verlangen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die voraussichtliche Dauer und den Umfang der Arbeitsunfähigkeit zu informieren und diese vom Arzt bestätigen zu lassen.

Bei Schwangerschaft oder mehr als 10 Tage dauernder Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers ein detailliertes Arztzeugnis vorzulegen. Die Kosten eines detaillierten Arztzeugnisses trägt der Arbeitgeber.

7. Bei Einführung einer gesetzlichen Pflicht zur Versicherung der Folgen einer Arbeitsunfähigkeit richten sich Umfang und Dauer der Leistungen ebenso wie die Bezahlung der Prämien nach Gesetz. Es sind keine darüber hinausgehenden Leistungen des Arbeitgebers geschuldet.

Art. 40 Abs. 1, 5, 6 und 7 (Ständiger Ausschuss)

1. Den vertragsschliessenden Parteien sowie dem ständigen Ausschuss steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer und gegenseitiger Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b OR zu.

Zur Durchführung des GAV besteht ein paritätisch zusammengesetzter ständiger Ausschuss.

5. Der ständige Ausschuss hat dem Arbeitgeber das Kontrollergebnis schriftlich mitzuteilen und ihm Gelegenheit zu geben, innert 30 Tagen dazu Stellung zu nehmen.
6. Werden vom ständigen Ausschuss ausgesprochene Konventionalstrafen und Verfahrenskosten nicht fristgerecht bezahlt, wird der ordentliche Rechtsweg beschritten.
7. Geht der ständige Ausschuss von materiellen Abweichungen zu gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüchen aus, hat der Arbeitgeber eine Frist von 30 Tagen, um die Differenzen gemäss Entscheid des ständigen Ausschusses zu tilgen.

gen und die erfolgte Zahlung dem ständigen Ausschuss schriftlich mitzuteilen.

Nach unbenutztem Ablauf der 30-tägigen Frist erfolgt eine Mahnung. In Ausnahmefällen kann der ständige Ausschuss Arbeitnehmende über die sie jeweils betreffenden Differenzen inkl. deren Berechnung informieren.

Art. 41a Kosten

Die Kontrollkosten können denjenigen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern überbunden werden, die Anlass zum Verfahren gegeben haben. Im Übrigen werden die Kosten gemäss Artikel 41d GAV getragen.

Art. 41b Abs. 1 (Vollzugskostenbeiträge)

1. Von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern werden jährlich folgende Beiträge eingezogen:
 - für jeden Betrieb 0,12 % der gesamten AHV-Bruttolohnsumme, maximal jedoch 14 000 Franken;
 - jeden Arbeitnehmer 10 Franken pro vollen oder angebrochenen Monat des Arbeitsverhältnisses. Teilzeitarbeitnehmer, die im Jahresdurchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte, d. h. 5 Franken pro Monat;
 - für jeden Lernenden 2 Franken pro vollen oder angebrochenen Monat des Lehrverhältnisses.

Art. 41b^{bis} Abs. 2 (Deklaration)

2. Kommt der Arbeitgeber der Deklarationspflicht gemäss Absatz 1 nach, ist er zum Abzug einer Kommission von 3 % auf der Summe der Arbeitnehmerbeiträge berechtigt. Kommt er den Deklarationspflichten nicht nach, wird der Arbeitgeber von der zuständigen Inkassostelle gemahnt. Pro Mahnung ist vom Arbeitgeber eine Entschädigung von 100 Franken zu bezahlen.

Art. 41d Bst. d (Verwendung)

- d) *Aufgehoben*

Vereinbarung für Lernende

Art. 2 Anwendbarkeit

- 1. Diese Vereinbarung gilt für alle Lernenden, die aufgrund eines Lehrverhältnisses gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG) in einem Betrieb der Bäcker-Confiserie-Branche beschäftigt sind.
- 2. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung bilden einen integrierenden Bestandteil des Lehrvertrages zwischen dem Lernenden und dem Arbeitgeber als Berufsbildner (Lehrmeister).

Art. 3 Abänderungen

- 1. Von dieser Vereinbarung abweichende Abmachungen sind ausschliesslich zugunsten des Lernenden zulässig und bedürfen der Schriftform.
- 2. Ansprüche gemäss vorliegender Vereinbarung sind an die vertraglichen Abmachungen ebenso wie an gesetzliche Ansprüche unabhängig von ihrer Bezeichnung anzurechnen und nicht kumulativ geschuldet.

Art. 4 Probezeit und Kündigung

- 1. Die Probezeit beträgt drei Monate. Sie kann vor ihrem Ablauf durch Abrede zwischen dem Arbeitgeber und dem Lernenden und unter Zustimmung der kantonalen Behörde ausnahmsweise um weitere drei Monate bis auf total sechs Monate verlängert werden.
- 2. Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis jederzeit bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen gekündigt werden.

Art. 5 Mindestlöhne

- 1. Die Mindestlöhne für die Lernenden in der Bäcker-Confiserie-Branche gelten für alle Lernenden, die eine berufliche Grundbildung gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG) absolvieren. Die Mindestlöhne betragen:

Lernende in	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Zweijähriger Grundbildung eidg. Berufsattest (EBA)	850.–	950.–	
dreijähriger Grundbildung eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) (mit oder ohne Abschluss mit Berufsmaturität)	850.–	1050.–	1400.–

Lernende in	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Verkürzte zweijährige Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) (nach Abschluss einer Grundbildung mit EBA oder erweiterter Allgemeinbildung (z. B. Mittelschule))		1200.–	1400.–
einjähriger Zusatzlehre Produktion (nach Abschluss der Grundbildung mit EFZ in der anderen Fachrichtung)			1400.–

2. Bei attestiertem Nachteilsausgleich kann der Mindestlohn mit Zustimmung der zuständigen kantonalen Behörde reduziert werden.
3. Die Mindestlöhne setzen sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt (inkl. sämtlicher Zuschläge) sowie allfälligen Pauschalspesen gemäss kantonalem Recht.

Art. 6 13. Monatslohn

Ein 13. Monatslohn ist zusätzlich geschuldet.

Art. 7 Auszahlung

1. Der Lohn ist spätestens am letzten Tag des Monats auszusahlen, sofern keine andere Vereinbarung oder Übung besteht.
2. Dem Lernenden ist eine übersichtliche Lohnabrechnung zu überlassen.

Art. 8 Lohnabzüge

Vom Lohn dürfen abgezogen werden:

- AHV/IV/EO/ALV-Beiträge;
- Versicherungsprämien gemäss Lehrvertrag;
- Prämien an Vorsorgeeinrichtungen;
- Mietzins und Verpflegungskosten;
- Lohnvorschüsse;
- Quellensteuern;
- Vollzugskostenbeiträge.

Art. 9 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) beträgt 42 Stunden pro Woche. Essens- und Pausenzeit gelten nicht als Arbeitszeit, sofern sich der Lernende nicht zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.

2. Die zu leistende Arbeitszeit kann auf Anordnung des Arbeitgebers die vereinbarte Normalarbeitszeit unter- oder überschreiten. Diesfalls hat der Ausgleich zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit in den Schranken des Gesetzes innert 12 Monaten zu erfolgen.
3. Die tägliche Arbeitszeit von noch nicht volljährigen Lernenden darf einschliesslich obligatorischen Unterrichts und Überstunden sowie allfälliger Vor- oder Nachholzeit nicht mehr als 9 Stunden betragen und darf diejenige der anderen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer nicht überschreiten. Die Arbeitszeit muss innert einem Zeitraum von 12 Stunden bzw. bei Nachtarbeit innerhalb von 10 Stunden liegen (Art. 31 ArG). Volljährigen Lernenden ist eine maximale tägliche Arbeitszeit von 14 Arbeitsstunden innert 24 Stunden möglich.
4. Es ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Vor Berufsschultagen oder überbetrieblichen Kursen dürfen minderjährige Lernende längstens bis 20 Uhr beschäftigt werden (Art. 16 ArGV 5). Bei volljährigen Lernenden beträgt die tägliche Ruhezeit durchschnittlich 11 Stunden.

Art. 10 Anrechnung des Unterrichts an die Arbeitszeit

1. Der obligatorische Unterricht der schulischen Bildung (Besuch der Berufsfachschule, die interkantonalen Fachkurse, die überbetrieblichen Kurse sowie die Teilnahme an den Lehrabschlussprüfungen) werden an die Arbeitszeit angerechnet, sofern sie in die Arbeitszeit fallen. Die Anrechnung erfolgt in folgendem Umfang:
 - Ein ganzer Schultag (morgens und nachmittags, mindestens 6 Lektionen) gilt als ganzer Arbeitstag.
 - Ein halber Schultag (morgens oder nachmittags, gesamthaft mindestens 4 Lektionen) gilt als halber Arbeitstag.
 - Einzelne Schulstunden unter 4 Lektionen am Tag gelten im Umfang der Lektionsdauer inkl. der üblichen Pausen (ausgenommen der Mittagspause) als Arbeitszeit.
2. Die Vorbereitungen auf Prüfungen, das Erledigen von Hausaufgaben, das Erstellen der Lerndokumentation etc. stellen keine Arbeitszeit dar.
3. Unentschuldigte Absenzen gelten als selbstverschuldete Minusstunden der Lernenden.
4. An einem ganzen Schultag darf der Lernende nicht mehr zur Arbeitsleistung aufgeboden werden.
5. Der Besuch des obligatorischen Unterrichts oder von überbetrieblichen Kursen an Ruhetagen oder -halbtagen kann dem Lernenden nicht als Ruhetag angerechnet werden.

Art. 11 Überstunden

1. Als Überstunden gelten die Arbeitsstunden gemäss Art. 18 Abs. 1 und 2 GAV.
2. Überstunden sind grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten spätestens aber bis Ende des Lehrvertrages durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Vorbehalten bleiben davon abweichende, schriftliche Vereinbarungen der Parteien.
3. Überstunden sind am Ende des Lehrverhältnisses mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen, sofern sie nicht kompensiert werden konnten.

Art. 12 Überzeit

Überzeit darf erst ab dem vollendeten 16. Altersjahr unter den Voraussetzungen von Artikel 17 Absatz 2 ArGV 5 angeordnet werden.

Art. 13 Arbeitsplan und Arbeitskontrolle

1. Der Arbeitgeber hat möglichst 2 Wochen im Voraus für wenigstens 2 Wochen Arbeitspläne aufzustellen. Kurzfristige Änderungen wegen unerwarteten Ereignissen sind möglich.
2. Der Arbeitgeber führt eine Arbeitszeitkontrolle, aus der sich die Arbeits- und Ruhezeit, die Ferien, Feiertage und Ruhetage ergeben. Der Lernende kann seine Arbeits- und Ruhezeiten jederzeit einsehen und prüfen. Beanstandungen sind innert 2 Wochen seit Einsichtnahme dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Art. 14 Nacht- und Sonntagsarbeit

Die Entschädigungen für geleistete Nacht- und Sonntagsarbeit richten sich nach Gesetz. Darüber hinaus haben Lernende der Produktion Anspruch auf den Nachtzuschlag gemäss Artikel 17 GAV.

Art. 15 Ferien

Der jährliche Ferienanspruch der Lernenden beträgt 5 Wochen. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei auf die Wünsche des Lernenden so weit Rücksicht, als es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Art. 16 Feiertage und Ruhetage

Der Anspruch auf Feiertage richtet sich nach Artikel 20 GAV, derjenige auf Ruhetage nach Artikel 15a Absatz 1 und 2 GAV. Die Bestimmungen über die Lage und Verteilung der Ruhetage (gemäss Art. 15a Abs. 3 und 4 GAV) sind jedoch nicht anwendbar. Es ist möglich, die Ruhetage auf einen ganzen und zwei halbe Ruhetage aufzuteilen.

Art. 17 Unterkunft und Verpflegung

1. Soweit die Möglichkeit für Kost und Logis beim Arbeitgeber besteht, ist die Benützung und Verrechnung der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Lernendem überlassen.
2. Der Vertrag über Unterkunft und Verpflegung kann während der Dauer des Lehrverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen abgeändert werden.
3. Fehlt eine schriftliche Vereinbarung gelten die jeweils gültigen AHV-Ansätze. Es dürfen nur die effektiv eingenommenen Mahlzeiten berechnet werden. Wird eine Pauschale vereinbart, müssen wöchentliche Ruhetage, Ferien, Schultage usw., an denen die Mahlzeiten regelmässig nicht im Betrieb eingenommen werden, bei der Berechnung berücksichtigt werden.
4. Die aktuell gültigen AHV-Ansätze sind:

	Pro Tag	Pro Monat
Frühstück	3.50	105.—
Mittagessen	10.—	300.—
Abendessen	8.—	240.—
Kost	21.50	645.—
Logis	11.50	345.—
Kost und Logis	33.—	990.—

5. Der Vertrag betreffend Kost und/oder Logis endet in jedem Fall mit der Beendigung des Lehrverhältnisses. Während der Dauer des Lehrverhältnisses ist der Mietvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen, der Vertrag betreffend Kost unter Einhaltung von einem Monat kündbar.

Art. 19 Ständiger Ausschuss

Für die Auslegung, die Antragsstellung auf Änderung, die Durchführung und die Einhaltung der Vereinbarung ist der ständige Ausschuss gemäss Artikel 40 GAV zuständig.

Art. 20 Vollzugskostenbeiträge

Die Vollzugskostenbeiträge (Art. 41*b* GAV), die Deklarationspflicht (Art. 41*b*^{bis} GAV), die Konventionalstrafe (Art. 41*c* GAV) und die Bestimmungen zur Verwendung der Beiträge (Art. 41*d* GAV) richten sich nach dem GAV.

Art. 21 Vorbehalt weiterer Vorschriften

Die Bestimmungen des GAV sind nicht anwendbar, sofern vorliegende Vereinbarung nicht ausdrücklich darauf verweist.

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2025 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2028.

10. Juni 2025

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Karin Keller-Sutter

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

