

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe

vom 8. Oktober 2015

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe vom 7. Oktober 2014 werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages des Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbes gelten unmittelbar für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (Produktions- und Verkaufspersonal) in Betrieben der Bäckerei-, Konditorei- und Confiseurbranche. Zur genannten Branche gehören alle Hersteller und Anbieter jeglicher Art von Brot, Backwaren (inkl. Fein- und Süssgebäck), Schokolade und von anderen kakaohaltigen Nahrungsmittelzubereitungen, Zuckerwaren und Speiseeis, die ganz oder teilweise unter Aufsicht des Herstellers oder Anbieters hergestellt und entgeltlich veräussert werden. Mit genannten Betrieben eine Einheit bildende Gastronomiebetriebe gehören ebenfalls zur Bäckerei-, Konditorei- und Confiseurbranche, soweit einzelne oder alle ihrer Arbeitnehmenden nicht gemäss Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes dem L-GAV unterstehen.

³ Ausgenommen vom Geltungsbereich sind abschliessend:

- a. Arbeitnehmende, die nicht Inhaber/innen mindestens eines nachfolgenden Abschlusses sind:
 - Eidg. Fähigkeitszeugnis als Bäcker/in;
 - Eidg. Fähigkeitszeugnis als Bäcker/in-Konditor/in;
 - Eidg. Fähigkeitszeugnis als Konditor/in-Confiseur/in;

¹ SR 221.215.311

- Eidg. Fähigkeitszeugnis als Bäcker/in-Konditor/in-Confiseur/in;
 - Eidg. Berufsattest als Bäcker/in-Konditor/in-Confiseur/in;
- b. Arbeitnehmende, die nicht Inhaber/innen mindestens eines nachfolgenden Abschlusses sind:
- Eidg. Berufsattest Detailhandelsassistent/in;
 - Eidg. Fähigkeitszeugnis als Verkäufer/in (branchenintern und branchenfremd);
 - Eidg. Fähigkeitszeugnis Detailhandelsfachmann/Detailhandelsfachfrau;
 - Eidg. Fähigkeitszeugnis als Detailhandelsangestellte/r;
 - Eidg. Fachausweis Branchenspezialist/in Bäckerei-Konditorei-Confiserie;
- c. Arbeitnehmende, die in einer Bäckerei, Konditorei oder Confiserie mit Gastronomieteil (gastgewerblich betriebener Betriebsteil) tätig sind, sofern kumulativ
- die Bäckerei, Konditorei oder Confiserie mit dem Gastronomieteil eine Betriebseinheit bildet, d.h. der Bäcker-, Konditor- oder Confiseurbetrieb räumlich mit dem Gastronomieteil verbunden ist, betriebswirtschaftlich einheitlich geführt wird und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten hat,
 - der Gastronomieteil über mehr als 50 Sitzplätze (ungeachtet der Anzahl Stehplätze) pro Filiale verfügt und
 - die Tätigkeit des oder der Arbeitnehmenden hauptsächlich in einer gastgewerblichen Leistung besteht. Eine hauptsächlich gastgewerbliche Leistung liegt vor, sofern die Tätigkeit des oder der Arbeitnehmenden mehr als 50% seines/ihres Arbeitspensums in gastgewerblichen Leistungen (d.h. Service- inkl. Buffet- und/oder Kochleistungen) besteht.
- d. Arbeitnehmende, die alternativ
- Familienmitglieder des/der Betriebsinhabers/Betriebsinhaberin (d.h. dessen/deren Ehegatte, Blutsverwandte in auf und absteigender Linie und deren Ehegatten sowie seine/ihre Stief- und Adoptivkinder),
 - Arbeitnehmende deren durchschnittliches Arbeitspensum wöchentlich 8 Stunden nicht übersteigt,
 - Lernende,
 - Absolventen ausländischer Berufsausbildungen, sofern die Union Internationale des Boulangers et Pâtissiers (UIBC) für die Ausbildungen in der Produktion bzw. ein ständiger Ausschuss für die Ausbildungen im Verkauf/Detailhandel die ausländischen Berufsausweise bezüglich Rechten und Pflichten aus dem GAV den eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen nicht gleichstellt,
 - Höhere leitende Angestellte und leitende Angestellte mit Entscheidbefugnis sind.

- e. Betriebe, die allen ihren Arbeitnehmenden im Vergleich mit dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag mindestens gleichwertige gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen gewähren.
- f. Betriebe der Schweizer Schokoladeindustrie.

^{3bis} Auf ungelerntes Verkaufspersonal, das im Kanton Genf tätig ist, sind die Artikel 11 und Artikel 15 des GAV sowie Artikel 2a des Anhangs 2 anwendbar. Sämtliche weiteren Bestimmungen des GAV sind für ungelerntes Verkaufspersonal unbeachtlich.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist der ständige Ausschuss des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 41b GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. November 2015 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018.

8. Oktober 2015

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Simonetta Sommaruga

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe

abgeschlossen am 7. Oktober 2014

zwischen

dem Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

einerseits

und

der Hotel & Gastro Union und der Gewerkschaft Syna

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

B Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 9 Arbeitsvertrag und Probezeit

1. Arbeitsverhältnisse sind schriftlich zu vereinbaren.
2. Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung bis zu einer maximalen Gesamtdauer von 3 Monaten verlängert werden.
3. Die Vereinbarung einer Probezeit ist ausgeschlossen bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer kürzeren Laufzeit als 30 Tage.
4. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits 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 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 Kündigungsfristen je auf das Ende eines jeden Kalendermonats 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.

3. Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer und sind während der Vertragsdauer vorzeitig unter Einhaltung der Fristen gemäss Artikel 10 Absatz 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 für gelerntes Produktionspersonal sowie für gelerntes Verkaufspersonal werden in separaten Lohnregulativen festgelegt, welche integrierenden Bestandteil dieses GAV bilden.
2. Die Mindestlöhne gemäss den Lohnregulativen dürfen unter Vorbehalt von Absatz 3 nicht unterschritten werden. Mit dieser Einschränkung kann der Lohn zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden frei vereinbart werden (vertraglich vereinbarter Lohn).
3. Für Arbeitnehmende, die nicht zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung fähig sind, können durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag unter den Mindestlöhnen liegende Bruttolöhne vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung hat zwingend schriftlich zu erfolgen, unter ausdrücklicher Anerkennung der Arbeitnehmenden, zur durchschnittlichen Arbeitsleistung nicht im Stande zu sein.
4. ...

Art. 13 13. Monatslohn

1. Der/Die Arbeitnehmende hat, unter Vorbehalt von Absatz 3, Anspruch auf 100 % des durchschnittlichen, vertraglich vereinbarten Lohnes der letzten 12 Monate, ohne Zulagen.
Für im Stundenlohn Angestellte sind Ferien- und Feiertagszuschläge bei der Berechnung des 13. Monatslohnes zu berücksichtigen.
2. Ein voller Monat im Sinne von Absatz 1 ist gegeben, wenn der Beginn des Arbeitsverhältnisses bis spätestens am 6. Tag des betreffenden Monats erfolgt.
3. Der/Die Arbeitnehmende, dessen/deren Arbeitsverhältnis im ersten oder beim Ablauf des ersten Dienstjahres endet, hat keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn.
4. Ist der/die Arbeitnehmende im Dienstjahr wegen Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Berufs- oder Nichtberufsunfalls, Militär- oder Zivildienstes (ausgenommen ordentlicher militärischer Wiederholungs- oder Ergänzungskurs) länger als einen Monat an der Leistung der Dienste verhin-

dert, so besteht für die einen Monat übersteigende Zeit kein Anspruch auf den 13. Monatslohn. Vorbehalten bleibt eine allfällige Versicherungsleistung, welche den 13. Monatslohn mit einschliesst.

Art. 14 Lohnzahlung

1. ...
2. Der/Die Arbeitnehmende erhält jeden Monat eine schriftliche Abrechnung, aus welcher der vertraglich vereinbarte Lohn, die Zuschläge, die Entschädigungen und die Abzüge ersichtlich sind.
3. Bei Barzahlung hat der/die Arbeitnehmende für den empfangenen Lohn zu quittieren.

D **Arbeits- und Ruhezeit**

Art. 15 Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche

1. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmende in industriellen und nichtindustriellen Betrieben in der Regel 42 Stunden.
2. Es gilt grundsätzlich die Fünf-Tage-Woche.
3. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit kann mit schriftlichem Einzelarbeitsvertrag bis zu der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit gemäss Artikel 9 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes (ArG) vereinbart werden. Für jede die Normalarbeitszeit gemäss Artikel 15 Absatz 1 GAV übersteigende Stunde ist der Mindestlohn um 2,38 % zu erhöhen.

Art. 16 Arbeitszeitkontrolle

1. Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, im Betrieb eine Arbeitszeitkontrolle zu führen. Er/Sie kann anordnen, dass die Arbeitnehmenden die Arbeitszeit täglich in die Arbeitszeitkontrolle eintragen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, eine Kopie der Arbeitszeitkontrolle zu fordern.
2. ...

Art. 17 Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 04.00 Uhr

1. 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. Der genannte Zuschlag ist zusätzlich zu den Zuschlägen gemäss ArG geschuldet.
2. ...

Art. 18 Überstunden

1. Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von grundsätzlich 42 Stunden bis zur gesetzlich vorgeschriebenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden.
2. Überstunden müssen von Arbeitgebenden oder ihren Stellvertretern als solche angeordnet werden. Kann eine solche Anordnung nicht rechtzeitig getroffen werden, erweist sich aber die Überstundenarbeit als unbedingt notwendig, so hat sie der/die Arbeitnehmende von sich aus zu leisten und den/die Arbeitgebende/n oder dessen/deren Stellvertreter/in baldmöglichst davon in Kenntnis zu setzen.
3. Der/Die Arbeitnehmende hat Überstunden zu leisten, soweit er/sie sie zu leisten vermag und sie ihm/ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Die Überstunden sind in der Arbeitszeitkontrolle nach GAV gesondert einzutragen.
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 Absatz 5 ausbezahlt werden.
5. Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % besteht nur für Überstundenarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist. Der/Die Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Kompensation.
6. Bei Teilzeitarbeitnehmenden und Aushilfen ist der Lohnzuschlag bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit (in der Regel 42 Stunden) nicht geschuldet.

Art. 20 Gesetzliche Feiertage

1. Der/Die Arbeitnehmende 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 den Ferien.
4. ...
5. Hat der/die Arbeitnehmende am Ende des Arbeitsverhältnisses zuviel Feiertage bezogen, so darf der/die Arbeitgebende einen Abzug analog zu Artikel 23 Absatz 6 GAV anordnen.
6. Die innerbetriebliche Gleichstellung der Arbeitnehmenden in Bezug auf bezogene Feiertage ist sicherzustellen.

Art. 22 Dauer der Ferien

1. Der/Die Arbeitnehmende hat bis Ende 2015 pro Dienstjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

- a. Arbeitnehmende mit noch nicht vollendetem 20. Altersjahr haben bis und mit dem Monat, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird, einen Anspruch auf 5 Wochen Ferien (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).
2. Ab 1. Januar 2016 haben alle Arbeitnehmende gemäss Artikel 22 Absatz 1 pro Dienstjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien (entspricht einem Lohnzuschlag von 10.64 % bei Stundenlohn).
 3. Erkrankt oder verunfallt der/die Arbeitnehmende während der Ferien, so hat der/die Arbeitgebende 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/die Arbeitnehmende auf kürzere Ferien Anspruch als die Betriebsferien dauern, so darf der/die Arbeitgebende entweder einen Ausgleich nach Artikel 23 Absatz 6 GAV anordnen oder den/die betreffende/n Arbeitnehmende/n während der Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.

Art. 23 Zeitpunkt und Kürzung der Ferien

1. ...
2. Der/Die Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien rechtzeitig, spätestens jedoch vier Wochen vor deren Antritt. Er/Sie nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit Rücksicht, als es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.
3. Hat der/die Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis gekündigt und stehen dem/der Arbeitnehmenden noch Ferien zu, so kann der/die Arbeitnehmende verlangen, dass ihm/ihr die Ferien während der Kündigungsfrist gewährt werden.
4. ...
5. Der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehende Ferienanspruch ist durch Geldleistungen abzugelten.
6. Hat der/die Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm/ihr aus diesem GAV oder aus einem persönlichen Einzelarbeitsvertrag zustehen, so kann der/die Arbeitgebende die zuviel ausgerichtete Ferienentschädigung vom Lohn in Abzug bringen.

Dies gilt auch im Falle von durch die Arbeitgebenden angeordneten Ferien, sofern zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden eine entsprechende schriftliche Abmachung getroffen wurde.

7. ...

Art. 24 Bezahlte arbeitsfreie Tage

1. Der/Die Arbeitnehmende hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, jedoch pro Kalenderjahr höchstens für insgesamt fünf Arbeitstage, bei:
 - a. eigener Heirat/Eintragung der Partnerschaft: 2 Tage;
 - b. Vaterschaftsurlaub: 2 Tage;
 - c. Todesfall des Ehegatten resp. Lebenspartners/Lebenspartnerin, 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 Möglichkeit 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/Expertin, Tätigkeit als Lehrlingsexperte/Lehrlingsexpertin, 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/Die Arbeitnehmende hat rechtzeitig bei dem/der Arbeitgebenden um bezahlte arbeitsfreie Tage nachzusuchen und auf den Betrieb des/der Arbeitgebenden nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen.
3. Der/Die Arbeitnehmende, dem/der bezahlte arbeitsfreie Tage gewährt werden, muss gegenüber dem/der Arbeitgebenden glaubhaft nachweisen können, dass er/sie diese zweckmässig bezogen hat.

Art. 25 Berufsspezifische Aus- und Weiterbildung

1. Der/Die Arbeitgebende erleichtert den Arbeitnehmenden nach den betrieblichen Möglichkeiten den Besuch von Kursen, Schulen und Vorträgen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen.
2. Der/Die Arbeitnehmende 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/Die Arbeitgebende übernimmt die anfallenden Kurskosten (vorgängige Zustimmung vorbehalten), und der/die Arbeitnehmende stellt die dafür benötigte Zeit zur Verfügung.

Art. 28 Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden

1. ...
2. ...
3. Stellen die Arbeitnehmenden ... Unzulänglichkeiten fest, haben sie diese umgehend den Arbeitgebenden zu melden.
4. Die Arbeitnehmenden haben die Arbeitgebenden von einem militärischen Aufgebot (Aufgebotsplakat, persönliches Aufgebot) zu informieren, sobald sie davon Kenntnis erhalten. Dies gilt auch für ein bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits bekanntes Aufgebot.
5. Auf Wunsch der Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden um eine Verschiebung des schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienstes oder des schweizerischen Zivildienstes nachzusuchen, sofern ihnen dies zumutbar ist und sich infolge dieser Dienstleistung ernsthafte Betriebsstörungen ergeben würden.

Art. 29 Haftung der Arbeitnehmenden

1. ...
2. Für fahrlässig verursachten Warenschaden hat der/die Arbeitgebende den/die Arbeitnehmende/n umgehend zu verwarnen. Im Wiederholungsfall kann der/die Arbeitgebende dem/der Arbeitnehmenden 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. 31 Pensionsverhältnis

1. Soweit die Möglichkeit für Kost und Logis bei den Arbeitgebenden besteht, ist die Benützung und die Verrechnung der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden 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 der Arbeitnehmenden

1. ...
2. Liegt ein Fall von unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung vor, der nicht in Artikel 33 ff. GAV geregelt ist, so hat der/die Arbeitgebende den Bruttolohn gemäss Artikel 324a OR zu bezahlen (nach Berner Skala).

Art. 33 Krankentaggeldversicherung

1. Der/Die Arbeitgebende hat zugunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.
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. Ab Bezug einer AHV-Altersrente besteht ein Leistungsanspruch noch während 180 Tagen, maximal aber bis zum vollendeten 70. Altersjahr.
3. Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, eine Krankentaggeldversicherung mit Volldeckung zu beantragen. Bei allfälligen Vorbehalten oder Leistungskürzungen der Versicherung gilt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Artikel 32 Absatz 2 GAV (Berner Skala).
4. Während der Wartefrist sind den Arbeitnehmenden von den Arbeitgebenden 80 % des Lohnes zu entrichten. Diese Leistungspflicht entfällt jedoch im ersten Monat des 1. Dienstjahres.
5. Nach Ablauf der Wartefrist ist der/die Arbeitgebende im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden der Arbeitnehmenden fehlt (vgl. insbesondere nachfolgenden Abs. 6), wird der Lohn(ersatz) nicht fällig.
6. Krankheit oder Unfall ist den Arbeitgebenden sofort mitzuteilen. Bei einer Erkrankung von mehr als drei Tagen muss den Arbeitgebenden auf Verlangen so rasch als möglich ein Arztzeugnis eingereicht werden. Der/Die Arbeitgebende hat das Recht, insbesondere in Fällen, in denen er/sie sämtliche Ausfalltage gegenüber seiner/ihrer Versicherung zu belegen hat, ein Arztzeugnis bereits ab dem 1. Tag zu verlangen. Der/Die Arbeitnehmende hat den/die Arbeitgebende/n über die voraussichtliche Dauer und den Umfang der Arbeitsunfähigkeit zu informieren und diese vom Arzt bestätigen zu lassen.

Art. 35 Militärdienst

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

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

2. Die Lohnzahlungspflicht besteht in jedem Falle nur, wenn die Arbeitnehmenden die gemäss Absatz 1 allenfalls geforderte Dauer in den Diensten der Arbeitgebenden bleiben. Die erforderliche Anstellungsdauer muss für jede einzelne Dienstleistung gesondert erfüllt werden.
3. Hält ein/e Arbeitnehmende/r die erforderliche Anstellungsdauer nicht ein, hat er/sie 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 den Arbeitgebenden zurückzuerstatten.
4. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Erwerbsersatzformulare sofort ausgefüllt abzugeben. Die EO-Entschädigungen fallen den Arbeitgebenden zu, wenn sie während der Dienstleistung Lohn bezahlen. 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/der Arbeitnehmenden nach Vertrag resp. Arbeitsplan.

Art. 36 Unfall

1. ...
2. ...
3. Nach Ablauf von drei Tagen (vgl. obigen Abs. 2) ist der/die Arbeitgebende im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden des/der Arbeitnehmenden fehlt, wird der Lohn(ersatz) nicht fällig.
4. Der/Die Arbeitgebende versichert die Arbeitnehmenden 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 die Arbeitgebenden zu finanzieren. ...
2. Hat der/die Arbeitgebende keine oder eine ungenügende Versicherung gemäss Artikel 33 ff. GAV abgeschlossen, hat er/sie die in diesen Artikeln vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.
3. Werden die Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung oder Versicherungsleistungen aus nicht von dem/der Arbeitgebende/n zu vertretenden Gründen von der Versicherung abgelehnt, ist der/die Arbeitgebende lediglich zur Lohnfortzahlung gemäss Berner Skala verpflichtet (vgl. Art. 32 Abs. 2 GAV).
4. ...
5. ...

H **Formelle Bestimmungen**

Art. 39 Friedenspflicht

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

Art. 40 Ständiger Ausschuss

1. 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 ... 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 Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden;
 - 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 Arbeitgebende und Arbeitnehmende zu befragen.
4. Der ständige Ausschuss ist Aufsichts- und Rekursinstanz für Beschlüsse allfälliger Ausschüsse. ...
5. ...

I Finanzielles

Art. 41b Vollzugskostenbeiträge

1. Von den Arbeitgebenden und von den Arbeitnehmenden werden jährlich folgende Beiträge eingezogen:
 - für jeden Betrieb ... 0,12 % der AHV-Bruttolohnsumme,
 - für jede/n Arbeitnehmende/n 120 Franken pro Jahr. Arbeitnehmende, die weniger als 6 Monate beschäftigt werden sowie Teilzeitarbeitnehmende, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte, d.h. 60 Franken.
2. Der/die Arbeitgebende hat die Beiträge der Arbeitnehmenden periodisch ... vom Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der zuständigen Inkasso-stelle zu überweisen.

Art. 41c Konventionalstrafe

1. Der ständige Ausschuss kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, mit den Verfahrenskosten belangen ...
2. Er kann ausserdem nach Massgabe der Kriterien gemäss Artikel 41c Absatz 3 GAV Konventionalstrafen gegen die den GAV verletzende Partei aussprechen:
 - a. bei Verstössen durch Arbeitgebende bis zu 30 % des den Arbeitnehmenden geschuldeten Nachzahlungsbetrages;

- b. bei Verstössen durch Arbeitnehmende bis zu zwei Monatslöhne pro Zuwiderhandlung.
3. Die Konventionalstrafe ist durch den ständigen Ausschuss so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende 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 ... vorbehalten.

Art. 41d Verwendung

Die nach Artikel 41b und Artikel 41c GAV erhobenen Beiträge sowie deren Erträge werden wie folgt verwendet:

- Zur Bereitstellung von Mitteln für die Aus- und Weiterbildung in der Schweizerischen Bäckerei-/Konditorei-/ Confiseriebranche.
- Zur Deckung des Vertragsvollzuges (Kosten des ständigen Ausschusses sowie externer Durchführungsstellen, Aufwendungen der vertragschliessenden Verbände sowie allgemeine Vollzugskosten).
- Zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung.

Lohnregulativ für Produktionspersonal

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Lohnregulativ bildet integrierenden Bestandteil des GAV.

Art. 2 Mindestlöhne (Art. 36 GAV)

Die Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmende betragen ...

	Ab 1. Berufsjahr ¹	Ab 1. Berufsjahr nach der Lehre bei weiterer Tätigkeit im Lehrbetrieb
1. Produktionspersonal (Bäcker/in-Konditor/in-Confiseur/in) mit eidg. Berufsattest (EBA)	3600.–	3651.–
2. Produktionspersonal (Bäcker/in, Bäcker/in-Konditor/in, Konditor/in-Confiseur/in, Bäcker/in- Konditor/in-Confiseur/in) mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)	4000.–	4051.–
3. Produktionspersonal mit Berufsprüfung sofern in Funktion als Produktionsleiter	5036.– ...	
4. Produktionspersonal mit höherer Fachprüfung (Meister- diplom) sofern in Funktion als Produktionsleiter	5313.– ...	

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

Art. 3 Definition Produktionsleiter gemäss Artikel 2

Arbeitnehmende 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 des/der Arbeitgebenden während dessen/deren Abwesenheit zu seinen/ihren Aufgaben.

Art. 5 Kost und Logis

Haben sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht einzelarbeitsvertraglich über Kost und Logis geeinigt, dann gelten ... für die Bewertung der Naturalbezüge folgende Ansätze:

Morgenessen	Fr. 3.50
Mittagessen	Fr. 10.–
Nachtessen	Fr. 8.–
Logis	Fr. 11.50

Lohnregulativ für Verkaufspersonal

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Lohnregulativ bildet integrierenden Bestandteil des GAV.

Der GAV ist auf Verkaufspersonal ohne eidgenössischen Abschluss gemäss Artikel 6 Absatz 3 GAV (entspricht Art. 2 Abs. 3 Bst. b des Geltungsbereichs der Allgemeinverbindlicherklärung) nicht anwendbar. Für genanntes Verkaufspersonal, das im Kanton Genf tätig ist, sind aber die Artikel 11 GAV (Mindestlöhne/Lohnregulative) und Artikel 15 (Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche) zu beachten. Sämtliche weiteren (auch lohnrelevanten) Bestimmungen des GAV sind für ungelertes Verkaufspersonal unbeachtlich.

Die Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmende in entsprechender Funktion sind Artikel 2 zu entnehmen. Die Mindestlohnansätze für den Kanton Genf sind ... in Artikel 2a festgehalten.

Art. 2 Mindestlöhne

Die Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmende betragen ...

	Ausbildung ¹	ab	Ab 1. Berufsjahr ²	Ab 1. Berufsjahr nach der Lehre bei weiterer Tätigkeit im Lehrbetrieb
1. Mit eidg. Berufsattest (EBA) : Detailhandelsassistent/in	branchenintern und branchenextern	2015	3400.–	3451.–
		2016	3433.–	3484.–
		2017	3466.–	3517.–
		2018	3500.–	3551.–
2. Mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) : Detailhandelsfachfrau/-fachmann, Detailhandelsangestellte/r, -Verkäufer/in	a) branchenintern	2015	3800.–	3851.–
	b) branchenextern		nach 6-monatiger Beschäftigung in der Branche ¹ gelten die Lohnansätze gemäss 2.a) für das jeweilige Jahr	
	a) branchenintern	2016	3866.–	3917.–
	b) branchenextern		nach 6-monatiger Beschäftigung in der Branche ¹ gelten die Lohnansätze gemäss 2.a) für das jeweilige Jahr	
	a) branchenintern	2017	3932.–	3983.–
	b) branchenextern		nach 6-monatiger Beschäftigung in der Branche ¹ gelten die Lohnansätze gemäss 2.a) für das jeweilige Jahr	

	Ausbildung ¹	ab	Ab 1. Berufsjahr ²	Ab 1. Berufsjahr nach der Lehre bei weiterer Tätig- keit im Lehrbetrieb
	a) branchenintern	2018	4000.–	4051.–
	b) branchenextern		nach 6-monatiger Beschäftigung in der Branche ¹ gelten die Lohnansätze gemäss 2.a) für das jeweilige Jahr	
3. Verkaufs- oder Filialleiterin mit eidg. Fachausweis Branchenspezia- list/in		2015	3995.– ...	
		2016		
		2017		
		2018	4000.– ...	

¹ «Branche» meint die Bäckerei-Konditorei-Confiserie-Branche.

² Das Berufsjahr entspricht einer 12-monatigen Zeitspanne ab dem Zeitpunkt, in dem der/die Arbeitnehmende seine/ihre Lehre abgeschlossen hat und in der er/sie in einem beliebigen Betrieb auf seinem/ihrer Beruf gearbeitet hat.

Art. 2a Mindestlöhne im Kanton Genf

1. für ungelernetes Verkaufspersonal

	allgemein		mit 5 Jahren Berufserfahrung	
ab	13×	12×	13×	12×
2015	3563.10	3860.—	3655.40	3960.—
2016	3600.—	3900.—	3692.30	4000.—
2017	3636.90	3940.—	3729.25	4040.—

2. für gelerntes Verkaufspersonal in entsprechender Funktion

	ab	Ab 1. Berufsjahr ²	Ab 1. Berufsjahr nach der Lehre bei weiterer Tätigkeit im Lehrbetrieb	mit 5 Jahren Berufserfahrung
1. Mit eidg. Berufsattest (EBA) : Detailhandelsassistent/in	2015	3600.—	3600.—	3600.—
	2016	3700.—	3700.—	3800.—
	2017	3740.—	3740.—	3840.—
2. Mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) : Detailhandels- fachfrau/-fachmann, Detailhandels-angestellte/r, -Verkäufer/in	2015	3803.10	3803.10	3803.10
	2016	3866.—	3917.—	3960.—
	2017	3932.—	3983.—	4000.—

	ab	Ab 1. Berufsjahr ²	Ab 1. Berufsjahr nach der Lehre bei weiterer Tätigkeit im Lehrbetrieb	mit 5 Jahren Berufserfahrung
3. Verkaufs- oder Filialleiterin mit eidg. Fachausweis Branchenspezialist/in	2015	3995.— ...		
	2016			
	2017	4000.— ...		

² Das Berufsjahr entspricht einer 12-monatigen Zeitspanne ab dem Zeitpunkt, in dem der/die Arbeitnehmende seine/ihre Lehre abgeschlossen hat und in der er/sie in einem beliebigen Betrieb auf seinem/ihrer Beruf gearbeitet hat.

Art. 4 Kost und Logis

Haben sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht einzelarbeitsvertraglich über Kost und Logis geeinigt, dann gelten ... für die Bewertung der Naturalbezüge folgende Ansätze:

Morgenessen	Fr. 3.50
Mittagessen	Fr. 10.–
Nachtessen	Fr. 8.–
Logis	Fr. 11.50