

GESAMTARBEITSVERTRAG GAV

für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche

Gültig ab 1. Juli 2025



A.	Definitionen, Parteien, Zweck und Anwendbarkeit des GAV.....	3
Art. 1	Definitionen.....	3
Art. 2	Vertragsschliessende Parteien.....	4
Art. 3	Vertragszweck und Vertragsziele.....	4
Art. 4	Räumlicher Geltungsbereich.....	4
Art. 5	Betrieblicher Geltungsbereich.....	4
Art. 6	Persönlicher Geltungsbereich.....	4
Art. 6a	Gelernte Arbeitnehmer.....	4
Art. 6b	Ungelernte Arbeitnehmer.....	5
Art. 6c	Ausnahmen.....	5
Art. 7	Gelöscht.....	5
Art. 8	Abweichungen von GAV-Regelungen.....	5
B.	Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	6
Art. 9	Arbeitsvertrag und Probezeit.....	6
Art. 10	Kündigung.....	6
C.	Lohn.....	7
Art. 11	Mindestlöhne/Lohnregulative.....	7
Art. 12	Lohnverhandlungen.....	7
Art. 13	13. Monatslohn.....	8
Art. 14	Lohnzahlung.....	8
D.	Arbeits- und Ruhezeit.....	8
Art. 15	Arbeitszeit.....	8
Art. 15a	Ruhetage.....	9
Art. 15b	Ausnahme für Chauffeure.....	9
Art. 15c	4-Tage-Woche.....	9
Art. 16	Arbeitsplan und Arbeitszeitkontrolle.....	10
Art. 16 ^{bis}	Verzicht auf Arbeitszeiterfassung.....	10
Art. 17	Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 3.00 Uhr.....	11
Art. 18	Überstunden.....	12
Art. 19	Überzeit.....	12
Art. 20	Gesetzliche Feiertage.....	13
Art. 21	Sonn- und Feiertagsarbeit.....	13
Art. 22	Dauer der Ferien.....	13
Art. 23	Zeitpunkt und Kürzung der Ferien.....	14
Art. 24	Bezahlte arbeitsfreie Tage.....	14
Art. 25	Berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen.....	15
E.	Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.....	15
Art. 26	Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber.....	15
Art. 27	Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung.....	16
Art. 28	Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer.....	16
Art. 29	Haftung des Arbeitnehmers.....	16
Art. 30	Gelöscht.....	16
Art. 31	Kost und Logis.....	17

F.	Lohnersatz und Sozialversicherungen.....	17
Art. 32	Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers.....	17
Art. 33	Krankentaggeldversicherung.....	17
Art. 34	Mutterschaftsentschädigung	18
Art. 35	Militärdienst.....	18
Art. 36	Unfall.....	19
Art. 37	Prämien/Ungenügende Versicherung	19
G.	Berufliche Personalvorsorge	20
Art. 38	Pensionskasse PANVICA	20
H.	Formelle Bestimmungen	20
Art. 39	Friedenspflicht.....	20
Art. 39a	Vertragsverletzungen	20
Art. 40	Ständiger Ausschuss	20
I.	Finanzielles	21
Art. 41a	Kosten	21
Art. 41b	Vollzugskostenbeiträge	21
Art. 41b ^{bis}	Deklaration.....	22
Art. 41c	Konventionalstrafe	22
Art. 41d	Verwendung.....	23
Art. 41e	Datenschutz	23
Art. 42	Allgemeinverbindlicherklärung.....	23
Art. 43	Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen	24
Art. 44	Kündigung des GAV.....	24
Art. 45	Übersetzungen	24
J.	Schlussbestimmungen.....	24
Art. 46	Besitzstandsgarantie.....	24
Art. 47	Abgrenzung zum GAV gültig ab 1. Januar 2019.....	24
K.	Lohnregulativ.....	26
	Lohnregulativ für Produktions- und Verkaufspersonal.....	26
	Lohnregulativ für Gastronomiepersonal.....	28
	Lohnregulativ für weiteres Personal.....	30
	Vereinbarung für Lernende.....	32

A. Definitionen, Parteien, Zweck und Anwendbarkeit des GAV

Art. 1 Definitionen

In diesem GAV bedeuten:

1 Vertragsschliessende Parteien

Die vertragsschliessenden Parteien sind die Vertragsparteien des GAV gemäss Art. 2 GAV.

2 Arbeitgeber/Arbeitnehmer¹

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind die Vertragsparteien des Einzelarbeitsvertrages.

3 Kalenderjahr

Als Kalenderjahr gilt die jeweilige 12-monatige Zeitspanne vom 1. Januar bis 31. Dezember.

4 Dienstjahr

Das Dienstjahr entspricht einer 12-monatigen Zeitspanne ab Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses in einem bestimmten Betrieb bzw. bei einem bestimmten Arbeitgeber. Lehrjahre gelten nicht als Dienstjahre.

Sofern der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsperioden nicht mehr als 6 Monate beträgt, werden diese Arbeitsperioden im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber für die Berechnung der Dienstjahre des betreffenden Arbeitnehmers zusammengezählt. Die Addition ist ausgeschlossen, sofern der Betrieb während des Unterbruchs von einem anderen Arbeitgeber übernommen wird oder der Arbeitnehmer während des Unterbruchs für einen anderen Arbeitgeber tätig war.

Das Gleiche gilt bei unbezahltem Urlaub bzw. bei Auslandspraktika. Bei Übernahme eines Betriebs gilt Art. 333 OR.

5 Lohnzuschlag

Als Lohnzuschlag gilt entweder der betragsmässig vorgesehene oder anhand eines Prozentsatzes des Bruttolohns zu berechnende Zuschlag, welcher zusätzlich zum entsprechenden Brutto-Stundenlohn (bei 42 Stunden pro Woche: Monatslohn geteilt durch 182) oder Monatslohn bezahlt und im Vertrag oder auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden muss.

Beispiele sind Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Ferien-, Überstundenzuschläge, Kinder- und Ausbildungszulagen.

6 Teilzeitarbeitnehmer

Teilzeitarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die in einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis weniger als 100% beschäftigt sind, ungeachtet dessen, ob sie im Monats- oder Stundenlohn bezahlt werden.

¹ Zur einfacheren Leserlichkeit wird jeweils allein die maskuline Form verwendet, wobei damit auch Personen anderen Geschlechts erfasst werden. Formulierungen in femininer Form beziehen sich ausschliesslich auf weibliche Personen.

Art. 2 Vertragsschliessende Parteien

Vertragsschliessende Parteien sind:

auf Seiten der Arbeitgeber:

a) Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

und auf Seiten der Arbeitnehmer:

b) Hotel & Gastro Union

c) Gewerkschaft Syna

d) Gewerkschaft Unia

Art. 3 Vertragszweck und Vertragsziele

- 1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag will im Interesse der ganzen Branche, der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die Attraktivität der Branche auf dem Arbeitsmarkt steigern, den Berufsnachwuchs fördern, die Fluktuation der Arbeitnehmenden senken, die Produktivität und Professionalität erhöhen und damit Betriebe und ihre Arbeitsplätze erhalten.
- 2 Die verfassungsrechtlich geschützten Grundrechte und Grundsätze gelten uneingeschränkt.

Art. 4 Räumlicher Geltungsbereich

- 1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.
- 2 (gelöscht)

Art. 5 Betrieblicher Geltungsbereich

- 1 Diesem Vertrag unterstehen alle Arbeitgeber/Betriebe der Bäckerei-/Konditorei-/Confiserie-Branche mit- samt ihren sämtlichen Betriebsteilen.
- 2 Insbesondere mit genannten Betrieben eine Betriebseinheit bildende Cafés/Restaurationsbetriebe ge- hören ebenfalls zur Bäckerei-/Konditorei-/Confiserie-Branche, sofern sie räumlich mit Verkaufsgeschäf- ten des Detailhandels verbunden sind und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazu- gehörige Verkaufsgeschäft haben.

Art. 6 Persönlicher Geltungsbereich

Diesem Vertrag unterstehen unter Vorbehalt von Art. 4, 5 und Art. 6c GAV alle gemäss Art. 6a GAV gelernten und gemäss Art. 6b GAV ungelernten Arbeitnehmer. Teilzeitangestellte und Aushilfen sind im Rahmen ihrer Anstellung dem GAV unterstellt.

Art. 6a Gelernte Arbeitnehmer

- 1 Als gelernte Arbeitnehmer gelten Inhaber eidgenössischer Abschlüsse (EFZ, EBA, BP, HFP), sofern sie mehrheitlich im gelernten Beruf tätig sind (Übereinstimmung von Berufsabschluss und im Betrieb mehr- heitlich ausgeübter Funktion).

Ausländische Diplome

2 (gelöscht)

3 Der ständige Ausschuss kann ausländische Berufsausweise bezüglich Rechten und Pflichten aus diesem GAV den eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen gleichstellen.

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 Abs. 1 oder dessen Gleichstellungserklärung gemäss Abs. 3. Bis zu diesem Zeitpunkt können Arbeitnehmer lediglich Mindestlöhne als ungelernte Arbeitnehmer geltend machen.

Art. 6b Ungelernte Arbeitnehmer

Als ungelernt gelten Arbeitnehmer,

- a) die über keinen eidgenössischen Berufsabschluss (EBA oder EFZ) verfügen,
- b) deren ausländische Berufsabschlüsse nicht im Sinne von Art. 6a Abs. 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. 6c Ausnahmen

Vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind:

- a) Betriebsinhaber und höhere leitende Angestellte (i.S.v. Art. 3 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 BBG handelt; für Lernende gilt abschliessend die Lernendenvereinbarung, welche integrierenden Bestandteil dieses GAV bildet;
- d) Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebs. Praktikanten können vertraglich vom GAV ausgenommen werden, sofern der Arbeitsvertrag zum Zweck des Abschlusses eines anerkannten Ausbildungslehrganges (BP und HFP) geschlossen wird;
- e) Musiker, Artisten, Discjockeys.

Art. 7 Gelöscht

Art. 8 Abweichungen von GAV-Regelungen

1 Arbeitnehmer und Arbeitgeber, welche alle Voraussetzungen für die Anwendung des GAV erfüllen (Art. 4 bis Art. 6c GAV), haben Anspruch auf zwingende Anwendung der Bestimmungen des GAV.

- 2 Andere als in diesem GAV aufgeführte Arbeitsbedingungen dürfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden, wenn sie zugunsten der Arbeitnehmer lauten. Andernfalls sind sie nichtig.
- 3 Vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommene Arbeitnehmer (Art. 6c GAV) können freiwillig dem GAV oder Teilen davon unterstellt werden.

B. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 9 Arbeitsvertrag und Probezeit

- 1 Arbeitsverhältnisse sind schriftlich zu vereinbaren.
- 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. Art. 335b Abs. 3 OR behält seine Gültigkeit.

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. 10 Kündigung

- 1 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Dieses Gültigkeitserfordernis ist sowohl bei ordentlichen wie auch bei fristlosen Kündigungen zwingend. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist im Besitz des Empfängers sein.
- 2 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei unter Einhaltung folgender Kündigungsfrist per Ende oder per 15. eines Monats gekündigt werden:
 - a) 1 Monat Kündigungsfrist während des 1. Dienstjahres;
 - b) 2 Monate Kündigungsfrist im 2. bis und mit 9. Dienstjahr;
 - c) 3 Monate Kündigungsfrist ab 10. Dienstjahr.
Diese Kündigungsfristen können durch schriftliche Vereinbarung reduziert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nicht herabgesetzt werden (Art. 335c OR bleibt anwendbar).
- 3 Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer und sind während der Vertragsdauer vorzeitig unter Einhaltung der Fristen und Termine gemäss Art. 10 Abs. 2 GAV kündbar.
- 4 Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 334 Abs. 2 OR).

C. Lohn

Art. 11 Mindestlöhne/Lohnregulative

- 1 Die monatlichen Mindestlöhne werden abhängig von Berufsabschluss und Funktion gemäss Art. 6 bis Art. 6b GAV in separaten Lohnregulativen festgelegt, welche integrierenden Bestandteil dieses GAV bilden. Das anwendbare Lohnregulativ bestimmt sich nach Massgabe der mehrheitlich ausgeübten Tätigkeit. Pro Arbeitnehmer ist nur ein Lohnregulativ anwendbar.
- 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. 12 Lohnverhandlungen

Die Mindestlöhne sind für die Dauer des GAV 2025 fest vereinbart worden. Ab 2026 erfolgt eine jährliche Anpassung der Mindestlöhne nach Massgabe des durchschnittlichen Landesindex für Konsumentenpreise bzw. der Jahreststeuerung des vorangehenden Jahres gemäss Septemberprognose des SECO, wobei eine vorgängige Differenz zwischen prognostizierter und effektiver Teuerung grundsätzlich im Folgejahr ausgeglichen wird (vorbehalten bleiben die Mindestlöhne der Gastronomiemitarbeitenden). Die detaillierte Berechnung haben die vertragsschliessenden Parteien in einer separaten Protokollvereinbarung festgelegt.

Art. 13 13. Monatslohn

- 1 Der Arbeitnehmer hat nach Ablauf der Probezeit jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Umfang von 100% des durchschnittlichen, vertraglich vereinbarten Lohnes der letzten 12 Monate, ohne Zulage. Für im Stundenlohn Angestellte sind Ferien- und Feiertagszuschläge bei der Berechnung des 13. Monatslohnes zu berücksichtigen.

Während der Probezeit besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch.

- 1^{bis} Der mehrheitlich in der Gastronomie beschäftigte Arbeitnehmer (Gastronomiepersonal) hat demgegenüber von Anbeginn des Arbeitsvertrages Anspruch auf den 13. Monatslohn. Der anteilmässige Anspruch für unvollständige Arbeitsjahre entfällt jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis mit Gastronomiepersonal im Rahmen der Probezeit aufgelöst wird.

- 2 (gelöscht)

- 3 Ist der Arbeitnehmer im Dienstjahr wegen Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Berufs- oder Nichtberufsunfall, Militär- oder Zivildienst (ausgenommen ordentlicher militärischer Wiederholungs- oder Ergänzungskurs) länger als einen Monat an der Leistung der Dienste verhindert, so besteht für die einen Monat übersteigende Zeit kein Anspruch auf den 13. Monatslohn. Vorbehalten bleibt eine allfällige Versicherungsleistung, welche den 13. Monatslohn miteinschliesst.

Art. 14 Lohnzahlung

- 1 Der Lohn ist spätestens am letzten Tag des Monats ausbezahlen, 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.
- 3 Bei Barzahlungen hat der Arbeitnehmer für den empfangenen Lohn zu quittieren.

D. Arbeits- und Ruhezeit

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 (gelöscht)

- 3 Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit kann mit schriftlichem Einzelarbeitsvertrag bis zu der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes (ArG) erhöht oder unter

42 Stunden reduziert werden. Für jede bei Vollarbeitszeit von der Normalarbeitszeit gemäss Art. 15 Abs. 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 (Art. 20 ArGV 1 bzw. Art. 23 ArGV 2).
- 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 Art. 12 Abs. 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 Abs. 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 Art. 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 CHF 700 (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 Chauffeurverordnung ARV 1 bei deren Anwendbarkeit.

Art. 15c 4-Tage-Woche

In Abweichung zu Art. 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 Das Arbeitsgesetz regelt Inhalt und Aufbewahrungsdauer der Arbeitszeitkontrolle (Art. 46 ArG und Art. 73-73b ArGV 1). Der Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Kopie der Arbeitszeitkontrolle.

Art. 16^{bis} Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

- 1 In auf vorliegenden Artikel beschränkter Ausdehnung des persönlichen Anwendungsbereichs gemäss Art. 6 auf alle Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber (in Abweichung zu Art. 16 Abs. 1 und 2 GAV) mit dem Arbeitnehmer schriftlich und individuell vereinbaren, auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten, sofern der betroffene Arbeitnehmer:

- a) bei seiner Arbeit über eine grosse Autonomie verfügt und seine Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen kann und
- b) mindestens über ein Bruttojahreseinkommen gemäss Art. 73a Abs. 1 lit. b ArGV 1 (derzeit CHF 120'000.00, bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert) verfügt.

- 2 Im Interesse des Gesundheitsschutzes obliegen dem Arbeitgeber beim Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung eines Arbeitnehmers folgende Informationspflichten:

- a) Sensibilisierung der betroffenen Arbeitnehmer in Bezug auf die Themen Arbeitszeit und Ruhezeit. Eine schriftliche Information (z.B. in Form eines Merkblattes) hierzu wird ausgehändigt.
- b) Jährliche Informationen der betroffenen Arbeitnehmer über gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz.

- c) Die Arbeitsbelastung und –volumen, Arbeitszeit, gesundheitliche Risiken etc. werden im jährlichen Mitarbeitergespräch individuell besprochen.
 - d) Den betroffenen Arbeitnehmern wird die Möglichkeit der persönlichen Beratung durch einen Arbeits- oder Vertrauensarzt oder andere Spezialisten der Arbeitssicherheit ermöglicht.
- 3 Der Arbeitgeber bezeichnet eine interne Anlaufstelle für Fragen des Gesundheitsschutzes und zu den Arbeitszeiten. Diese Aufgabe kann von den Personalverantwortlichen wahrgenommen werden.
- 4 Bei gültig vereinbarten Verzicht auf Arbeitszeiterfassung entfällt die Pflicht zur Dokumentation gemäss Art. 73 lit. c-e sowie lit. h ArGV 1. Den staatlichen Vollzugs- und Aufsichtsorganen sind vorliegende Vereinbarung der Sozialpartner, die individuelle Vereinbarung gemäss Abs. 1 oben sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer, welche auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, zur Verfügung zu halten. Dem Verzeichnis beizulegen sind die Angaben über das Bruttojahreseinkommen, über die Funktion und den allgemeinen Funktionsbeschreibung der betroffenen Arbeitnehmer.
- 5 Sollte sich am jährlichen Mitarbeitergespräch herausstellen, dass Arbeitsbelastung und –volumen nach Unterzeichnung der Verichtsvereinbarung überdurchschnittlich zugenommen haben, so kann der Arbeitnehmer die Verichtsvereinbarung für die Zukunft widerrufen, ohne dass ihm aus diesem Grund ein Nachteil erwächst (wie z.B. Übergehen bei Beförderungen, Kündigungen etc.).
- 6 Den betroffenen Arbeitnehmern steht es frei, zur Selbstkontrolle trotz Vorliegen einer Verichtsvereinbarung die Angaben nach Art. 73 Abs. 1 lit. c-e sowie lit. h ArGV 1 aufzuzeichnen.
- 7 Der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Abs. 1 jährlich widerrufen.

Art. 17 Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 3.00 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:
- 2 Der effektive Zuschlag beträgt 25% für jede geleistete Arbeitsstunde zwischen 22.00 und 3.00 Uhr. Der effektive Zuschlag ist im Ferienlohn, dem 13. Monatslohn, der Lohnfortzahlung und bei Freistellung nicht geschuldet.
- 3 Der pauschale Zuschlag beträgt pro durchschnittlich, wöchentlich geleisteter Arbeitsstunde zwischen 22.00 und 3.00 Uhr 0.4% auf dem vertraglich vereinbarten Monatslohn (ohne 13. Monatslohn und Zulagen). Der pauschale Zuschlag bildet Bestandteil des Bruttolohns, auf dem Ferienlohn, 13. Monatslohn und Lohnfortzahlung jeweils gemäss vorliegendem GAV geschuldet sind.
- 4 Die Regelung gemäss Abs. 2 (effektiver Zuschlag) gilt, sofern sich die Parteien nicht auf den pauschalen Zuschlag gemäss Abs. 3 einigen können.
- 5 (gelöscht)
- 6 Die weiteren Lohn- und Zeitzuschläge für geleistete Nachtarbeit richten sich nach dem Arbeitsgesetz (Art. 17b ArG).

Art. 18 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 Art. 15 Abs. 3 GAV geleistete Mehrstunden stellen keine Überstunden dar, vorbehalten bleibt Abs. 2 nachfolgend.
- 2 Überstunden müssen vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter als solche angeordnet werden. Kann eine solche Anordnung nicht rechtzeitig getroffen werden, erweist sich aber die Überstundenarbeit als unbedingt notwendig, so hat sie der Arbeitnehmer von sich aus zu leisten und den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter baldmöglichst davon in Kenntnis zu setzen.
- 3 Der Arbeitnehmer hat Überstunden zu leisten, soweit er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können.
- 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 Abs. 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 Abs. 6 auszuzahlen. 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 Art. 16 Abs. 1 GAV (Arbeitsplan) und Art. 16 Abs. 2 GAV (Arbeitszeitkontrolle) eingehalten sind. Bei unechten Verträgen auf Abruf ist der Zuschlag nicht geschuldet.

Vorbehalten bleibt in jedem Falle Art. 18 Abs. 7 GAV.
- 7 Bei Arbeitnehmern, deren Jahreslohn gesamthaft mindestens CHF 91'000 bzw. CHF 7'585.00 im Monat (jeweils inkl. 13. Monatslohn und aller Zuschläge) brutto beträgt, kann die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.

Art. 19 Überzeit

- 1 Überzeit ist diejenige Arbeitszeit, welche über die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz hinaus geleistet wird (Art. 12 ArG).
- 2 Überzeit muss vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter als solche angeordnet werden. Kann eine solche Anordnung nicht rechtzeitig getroffen werden, erweist sich aber die Überzeitarbeit als unbedingt notwendig, so hat sie der Arbeitnehmer von sich aus zu leisten und den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter baldmöglichst davon in Kenntnis zu setzen.

- 3 Der Arbeitnehmer hat Überzeit zu leisten, soweit er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- 4 Überzeit wird grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Einzelarbeitsvertraglich kann im Rahmen von Art. 13 ArG vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überzeit gemäss nachstehendem Abs. 5 ausbezahlt wird.
- 5 Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25% besteht nur für Überzeitarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist.

Art. 20 Gesetzliche Feiertage

- 1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 6 (0.5 Tage pro Monat) bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (Bundesfeiertag inbegriffen).
- 2 Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.
- 3 Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während der Ferien.
- 4 Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, so sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.
- 5 Hat der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses zu viele Feiertage bezogen, so darf der Arbeitgeber einen Abzug analog zu Art. 23 Abs. 6 GAV anordnen.

Art. 21 Sonn- und Feiertagsarbeit

- 1 An Sonntagen oder gesetzlich anerkannten Feiertagen ist die Beschäftigung der Arbeitnehmer unter Vorbehalt gesetzlicher Bestimmungen oder behördlicher Bewilligung untersagt (Art. 18f. ArG).
- 2 Produktions-, Verkaufs- und Gastronomiepersonal darf im Rahmen des Arbeitsgesetzes (Art. 23-27 ArGV 2) ohne behördliche Bewilligung zu Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden.
- 3 Muss an Sonntagen gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmer nicht an mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben Bestimmungen über den unterbrochenen Betrieb (Art. 21 Abs. 3 ArGV 1).
- 4 Im Übrigen richtet sich die Sonntagsarbeit nach dem Arbeitsgesetz (Art. 19f. ArG).

Art. 22 Dauer der Ferien

- 1 (gelöscht)
- 2 Ab 1. Januar 2016 haben alle Arbeitnehmer pro Dienstjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien (entspricht einem Lohnzuschlag von 10,64% bei Stundenlohn).

- 3 Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer während der Ferien, so hat der Arbeitgeber die Ferien so weit nachzugewähren, als der Erholungszweck der Ferien durch Krankheit oder Unfall beeinträchtigt worden ist. Voraussetzung für die Nachgewährung ist insbesondere ein entsprechendes ärztliches Zeugnis.
- 4 Hat der Arbeitnehmer auf kürzere Ferien Anspruch als die Betriebsferien dauern, so darf der Arbeitgeber entweder einen Ausgleich nach Art. 23 Abs. 6 GAV anordnen oder den betreffenden Arbeitnehmer während der Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.

Art. 23 Zeitpunkt und Kürzung der Ferien

- 1 Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen (Art. 329c Abs. 1 OR).
- 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 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.
- 3 Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt und stehen dem Arbeitnehmer noch Ferien zu, so kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm die Ferien während der Kündigungsfrist gewährt werden.
- 4 Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gekündigt und stehen ihm noch Ferien zu, so kann er den Bezug während der Kündigungsfrist verlangen. Bei betrieblichen (insb. terminlichen) Schwierigkeiten kann der Arbeitgeber die Abgeltung durch Geldleistungen anordnen. Als betriebliche Schwierigkeiten gelten in diesem Zusammenhang auch disponierte Ferientermine anderer Arbeitnehmer.
- 5 Der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehende Ferienanspruch ist durch Geldleistungen abzugelten.
- 6 Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm aus diesem GAV oder aus einem persönlichen Einzelarbeitsvertrag zustehen, so kann der Arbeitgeber die zu viel ausgerichtete Ferienentschädigung vom Lohn in Abzug bringen. Dies gilt auch im Falle von durch den Arbeitgeber angeordneten Ferien, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine entsprechende schriftliche Abmachung getroffen wurde.
- 7 Im Übrigen richtet sich die Kürzung der Ferien nach dem Obligationenrecht (Art. 329b OR).

Art. 24 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:
 - a) eigene Heirat/Eintragung einer Partnerschaft: 2 Tage;
 - 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.
 - d) Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt: 1 Tag;
 - e) militärische Rekrutierung: 1-2 Tage;
 - f) Konsultation eines Arztes: Diese ist nach Möglichkeiten in die freien Tage oder freien Stunden zu verlegen; falls dies nicht möglich ist, die dafür benötigte Zeit;
 - g) Mitwirkung in Lehrlings-, Berufsprüfungs- oder höheren Fachprüfungs-Kommissionen als Mitglied/Experte, Tätigkeit als Lehrlingsexperte, Mitwirkung in Kommissionen wie AHV/Pensionskasse/GAV usw. Es besteht Anspruch auf die dafür benötigte Zeit, unter der Voraussetzung, dass es sich um Verbandsorganisationen der vertragsschliessenden Parteien handelt. Allfällige Taggelder werden an den Lohn angerechnet.
- 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 Abs. 1 lit. c) GAV.
- 3 Der Arbeitnehmer, dem bezahlte arbeitsfreie Tage gewährt werden, muss gegenüber dem Arbeitgeber glaubhaft nachweisen können, dass er diese zweckmässig bezogen hat.

Art. 25 Berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen

- 1 Der Arbeitgeber erleichtert den Arbeitnehmern nach den betrieblichen Möglichkeiten den Besuch von Kursen, Schulen und Vorträgen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen.
- 2 Der Arbeitnehmer hat für die berufsspezifische Aus- und Weiterbildung ab dem vollendeten ersten Dienstjahr Anspruch auf einen Weiterbildungstag pro Kalenderjahr. Ein nicht bezogener Ausbildungstag verfällt am Ende des Kalenderjahres.
- 3 Der Arbeitgeber übernimmt die anfallenden Kurskosten von anerkannten Aus- und Weiterbildungsgängen der vertragsschliessenden Parteien (vorgängige Zustimmung vorbehalten), und der Arbeitnehmer stellt die dafür benötigte Zeit zur Verfügung.

E. Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Art. 26 Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

- 1 Die allgemeinen Pflichten der Arbeitgeber richten sich nach dem Obligationenrecht.
- 2 Der Arbeitgeber trifft die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Art. 82 Abs. 1 UVG). Insbesondere hat er die ASA-Branchenlösung der Bäcker-Konditoren-Confiseurbranche betreffend den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu befolgen. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen (Art. 82 Abs. 2 UVG).
- 3 Beim Umgang mit Lebensmitteln haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Lebensmittelgesetzgebung einzuhalten.

Art. 27 Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung

- 1 Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR).
- 2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis (Arbeitsbestätigung) auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR).

Art. 28 Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer

- 1 Die allgemeinen Pflichten der Arbeitnehmer richten sich insbesondere nach einem allfälligen Betriebsreglement, nach dem Obligationenrecht wie auch nach der Lebensmittelgesetzgebung bzw. -verordnung.
- 2 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie Lebensmittelhygiene zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis der Arbeitgeber weder entfernen noch ändern (Art. 82 Abs. 3 UVG).
- 3 Stellt der Arbeitnehmer diesbezügliche Unzulänglichkeiten fest, hat er diese umgehend dem Arbeitgeber zu melden.
- 4 Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von einem militärischen Aufgebot (Aufgebotsplakat, persönliches Aufgebot) zu informieren, sobald er davon Kenntnis hat. Dies gilt auch für ein bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits bekanntes Aufgebot.
- 5 Auf Wunsch des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer um eine Verschiebung des schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienstes oder des schweizerischen Zivildienstes nachzusuchen, sofern ihm dies zumutbar ist und sich infolge dieser Dienstleistung ernsthafte Betriebsstörungen ergeben würden.

Art. 29 Haftung des Arbeitnehmers

- 1 Die Haftung des Arbeitnehmers richtet sich unter Berücksichtigung von Art. 29 Abs. 2 GAV nach dem Obligationenrecht.
- 2 Für fahrlässig verursachten Warenschaden hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer umgehend zu verwarren. Im Wiederholungsfall kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Schadendeckung einen Betrag in der Höhe von bis zu 80% des Ladenverkaufspreises, für die für Lieferungen vorgesehene Ware jedoch maximal den erzielbaren Verkaufspreis, abziehen.

Art. 30 Gelöscht

Art. 31 Kost und Logis

- 1 Soweit die Möglichkeit für Kost und Logis beim Arbeitgeber besteht, sind die Benützung und die Verrechnung der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.
- 2 Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird die Vereinbarung über das Pensionsverhältnis ohne weiteres hinfällig.

F. Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 32 Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers

- 1 Bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft, Militär und Zivilschutz gelten Art. 33 ff. GAV (Art. 324a Abs. 1 OR bleibt vorbehalten).
- 2 Liegt ein Fall von unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung vor, der nicht in Art. 33 ff. GAV geregelt ist, so hat der Arbeitgeber den Bruttolohn gemäss Art. 324a OR zu bezahlen (nach Berner Skala).

Art. 33 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 Lohnfortzahlung 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.
- 3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Krankentaggeldversicherung mit Voldeckung zu beantragen. Bei allfälligen Vorbehalten oder Leistungskürzungen der Versicherung gilt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 32 Abs. 2 GAV (Berner Skala).
- 4 Während der Wartefrist sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber 80% des Lohnes, maximal jedoch der bisherige Nettolohn zu entrichten (Art. 324a OR bleibt vorbehalten).
- 5 Nach Ablauf der Wartefrist ist der Arbeitgeber im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden des Arbeitnehmers fehlt (vgl. insbesondere nachfolgenden Abs. 6), wird der Lohn(ersatz) nicht fällig. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Ansprüche gegenüber der Versicherung im Umfang der Vorleistung des Arbeitgebers abzutreten.

- 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. 34 Mutterschaftsentschädigung

- 1 Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG).
- 2 Liegen die Voraussetzungen für eine Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG nicht vor, so hat der Arbeitgeber den Bruttolohn gemäss Art. 324a OR zu bezahlen (nach Berner Skala).

Art. 35 Militärdienst

- 1 Bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis, das auch während der Dienstzeit weiterbesteht, bestehen folgende Lohnansprüche:
- a) während der Rekrutenschule 80%,
sofern der Arbeitnehmer vor oder nach der Rekrutenschule zusammen ein Dienstjahr,
wovon 6 Monate nach der Rekrutenschule liegen müssen, in Anstellung war;
 - b) während des Instruktions- und Beförderungsdienstes (Abverdienen) 60%,
sofern der Arbeitnehmer vor oder nach dem Beförderungsdienst (bzw. Abverdienen)
zusammen mindestens gleich lang in Anstellung war, wie der Beförderungsdienst dauerte;
 - c) während der Wiederholungs- und Ergänzungskurse, 100%,
einschliesslich Kadervorkurse
 - d) während des Durchdienerdienstes 100%,
für die Dauer gemäss Berner Skala;
 - e) während des Zivildienstes 80%,
für die Dauer gemäss Berner Skala, sofern der Arbeitnehmer vor dem Zivildienst
mindestens 3 Monate in Anstellung war.

Es ist der entsprechende Lohn, mindestens jedoch die EO-Entschädigung, auszurichten.

- 2 Die Lohnzahlungspflicht besteht in jedem Falle nur, wenn der Arbeitnehmer die gemäss Abs. 1 allenfalls geforderte Dauer in den Diensten des Arbeitgebers bleibt. Die erforderliche Anstellungsdauer muss für jede einzelne Dienstleistung gesondert erfüllt werden.

- 3 Hält ein Arbeitnehmer die erforderliche Anstellungsdauer nicht ein, hat er lediglich während einer bestimmten Zeit (nach Berner Skala) Anspruch auf 100% Lohn und danach auf die EO-Entschädigung. Die Differenz zu dem während der Dienstzeit bezahlten Lohn ist dem Arbeitgeber zurückzuerstatten.
- 4 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Erwerbsersatzformulare sofort ausgefüllt abzugeben. Die EO-Entschädigungen fallen dem Arbeitgeber zu, wenn er während der Dienstleistung Lohn bezahlt. Allfällige gewährte Unterstützungszulagen werden jedoch nicht angerechnet.
- 5 Die Dienstpflicht endet am Entlassungstag. Ab dem darauf folgenden Tag richtet sich die Pflicht zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach Vertrag resp. Arbeitsplan.

Art. 36 Unfall

- 1 Die Versicherungspflicht durch die Arbeitgeber für die Unfallversicherung und Mindestleistungen der Unfallversicherung richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG).
- 2 Am Unfalltag sowie am 1. und 2. Tag danach hat der Arbeitgeber bei voller Arbeitsunfähigkeit 80% des Lohnes zu bezahlen. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird dieses Taggeld entsprechend gekürzt.
- 3 Nach Ablauf von drei Tagen (vgl. obigen Abs. 2) ist der Arbeitgeber im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden des Arbeitnehmers fehlt, wird der Lohn(ersatz) nicht fällig.
- 4 Der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmer zusätzlich ab dem 31. Tag nach dem Unfalltag für ein Unfalltaggeld, das bei voller Arbeitsunfähigkeit insgesamt 90% des versicherten Verdienstes beträgt. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird dieses zusätzliche Taggeld entsprechend gekürzt.

Art. 37 Prämien/Ungenügende Versicherung

- 1 Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung ist mindestens zur Hälfte durch den Arbeitgeber zu finanzieren. Allfällige erhobene Einzelversicherungsprämien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer zu tragen.
- 2 Hat der Arbeitgeber keine oder eine ungenügende Versicherung gemäss Art. 33 ff. GAV abgeschlossen, hat er die in diesen Artikeln vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.
- 3 Werden die Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung oder Versicherungsleistungen aus nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen von der Versicherung abgelehnt, ist der Arbeitgeber lediglich zur Lohnfortzahlung gemäss Berner Skala verpflichtet (vgl. Art. 32 Abs. 2 GAV vorbehältlich Art. 324a Abs. 1 OR).
- 4 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung.
- 5 Der Arbeitnehmer trägt die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.

G. Berufliche Personalvorsorge

Art. 38 Pensionskasse PANVICA

- 1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet, alle von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer gemäss dem entsprechenden Reglement bei der Pensionskasse PANVICA zu versichern. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres folgt. Mit der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse PANVICA werden die Voraussetzungen über die Versicherungspflicht gemäss BVG erfüllt.
- 2 Ausgenommen von der Verpflichtung gemäss Abs. 1 sind Arbeitgeber, die bereits vor dem 24. Juni 1963 (Konditor-Confiseure vor dem 4. Juni 1984) bzw. vor ihrem Verbandsbeitritt eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung errichtet haben, sofern diese in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragen und zur Pensionskasse der PANVICA mindestens gleichwertig ist, oder die einer anderen mindestens gleichwertigen eingetragenen Vorsorgeeinrichtung beigetreten sind.
- 3 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmer sowie die Versicherungsleistungen und die Höhe der Beiträge richten sich nach dem jeweils gültigen Reglement.
- 4 Die Beiträge für die Pensionskassen gehen je zur Hälfte zulasten der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmer.

H. Formelle Bestimmungen

Art. 39 Friedenspflicht

Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeder Kampfmassnahme zu enthalten. Die Friedenspflicht gilt unbeschränkt.

Art. 39a Vertragsverletzungen

Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Streitfragen, die wegen Widerhandlungen gegen den vorliegenden GAV oder wegen eines Einzelarbeitsvertrages entstehen, nicht verständigen, so ist für deren Beurteilung der Zivilrichter zuständig.

Art. 40 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 Art. 357b OR zu.

Zur Durchführung des GAV besteht ein paritätisch zusammengesetzter ständiger Ausschuss. Der Ausschuss setzt sich aus maximal 8 Mitgliedern zusammen. Bis zu 4 Mitglieder sind Vertreter des Arbeitgeberverbandes; bis zu 4 Mitglieder sind Vertreter der Arbeitnehmerverbände (2 Vertreter der Hotel & Gastro Union und je ein Syna- bzw. Unia-Vertreter).

Für den ständigen Ausschuss stellen die vertragsschliessenden Parteien ein Reglement auf.

- 2 Dem ständigen Ausschuss obliegen insbesondere nachfolgende Aufgaben:
- a) Vollzug und Auslegung des GAV;
 - b) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV;
 - c) Ausfällen von Konventionalstrafen bei Verstößen gegen den GAV;
 - d) Inkasso und Verwaltung der Vollzugskostenbeiträge und Konventionalstrafen;
 - e) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
 - f) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit.
- 3 Der ständige Ausschuss kann Aufgaben an Ausschüsse oder beauftragte Dritte delegieren. Der ständige Ausschuss und dessen Beauftragte sind befugt, die Betriebe zu betreten, erforderliche Unterlagen einzusehen und anzufordern sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu befragen.
- 4 Der ständige Ausschuss ist Aufsichts- und Rekursinstanz für Beschlüsse allfälliger Ausschüsse. Entscheide des ständigen Ausschusses sind abschliessend. Vorbehalten bleiben begründete Einsprachen im Sinne einer Wiedererwägung.
- 5 Der ständige Ausschuss hat dem Arbeitgeber das Kontrollergebnis schriftlich mitzuteilen und ihm Gelegenheit zu geben, innert 30 Tagen dazu Stellung zu nehmen. Die vertragsschliessenden Verbände können ebenfalls über Feststellungen zu gerügten Punkten orientiert werden.
- 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 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.

I. Finanzielles

Art. 41a Kosten

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

Art. 41b Vollzugskostenbeiträge

- 1 Von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern werden jährlich folgende Beiträge eingezogen:

- für jeden Betrieb der vom SBC-Kongress beschlossene Betrag, aktuell 0,12% der gesamten AHV-Bruttolohnsumme, maximal jedoch CHF 14'000.00;
 - für jeden Arbeitnehmer CHF 10.00 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. CHF 5.00 pro Monat.
 - für jeden Lernenden CHF 2.00 pro vollen oder angebrochenen Monat des Lehrverhältnisses.
- 2 Der Arbeitgeber hat die Beiträge der Arbeitnehmer periodisch oder aber am Ende des Arbeitsverhältnisses vom Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der zuständigen Inkassostelle zu überweisen.

Art. 41b^{bis} Deklaration

- 1 Der Arbeitgeber hat die Faktoren zur Bestimmung der jährlichen Vollzugskostenbeiträge vollumfänglich und fristgerecht zu deklarieren.
- 2 Kommt der Arbeitgeber der Deklarationspflicht gemäss Abs. 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 CHF 100.00 zu bezahlen.
- 3 Hat der Arbeitgeber trotz Mahnung die Deklarationspflicht nicht erfüllt, setzt der ständige Ausschuss die Berufsbeiträge nach Ermessen fest. Die Kosten der Festlegung der Vollzugskostenbeiträge werden vom Arbeitgeber getragen. Die Kosten dürfen das Zweifache der Summe der vom Arbeitgeber abzuliefernden Vollzugskostenbeiträge nach Art. 41b nicht übersteigen, betragen aber mindestens CHF 300.00.
- 4 Die Festlegung von Vollzugskostenbeiträgen durch den ständigen Ausschuss kann innert 30 Tagen wegen offensichtlicher Unrichtigkeit mit Einsprache an den ständigen Ausschuss angefochten werden. Die Einsprache muss die Begründung und die erforderlichen Beweismittel enthalten.

Art. 41c Konventionalstrafe

- 1 Der ständige Ausschuss kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, mit den Verfahrenskosten belangen (Art. 41a GAV).
- 2 Er kann ausserdem nach Massgabe der Kriterien gemäss Art. 41c Abs. 3 GAV Konventionalstrafen gegen die den GAV verletzende Partei aussprechen:
- a) bei Verstössen durch Arbeitgeber bis zu 30% des den Arbeitnehmern geschuldeten Nachzahlungsbetrages;
 - b) bei Verstössen durch Arbeitnehmer bis zu zwei Monatslöhne pro Zuwiderhandlung.
- 3 Die Konventionalstrafe ist durch den ständigen Ausschuss so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Höhe der konkreten Konventionalstrafe bemisst sich nach folgenden Kriterien:
- a) Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - b) Verletzung nicht geldwerter gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen;

- c) Bedeutung der verletzten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung;
 - d) Grösse der Unternehmung;
 - e) Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen im Wiederholungsfall;
 - f) Erfüllung von Verpflichtungen nach Mahnung oder Verzug.
- 4 In äusserst schweren Fällen kann die Konventionalstrafe verdoppelt werden. In jedem Falle bleiben die Verfahrenskosten und die Nachzahlungen vorbehalten.
- 5 Wird dem ständigen Ausschuss die Lohnbuchkontrolle trotz schriftlicher Ankündigung ohne triftigen Grund verweigert oder eingeschränkt, hat der Arbeitgeber einen vom ständigen Ausschuss festzulegenden Betrag, maximal aber CHF 500.00 pro Fall, zu bezahlen.

Art. 41d Verwendung

Die nach Art. 41b bis Art. 41c GAV erhobenen Beiträge sowie deren Erträge werden wie folgt verwendet:

- a) zur Bereitstellung von Mitteln für die Aus- und Weiterbildung in der Schweizerischen Bäckerei-/Konditorei-/Confiseriebranche;
- b) zur Deckung des Vertragsvollzuges (Kosten des ständigen Ausschusses sowie externer Durchführungsstellen, Aufwendungen der vertragsschliessenden Verbände sowie allgemeine Vollzugskosten);
- c) zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Aus- und Weiterbildung.
- d) (aufgehoben)

Art. 41e Datenschutz

- 1 Der ständige Ausschuss verpflichtet sich, bei seinen Tätigkeiten den Datenschutz und den Persönlichkeitsschutz der betroffenen natürlichen Personen jederzeit zu gewährleisten.
- 2 Die mit der Durchführung, der Kontrolle oder der Beaufsichtigung dieses Vertrages betrauten Organe sind befugt, Personendaten, einschliesslich besonders schützenswerter Daten, zu bearbeiten oder bearbeiten zu lassen, die sie benötigen, um die nach dem GAV übertragenen Aufgaben zu erfüllen.
- 3 Der Datenaustausch, insbesondere mit Organen des Bundes und der Kantone, erfolgt gestützt auf die anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.
- 4 Die mit der Kontrolle und der Einhaltung des GAV in Zusammenhang stehenden Unterlagen werden während 10 Jahren aufbewahrt. Die Mitglieder des ständigen Ausschusses und die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle erhalten, falls notwendig, zur Sicherstellung einer einheitlichen Praxis während dieser Aufbewahrungsfrist Einsicht in diese Unterlagen.

Art. 42 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV zu beantragen.

Art. 43 Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen

- 1 Dieser GAV tritt auf den 1. Januar 2025 in Kraft.
- 2 Dieser GAV wird fest und unkündbar bis zum 31. Dezember 2028 vereinbart.
- 3 Bedarf während der Vertragsdauer eine wichtige Frage einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung von Bestimmungen, so verpflichten sich die vertragsschliessenden Parteien, solche Fragen, wozu insbesondere auch kommende Gesetzesänderungen gehören, zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, auch ohne Kündigung über Vertragsänderungen zu verhandeln.

Art. 44 Kündigung des GAV

- 1 Dieser Vertrag kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten von jeder vertragsschliessenden Partei mit Wirkung für alle anderen vertragsschliessenden Parteien jeweils auf das Ende der fest vereinbarten Vertragsdauer gekündigt werden.
- 2 Erfolgt keine Kündigung durch eine der vertragsschliessenden Parteien, so läuft der Vertrag um jeweils 1 Jahr weiter.

Art. 45 Übersetzungen

In Zweifelsfällen ist der deutschsprachige Text dieses GAV massgebend.

J. Schlussbestimmungen

Art. 46 Besitzstandsgarantie

Bestehende, günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen dürfen für die Arbeitnehmer mit Berufung auf diesen GAV nicht verschlechtert werden.

Art. 47 Abgrenzung zum GAV gültig ab 1. Januar 2019

Dieser revidierte GAV ersetzt denjenigen gültig ab 1. Januar 2019 mit seinen Verlängerungen.

Die vertragsschliessenden Parteien:



Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Silvan Hotz
Präsident

Urs Wellauer-Boschung
Direktor



Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Präsidentin

Roger Lang
Leiter Recht – Sozialpolitik -
Kampagnen



Gewerkschaft Syna

Nora Picchi
Leiterin Gewerkschaftspolitik,
Recht und Vollzug

Guido Schluep
Zentralsekretär



Die Gewerkschaft.

Gewerkschaft Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Véronique Polito
Vizepräsidentin

Ausgabe gültig ab 1. Januar 2025

Lohnregulativ

für Produktions- und Verkaufspersonal

zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Schweizerische
Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche, gültig seit 1. Januar 2025

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Lohnregulativ bildet integrierenden Bestandteil des GAV und ist anwendbar für das mehrheitlich mit der Produktion („Produktionspersonal“) oder mit dem Verkauf („Verkaufspersonal“) beschäftigte Personal, wobei zwischen gelernten und ungelernten Arbeitnehmenden im Sinne von Art. 6a und 6b GAV zu unterscheiden ist.

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmende betragen abhängig von Ausbildung und Funktion:

		Mindestlohn
		2025
I	Arbeitnehmende i.S.v. Art. 6b GAV (Ungelernte)	
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 3) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben:	3'670
	nach 3 Dienstjahren (vgl. Art. 1 GAV)	3'720
II	Arbeitnehmende i.S.v. Art. 6a GAV (Gelernte)	
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 3 anerkannten) Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben	
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	3'900
2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) bei branchenexternem Verkaufs-/Detailhandels-EFZ ab 7. Anstellungsmonat (Tarif in den ersten 6 Monaten: II 1.)	4'400
3.a)	mit eidg. Berufsprüfung jedoch nicht in Funktion als Produktions- bzw. Verkaufs- oder Filialleiter/in , aber einem Mindestpensum von 60%	4'925 (bei 100%-igem Pensum)
3.b)	mit eidg. Berufsprüfung sofern in Funktion als Produktions- bzw. Verkaufs- oder Filialleiter/in	5'350
4.	mit eidg. höherer Fachprüfung sofern in Funktion als Produktions- bzw. Verkaufs- oder Filialleiter/in	5'650

Art. 3 Definition Produktionsleiter/in bzw. Verkaufs- oder Filialleiter/in gemäss Art. 2

Arbeitnehmende in der Funktion als Produktionsleiter/in bzw. Verkaufs- oder Filialleiter/in müssen Mitarbeitende führen. Sie müssen für die Lehrlingsausbildung zuständig sein, die Produktionsplanung (Backzettel usw.) bzw. Verkaufsplanung festlegen und kontrollieren, das Bestellwesen organisieren und überwachen. Zudem gehört die Vertretung der Arbeitgebenden während deren Abwesenheit zu seinen/ihren Aufgaben.

Art. 4 Kost und Logis

Haben sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht einzelarbeitsvertraglich über Kost und Logis geeinigt, dann gelten die jeweils gültigen Ansätze der AHV für die Bewertung der Naturalbezüge. Aktuell betragen sie:

Morgenessen	CHF	3. 50
Mittagessen	CHF	10.00
Nachessen	CHF	8.00
Logis	CHF	11.50

Die vertragsschliessenden Parteien:



Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Silvan Hotz
Präsident

Urs Wellauer-Boschung
Direktor



Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Präsidentin

Roger Lang
Leiter Recht-Sozialpolitik-
Kampagnen



Gewerkschaft Syna

Nora Picchi
Leiterin Gewerkschaftspolitik,
Recht und Vollzug

Guido Schluep
Zentralsekretär



Gewerkschaft Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Véronique Polito
Vizepräsidentin

Ausgabe gültig ab 1. Januar 2025

Lohnregulativ

für Gastronomiepersonal

zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Schweizerische
Bäcker-Konditoren- und Confiseurbranche, gültig seit 1. Januar 2025

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Lohnregulativ bildet integrierenden Bestandteil des GAV und ist anwendbar für das mehrheitlich mit der Gastronomie beschäftigte Personal („Gastronomiepersonal“), wobei zwischen gelernten und ungelernten Arbeitnehmenden im Sinne von Art. 6a und 6b GAV zu unterscheiden ist.

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmende betragen abhängig von Ausbildung und Funktion:

		Mindestlohn
		2025
I	Arbeitnehmende i.S.v. Art. 6b GAV (Ungelernte)	
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben	3'666
	bei erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3'892
II	Arbeitnehmende i.S.v. Art. 6a GAV (Gelernte)	
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 3 anerkannten) Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben	
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	4'018
2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)	4'470
2a.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) + 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung	4'576
3.	mit eidg. Berufsprüfung	5'225

Art. 3 Kost und Logis

Haben sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht einzelarbeitsvertraglich über Kost und Logis geeinigt, dann gelten die jeweils gültigen Ansätze der AHV für die Bewertung der Naturalbezüge. Aktuell betragen sie:

Morgenessen	CHF	3. 50
Mittagessen	CHF	10.00
Nachessen	CHF	8.00
Logis	CHF	11.50

Die vertragsschliessenden Parteien:



Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Silvan Hotz
Präsident

Urs Wellauer-Boschung
Direktor



Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Präsidentin

Roger Lang
Leiter Recht-Sozialpolitik-
Kampagnen



Gewerkschaft Syna

Nora Picchi
Leiterin Gewerkschaftspolitik,
Recht und Vollzug

Guido Schluep
Zentralsekretär



Gewerkschaft Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Véronique Polito
Vizepräsidentin

Ausgabe gültig ab 1. Januar 2025

Lohnregulativ

für weiteres Personal

zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Schweizerische
Bäcker-Konditoren- und Confiseurbranche, gültig seit 1. Januar 2025

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Lohnregulativ bildet integrierenden Bestandteil des GAV und ist anwendbar für das von den Lohnregulativen Produktion/Verkauf und Gastronomie nicht erfasste, weitere Personal (Logistik, Administration, Unterhalt etc.), wobei zwischen gelernten und ungelernten Arbeitnehmenden im Sinne von Art. 6a und 6b GAV zu unterscheiden ist.

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmende betragen abhängig von Ausbildung und Funktion:

		Mindestlohn
		ab 2025
I	Arbeitnehmende i.S.v. Art. 6b GAV (Ungelernte)	
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 3) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben:	3'630
	nach 3 Dienstjahren (vgl. Art. 1 GAV)	3'660
II	Arbeitnehmende i.S.v. Art. 6a GAV (Gelernte)	
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 3 anerkannten) Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben	
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	3'850
2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)	4'318
3.	mit eidg. Berufsprüfung oder eidg. höherer Fachprüfung sofern in leitender Funktion	5'158

Art. 3 Kost und Logis

Haben sich Arbeitgebernde und Arbeitnehmende nicht einzelarbeitsvertraglich über Kost und Logis geeinigt, dann gelten die jeweils gültigen Ansätze der AHV für die Bewertung der Naturalbezüge. Aktuell betragen sie:

Morgenessen	CHF	3. 50
Mittagessen	CHF	10.00
Nachessen	CHF	8.00
Logis	CHF	11.50

Die vertragsschliessenden Parteien:



Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Silvan Hotz
Präsident

Urs Wellauer-Boschung
Direktor



Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Präsidentin

Roger Lang
Leiter Recht-Sozialpolitik-
Kampagnen



Gewerkschaft Syna

Nora Picchi
Leiterin Gewerkschaftspolitik,
Recht und Vollzug

Guido Schluemp
Zentralsekretär



Gewerkschaft Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Véronique Polito
Vizepräsidentin

Vereinbarung für Lernende

Vorliegende Vereinbarung bildet integrierenden Bestandteil des GAV. Die normativen GAV-Bestimmungen (Kapitel B bis G des GAV) gelten nur, sofern nachfolgend ausdrücklich darauf verwiesen wird. Bei fehlendem Verweis gelten die Bestimmungen dieser Vereinbarung nebst den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen. Die Definitionen (Art. 1 GAV) und indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die Bestimmungen über die Kontrolle und Durchsetzung der Vereinbarung (Kapitel H und I des GAV, bzw. Art. 39 bis Art. 41d GAV) gelten uneingeschränkt.

I VERTRAGSSCHLIESSENDE PARTEIEN UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1 Vertragsschliessende Parteien

Der *Schweizerische Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)* einerseits und die *Hotel & Gastro Union*, die *Gewerkschaft Syna* sowie die *UNIA* je einzeln und gemeinsam andererseits vereinbaren die folgenden Mindestbedingungen und die Entlohnung der Lernenden in der Bäcker-Confitseriebranche.

Art. 2 Anwendbarkeit

Diese Vereinbarung gilt für alle Lernenden, die aufgrund eines Lehrverhältnisses gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG) in einem Betrieb der Bäcker-Confitseriebranche beschäftigt sind.

Die Bestimmungen dieser Vereinbarung bilden einen integrierenden Bestandteil des Lehrvertrages zwischen dem Lernenden und dem Arbeitgeber als Berufsbildner (Lehrmeister).

Art. 3 Abänderungen

Von dieser Vereinbarung abweichende Abmachungen sind ausschliesslich zugunsten des Lernenden zulässig und bedürfen der Schriftform.

Ansprüche gemäss vorliegender Vereinbarung sind an die vertraglichen Abmachungen ebenso wie an gesetzliche Ansprüche unabhängig von ihrer Bezeichnung anzurechnen und nicht kumulativ geschuldet.

II BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Art. 4 Probezeit und Kündigung

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.

Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis jederzeit bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen gekündigt werden.

III ENTLÖHNUNG

Art. 5 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne für die Lernenden in der Bäcker-Confitseriebranche 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
Verkürzte zweijährige Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) (nach Abschluss einer Grundbildung mit EBA oder erweiterter Allgemein- bildung (z.B. Mittelschule))		1200	1400
einjähriger Zusatzlehre Produktion (nach Abschluss der Grundbildung mit EFZ in der anderen Fachrichtung)			1400

Bei attestiertem Nachteilsausgleich kann der Mindestlohn mit Zustimmung der zuständigen kantonalen Behörde reduziert werden.

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

Der Lohn ist spätestens am letzten Tag des Monats auszusahlen, sofern keine andere Vereinbarung oder Übung besteht.

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
- Schadenersatzleistungen
- Quellensteuern
- Vollzugskostenbeiträge

Verrechnung ist im Rahmen von Art. 323b OR zulässig.

IV ARBEITSZEIT UND KONTROLLE

Art. 9 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

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.

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.

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 Nacharbeit innerhalb von 10 Stunden liegen (Art. 31 ArG). Volljährigen Lernenden ist eine maximale tägliche Arbeitszeit von 14 Arbeitsstunden innert 24 Stunden möglich.

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

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.

Die Vorbereitungen auf Prüfungen, das Erledigen von Hausaufgaben, das Erstellen der Lerndokumentation etc. stellen keine Arbeitszeit dar.

Unentschuldigte Absenzen gelten als selbstverschuldete Minusstunden der Lernenden.

An einem ganzen Schultag darf der Lernende nicht mehr zur Arbeitsleistung aufgeboten werden.

Der Besuch des obligatorischen Unterrichts oder von überbetrieblichen Kursen an Ruhetagen oder -halbtagen kann dem Lernenden nicht als Ruhetag angerechnet werden.

Art. 11 Überstunden

Als Überstunden gelten die Arbeitsstunden gemäss Art. 18 Abs. 1 und 2 GAV.

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.

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 Art. 17 Abs. 2 ArGV 5 angeordnet werden (Art. 31 Abs. 3 ArG).

Art. 13 Arbeitsplan und Arbeitskontrolle

Der Arbeitgeber hat möglichst 2 Wochen im Voraus für wenigstens 2 Wochen Arbeitspläne aufzustellen. Kurzfristige Änderungen wegen unerwarteten Ereignissen sind möglich.

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 Zulässigkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit richtet sich nach der Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung.

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

V FERIEN, FEIERTAGE UND RUHETAGE

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 Art. 20 GAV, derjenige auf Ruhetage nach Art. 15a Abs. 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. Pro Woche ist mindestens ein Ruhetag zu beziehen.

VI UNTERKUNFT & VERPFLEGUNG

Art. 17 Unterkunft und Verpflegung

Soweit die Möglichkeit für Kost und Logis beim Arbeitgeber besteht, ist die Benützung und Verrechnung der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Lernendem überlassen.

Der Vertrag über Unterkunft und Verpflegung kann während der Dauer des Lehrverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen abgeändert werden.

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.

Die aktuell gültigen AHV-Ansätze sind:

	Pro Tag	Pro Monat
Frühstück	3.50	105.00
Mittagessen	10.00	300.00
Abendessen	8.00	240.00
Kost	21.50	645.00
Logis	11.50	345.00
Kost und Logis	33.00	990.00

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.

VII INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Art. 18 Inkrafttreten und Übergangsbestimmung

Vorliegende Vereinbarung tritt unter der Bedingung von deren Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft.

Die Vereinbarung gilt für neue Lehrverträge mit Beginn des ersten Lehrjahres 2025/2026.

Bei Inkrafttreten dieser Vereinbarung bestehende Lehrverträge gelten bis zum Abschluss der Lehre unverändert weiter.

VIII SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 19 Ständiger Ausschuss

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

Art. 20 Vollzugskostenbeiträge

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

Art. 21 Vorbehalt weiterer Vorschriften

Vorbehalten bleiben weitergehende gesetzliche Vorschriften. Die Bestimmungen des GAV sind nicht anwendbar, sofern vorliegende Vereinbarung nicht ausdrücklich darauf verweist.

Genehmigt durch die vertragsschliessenden Parteien:



**Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband
(SBC)**

Silvan Hotz
Präsident

Urs Wellauer-Boschung
Direktor



Ein Verband der Hotel & Gastro Union

Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Präsidentin

Roger Lang
Leiter Recht – Sozial-
politik – Kampagnen



Gewerkschaft Syna

Nora Picchi
Leiterin Gewerkschaftspolitik,
Recht und Vollzug

Guido Schluep
Zentralsekretär



Die Gewerkschaft.

Gewerkschaft Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Véronique Pollito
Vizepräsidentin

