

GESAMTARBEITSVERTRAG GAV

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

Gültig ab 1. Januar 2019



A. Definitionen, Parteien, Zweck und Anwendbarkeit des GAV.....	4
Art. 1 Definitionen.....	4
Art. 2 Vertragsschliessende Parteien.....	5
Art. 3 Vertragszweck und Vertragsziele.....	5
Art. 4 Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen.....	5
Art. 5 Betrieblicher Geltungsbereich.....	5
Art. 6 Persönlicher Geltungsbereich.....	5
Art. 6a Gelernte Arbeitnehmer.....	6
Art. 6b Ungelernte Arbeitnehmer.....	6
Art. 6c Ausnahmen.....	6
Art. 7 Gelöscht.....	7
Art. 8 Abweichungen von GAV-Regelungen.....	7
B. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	7
Art. 9 Arbeitsvertrag und Probezeit.....	7
Art. 10 Kündigung.....	7
C. Lohn.....	8
Art. 11 Mindestlöhne/Lohnregulative.....	8
Art. 12 Lohnverhandlungen.....	8
Art. 13 13. Monatslohn.....	8
Art. 14 Lohnzahlung.....	9
D. Arbeits- und Ruhezeit.....	9
Art. 15 Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche.....	9
Art. 16 Arbeitszeitkontrolle.....	9
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.....	12
Art. 21 Sonn- und Feiertagsarbeit.....	13
Art. 22 Dauer der Ferien.....	13
Art. 23 Zeitpunkt und Kürzung der Ferien.....	13
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.....	15
Art. 28 Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer.....	15
Art. 29 Haftung des Arbeitnehmers.....	16
Art. 30 Gelöscht.....	16
Art. 31 Kost und Logis.....	16
F. Lohnersatz und Sozialversicherungen.....	16
Art. 32 Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers.....	16
Art. 33 Krankentaggeldversicherung.....	17
Art. 34 Mutterschaftsentschädigung.....	17
Art. 35 Militärdienst.....	17
Art. 36 Unfall.....	18
Art. 37 Prämien/Ungenügende Versicherung.....	19

G. Berufliche Personalvorsorge	19
Art. 38 Pensionskasse PANVICA.....	19
H. Formelle Bestimmungen.....	19
Art. 39 Friedenspflicht.....	19
Art. 39a Vertragsverletzungen.....	20
Art. 40 Ständiger Ausschuss.....	20
I. Finanzielles.....	20
Art. 41a Kosten.....	20
Art. 41b Berufsbeiträge.....	21
Art. 41b bis Deklaration.....	21
Art. 41c Konventionalstrafe.....	21
Art. 41d Verwendung.....	22
Art. 42 Allgemeinverbindlicherklärung.....	22
Art. 43 Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen.....	22
Art. 44 Kündigung des GAV.....	23
Art. 45 Übersetzungen.....	23
J. Schlussbestimmungen.....	23
Art. 46 Besitzstandsgarantie.....	23
Art. 47 Abgrenzung zum GAV gültig ab 1. Januar 20.....	23
K. Lohnregulativ.....	26
Lohnregulativ für Produktionspersonal.....	26
Lohnregulativ für Verkaufspersonal.....	28
Lohnregulativ für Gastronomiepersonal.....	30
Lohnregulativ für weiteres Personal.....	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 die weiblichen Personen 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

Art. 3 Vertragszweck und Vertragsziele

- 1 Die vertragsschliessenden Parteien wollen mit klaren personalpolitischen Grundsätzen zu einem Klima der Stabilität und des Vertrauens in den Betrieben beitragen. Die Grundlage dazu bilden transparente und zeitgemässe Anstellungsbedingungen, welche auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unterstützen.
- 2 Die vertragsschliessenden Parteien setzen sich dafür ein, dass niemand diskriminiert wird, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Nationalität, des Geschlechtes, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

Art. 4 Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen

- 1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.
- 2 Für die Mitglieder des SBC im Kanton Genf gilt grundsätzlich der GAV, wobei in den „COMPLÉMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENÈVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE“ für einzelne Bereiche separate, zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Regelungen bestehen.

Art. 5 Betrieblicher Geltungsbereich

- 1 Diesem Vertrag unterstehen alle Arbeitgeber/Betriebe der Bäckerei-/Konditorei-/Confiserie-Branche mitsamt ihren sämtlichen Betriebsteilen.
- 2 Insbesondere mit genannten Betrieben eine Betriebseinheit bildende Cafés/Restaurations-betriebe gehören ebenfalls zur Bäckerei-/Konditorei-/Confiserie-Branche, sofern sie räumlich mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels verbunden sind und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben.

Art. 6 Persönlicher Geltungsbereich

Diesem Vertrag unterstehen unter Vorbehalt von Art. 4 und Art. 5 GAV alle gemäss Art. 6a GAV gelernten und gemäss Art. 6b GAV ungelerten 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 mehrheitlich ausgeübter Funktion).

2 Ausländische Diplome

Die Berufsausweise für Bäcker und Confiseure (Produktion) aus EU- und EFTA-Staaten sind den schweizerischen anerkannten Berufsabschlüssen gemäss Abs. 1 gleichgestellt, falls die Berufsleute sich mit dem internationalen Berufsweis der Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC) ausweisen können.

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 Gleichstellungs-erklärung gemäss Abs. 2. Bis zu diesem Zeitpunkt können Arbeitnehmer lediglich Mindestlöhne als ungelernete Arbeitnehmer geltend machen.

Art. 6b Ungelernte Arbeitnehmer

Als ungelernete gelten Arbeitnehmer,

- a) die über keinen eidgenössischen Berufsabschluss (EBA oder EFZ) verfügen,
- b) deren ausländische Berufsabschlüsse nicht im Sinne von Art. 6a Abs. 2 und Abs. 3 GAV gleichgestellt wurden, oder
- c) die im Falle eines eidgenössischen (oder gemäss Art. 6a Abs. 2 und Abs. 3 GAV gleichgestellten) Berufsabschlusses nicht mehrheitlich im gelernten Beruf tätig sind.

Art. 6c Ausnahmen

Vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind:

- a) Höhere leitende Angestellte (i.S.v. Art. 3 ArG), wie Betriebsleiter, Direktoren etc.;
- b) Familienmitglieder des Betriebsinhabers bzw. des Betriebsleiters (d.h. Ehegatten, Eltern, Geschwister, Nachkommen);
- c) Lernende im Sinne des BBG
- 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. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung bis auf einen Monat verkürzt werden. Art. 335b Abs. 3 OR behält seine Gültigkeit.
- 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 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).
- 3 Für Arbeitnehmer, die nicht zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung fähig sind, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam schriftlich beim ständigen Ausschuss Antrag stellen, einen Bruttolohn unter dem Mindestlohn gemäss Lohnregulativ gutzuheissen.
- 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

- 1 Die vertragsschliessenden Parteien führen jeweils nach Bekanntgabe des Indexstandes September der Konsumentenpreise Verhandlungen über allfällige Teuerungsausgleiche.
- 2 Dabei bildet neben der allgemeinen und besonderen Wirtschaftslage der Indexstand der Konsumentenpreise per 30. September die Grundlage.

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.

- ^{1bis} 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 Ein voller Monat im Sinne von Abs. 1 ist gegeben, wenn der Beginn des Arbeitsverhältnisses bis spätestens am 6. Tag des betreffenden Monats erfolgt.
- 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 Arbeitgeber hat, sofern zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer keine andere schriftliche Regelung getroffen wird, dem Arbeitnehmer den Lohn so auszuzahlen, dass der Arbeitnehmer am letzten Werktag des Monats über den Lohn verfügen kann.
- 2 Der Arbeitnehmer erhält jeden Monat eine schriftliche Abrechnung, aus welcher der vertraglich vereinbarte Lohn, die Zuschläge, die Entschädigungen und die Abzüge ersichtlich sind.
- 3 Bei Barzahlungen hat der Arbeitnehmer für den empfangenen Lohn zu quittieren.

D. Arbeits- und Ruhezeit

Art. 15 Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche

- 1 Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für die Arbeitnehmer in industriellen und nicht-industriellen Betrieben in der Regel 42 Stunden.
- 2 Im Jahresdurchschnitt gilt die Fünf-Tage-Woche.
- 3 Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit kann mit schriftlichem Einzelarbeitsvertrag bis zu der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG vereinbart werden. Für jede die Normalarbeitszeit gemäss Art. 15 Abs. 1 GAV übersteigende Stunde ist der Mindestlohn um 2.38% zu erhöhen.

Art. 16 Arbeitszeitkontrolle

- 1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Betrieb eine Arbeitszeitkontrolle zu führen. Er kann anordnen, dass die Arbeitnehmer die Arbeitszeit täglich in die Arbeitszeitkontrolle eintragen. Der Arbeitnehmer hat das Recht, eine Kopie der Arbeitszeitkontrolle zu fordern.
- 2 Das Arbeitsgesetz regelt Inhalt und Aufbewahrungsdauer der Arbeitszeitkontrolle (Art. 46 ArG und Art. 73-73b ArGV 1).

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 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 vereinbartem 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 Im Sinne von Art. 6a Abs. 1 GAV gelernte 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 Bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1. Januar 2019 begründet wurden, schuldet der Arbeitgeber den Zuschlag gemäss Art. 17 Abs. 1 des GAV 2015² bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Einvernehmliche Vertragsänderungen bleiben vorbehalten.
- 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 bis zur gesetzlich vorgeschriebenen wöchentlichen Höchststarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (Art. 9 ArG) geleistet werden.
- 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. Einzelarbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überstunden gemäss nachstehendem Abs. 5 ausbezahlt werden (Art. 321c OR).

² Art. 17 GAV 2015: Der/Die Arbeitnehmende hat für die von 22.00 bis 04.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25% des vertraglich vereinbarten Lohnes.

- 5 Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25% besteht nur für Überstundenarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Kompensation.
- 6 Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Lohnzuschlag bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit (in der Regel 42 Stunden) nicht geschuldet.
- 7 Bei Arbeitnehmern, deren durchschnittlicher Monatslohn mindestens CHF 6'750.00 (exklusive 13. Monatslohn) 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 Ab 1. Januar 2016 haben alle Arbeitnehmer pro Dienstjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien (entspricht einem Lohnzuschlag von 10,64% bei Stundenlohn).
- 2 Der Arbeitnehmer hatte bis Ende 2015 pro Dienstjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
 - a) Arbeitnehmer mit noch nicht vollendetem 20. Altersjahr hatten bis und mit dem Monat, in dem das 20. Altersjahr vollendet wurde, einen Anspruch auf 5 Wochen (entspricht einem Lohnzuschlag von 10,64% bei Stundenlohn);
 - b) vom 1. bis und mit 10. Dienstjahr 4 Wochen (entspricht einem Lohnzuschlag von 8,33% bei Stundenlohn);
 - c) vom 11. Dienstjahr oder 50. Altersjahr an 5 Wochen (entspricht einem Lohnzuschlag von 10,64% bei Stundenlohn);
 - d) nach vollendetem 60. Altersjahr und zusätzlich 10 Dienstjahren 5 Wochen und 2 zusätzliche Arbeitstage (entspricht einem Lohnzuschlag von 11,5% 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. Er nimmt dabei 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 Ferienschädigung 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, jedoch pro Kalenderjahr höchstens für insgesamt fünf Arbeitstage:
 - a) eigene Heirat/Eintragung einer Partnerschaft: 2 Tage;
 - b) Vaterschaftsurlaub: 2 Tage;
 - c) Todesfall des Ehegatten resp. Lebenspartners, eigener Kinder: 3 Tage, Geschwister: 1 Tag oder eines Elternteils: 2 Tage;
 - 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.
- 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 benutzen, 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. 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 60 Tage 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 Volldeckung 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 88% 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, insbesondere in Fällen, in denen er sämtliche Ausfalltage gegenüber seiner Versicherung zu belegen hat, 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.

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. Allfällig 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 vorbehaltlich 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 steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein 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 6 Mitgliedern zusammen. Bis zu 3 Mitglieder sind Vertreter des Arbeitgeberverbandes; bis zu 3 Mitglieder sind Vertreter der Arbeitnehmerverbände.

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 Beschlüssen allfälliger Ausschüsse. Entscheide des ständigen Ausschusses sind abschliessend.

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

I. Finanzielles

Art. 41 a Kosten

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

Art. 41b Berufsbeiträge

- 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 13'200.00;
 - für jeden Arbeitnehmer CHF 10.00 pro vollen oder angebrochenen Monat des Arbeitsverhältnisses. Teilzeitarbeitnehmer, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte, d.h. CHF 5.00 pro Monat.
- 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 Berufsbeiträge 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 Berufsbeiträge werden vom Arbeitgeber getragen. Die Kosten dürfen das Zweifache der Summe der vom Arbeitgeber abzuliefernden Berufsbeiträge nach Art. 41b nicht übersteigen, betragen aber mindestens CHF 300.00.
- 4 Die Festlegung von Berufsbeiträgen 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 Weiterbildung.

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 2019 in Kraft.
- 2 Dieser GAV wird fest und unkündbar bis zum 31.12.2023 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 2015

Dieser revidierte GAV ersetzt denjenigen gültig ab 1. Januar 2015 mit seinen Verlängerungen.

Die vertragsschliessenden Parteien:



Für den Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Silvan Hotz, Präsident

Urs Wellauer, Direktor



Für die Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher, Präsidentin

Stefan Unternährer, Leiter Rechtsdienst



Für die Gewerkschaft Syna

Claudia Stöckli, Zentralsekretärin, Branchenleiterin

Irene Darwich, Leiterin Sektor Dienstleistungen

Ausgabe gültig ab 1. Januar 2019

Lohnregulativ

für Produktionspersonal

zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Schweizerische
Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche, gültig seit 1. Januar 2019

Art. 1 Geltungsbereich

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

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmer betragen abhängig von Ausbildung und Funktion ab 1. Januar 2019:

		Mindestlohn	
		Ab 1. Berufsjahr ¹	Ab 1. Berufsjahr nach der Lehre bei weiterer Tätigkeit im Lehrbetrieb
I	Arbeitnehmer i.S.v. Art. 6b GAV		
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben:	3'435	
II	Arbeitnehmer i.S.v. Art. 6a GAV		
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2 anerkannten) Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben		
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	ab 2019: 3'600 ab 2020: 3'636	ab 2019: 3'651 ab 2020: 3'687
2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)	ab 2019: 4'000 ab 2020: 4'040	ab 2019: 4'051 ab 2020: 4'091
3.	mit eidg. Berufsprüfung sofern in Funktion als Produktionsleiter	5'036	
4.	mit eidg. höherer Fachprüfung sofern in Funktion als Produktionsleiter	5'313	

¹ Das Berufsjahr entspricht einer 12-monatigen Zeitspanne ab dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer seine Lehre abgeschlossen hat und in der er in einem beliebigen Betrieb auf seinem Beruf gearbeitet hat.

Art. 3 Definition Produktionsleiter gemäss Art. 2

Arbeitnehmer in der Funktion als Produktionsleiter müssen Mitarbeitende führen. Sie müssen für die Lehrlingsausbildung zuständig sein, die Produktionsplanung (Backzettel usw.) festlegen und kontrollieren, das Bestellwesen organisieren und überwachen. Zudem gehört die Vertretung der Arbeitgeberin während deren Abwesenheit zu seinen Aufgaben.

Art. 4 Kost und Logis

Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einzelarbeitsvertraglich über Kost und Logis geeinigt, dann gelten die jeweils gültigen Ansätze der AHV für die Bewertung der Naturalbezüge.

Morgenessen	CHF	3.50
Mittagessen	CHF	10.00
Nachtessen	CHF	8.00
Logis	CHF	11.50

Genehmigt durch die vertragsschliessenden Parteien:



Für den Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Silvan Hotz, Präsident

Urs Wellauer, Direktor



Für die Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher, Präsidentin

Stefan Unternährer, Leiter Rechtsdienst



Für die Gewerkschaft Syna

Claudia Stöckli, Zentralsekretärin,
Branchenleiterin

Irene Darwich, Leiterin Sektor Dienstleistungen

Ausgabe gültig ab 1. Januar 2019

Lohnregulativ

für Verkaufspersonal

zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Schweizerische
Bäcker-Konditoren- und Confiseurbranche, gültig seit 1. Januar 2019

Art. 1 Geltungsbereich

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

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmer betragen abhängig von Ausbildung und Funktion ab 1. Januar 2019:

		Mindestlohn
I	Arbeitnehmer i.S.v. Art. 6b GAV	
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben:	3'435
	mit ABCGe	3'500
II	Arbeitnehmer i.S.v. Art. 6a GAV	
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben	
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	ab 2019: 3'600 ab 2020: 3'636
2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) 2a branchenintern 2b branchenextern ab 7. Anstellungsmonat (Tarif in den ersten 6 Monaten: II 1.)	ab 2019: 4'000 ab 2020: 4'040
3.	mit eidg. Fachausweis Branchenspezialist/in sofern in Funktion als Verkaufs- oder Filialleiter	4'824

Art. 3 Definition Verkaufs- oder Filialleiter gemäss Art. 2

Arbeitnehmer in der Funktion als Verkaufs- oder Filialleiter müssen Mitarbeitende führen. Sie müssen für die Lehrlingsausbildung zuständig sein, die Verkaufsplanung festlegen und kontrollieren, das Bestellwesen organisieren und überwachen. Zudem gehört die Vertretung der Arbeitgeberin während deren Abwesenheit zu seinen Aufgaben.

Art. 4 Kost und Logis

Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einzelarbeitsvertraglich über Kost und Logis geeinigt, dann gelten die jeweils gültigen Ansätze der AHV für die Bewertung der Naturalbezüge.

Morgenessen	CHF	3.50
Mittagessen	CHF	10.00
Nachessen	CHF	8.00
Logis	CHF	11.50

Genehmigt durch die vertragsschliessenden Parteien:



Für den Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Silvan Hotz, Präsident

Urs Wellauer, Direktor



Für die Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher, Präsidentin

Stefan Unternährer, Leiter Rechtsdienst



Für die Gewerkschaft Syna

Claudia Stöckli, Zentralsekretärin,
Branchenleiterin

Irene Darwich, Leiterin Sektor Dienstleistungen

Ausgabe gültig ab 1. Januar 2019

Lohnregulativ

für Gastronomiepersonal

zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Schweizerische
Bäcker-Konditoren- und Confiseurbranche, gültig seit 1. Januar 2019

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 Arbeitnehmern im Sinne von Art. 6a und 6b GAV zu unterscheiden ist.

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmer betragen abhängig von Ausbildung und Funktion ab 1. Januar 2019:

		Mindestlohn
I	Arbeitnehmer i.S.v. Art. 6b GAV	
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben:	3'470
	Bei erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3'675
II	Arbeitnehmer i.S.v. Art. 6a GAV	
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2 anerkannten) Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben	
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	3'785
2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)	4'195
2a.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) + 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung	4'295
3.	mit eidg. Berufsprüfung	4'910

Art. 3 Kost und Logis

Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einzelarbeitsvertraglich über Kost und Logis geeinigt, dann gelten die jeweils gültigen Ansätze der AHV für die Bewertung der Naturalbezüge.

Morgenessen	CHF	3.50
Mittagessen	CHF	10.00
Nachessen	CHF	8.00
Logis	CHF	11.50

Genehmigt durch die vertragsschliessenden Parteien:



Für den Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Silvan Hotz, Präsident

Urs Wellauer, Direktor



Für die Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher, Präsidentin

Stefan Unternährer, Leiter Rechtsdienst



Für die Gewerkschaft Syna

Claudia Stöckli, Zentralsekretärin,
Branchenleiterin

Irene Darwich, Leiterin Sektor Dienstleistungen

Ausgabe gültig ab 1. Januar 2019

Lohnregulativ

für weiteres Personal

zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Schweizerische
Bäcker-Konditoren- und Confiseurbranche, gültig seit 1. Januar 2019

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 Arbeitnehmern im Sinne von Art. 6a und 6b GAV zu unterscheiden ist.

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmer betragen abhängig von Ausbildung und Funktion ab 1. Januar 2019:

		Mindestlohn
I	Arbeitnehmer i.S.v. Art. 6b GAV	
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben:	3'435
II	Arbeitnehmer i.S.v. Art. 6a GAV	
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2 anerkannten) Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben	
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	3'600
2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)	4'000
3.	mit eidg. Berufsprüfung oder eidg. höherer Fachprüfung sofern in leitender Funktion	4'824

Art. 3 Kost und Logis

Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einzelarbeitsvertraglich über Kost und Logis geeinigt, dann gelten die jeweils gültigen Ansätze der AHV für die Bewertung der Naturalbezüge.

Morgenessen	CHF	3.50
Mittagessen	CHF	10.00
Nachessen	CHF	8.00
Logis	CHF	11.50

Genehmigt durch die vertragsschliessenden Parteien:



Für den Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Silvan Hotz, Präsident

Urs Wellauer, Direktor



Für die Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher, Präsidentin

Stefan Unternährer, Leiter Rechtsdienst



Für die Gewerkschaft Syna

Claudia Stöckli, Zentralsekretärin,
Branchenleiterin

Irene Darwich, Leiterin Sektor Dienstleistungen

Genehmigt durch die vertragsschliessenden Parteien:



Schweizer Bäcker-Confiseure
Boulangers-Confiseurs suisses
Panettieri-Confettieri svizzeri

Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

Seilerstrasse 9, Postfach, 3001 Bern

Tel. 031 388 14 14, Fax 031 388 14 24

info@swissbaker.ch, www.swissbaker.ch/www.swissconfiseure.ch

Silvan Hotz, Präsident

Urs Wellauer, Direktor



Hotel & Gastro Union, Schweizer Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband (SBKPV)

Adligenswilerstrasse 29/22, 6002 Luzern

Tel. 041 418 22 22, Fax 041 418 22 80

info@hotelgastrounion.ch, www.hotelgastrounion.ch

Esther Lüscher, Präsidentin

Stefan Unternährer, Leiter Rechtsdienst



Syna – die Gewerkschaft

Zentralsekretariat, Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten

Tel. 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72

info@syna.ch, www.syna.ch

Irene Darwich, Leiterin Sektor Dienstleitung

Claudia Stöckli, Zentralsekretärin, Branchenleiterin

pkbc

Paritätische Kommission Schweizer Bäcker-Confiseurs

cpbc

Commission paritaire Boulangers-Confiseurs suisses

cppc

Commissione paritetica Panettieri-Confettieri svizzeri

Paritätische Kommission Schweizer Bäcker-Confiseurs

Radgasse 3, Postfach, 8021 Zürich

Tel. 043 366 66 90, Fax 043 366 66 95

info@pkbc.ch, www.pkbc.ch

