

# **GAV**

## **GESAMTARBEITSVERTRAG**

für das Schweizerische Bäcker-,  
Konditoren und Confiseurgewerbe

Gültig ab 1. Januar 2001

**A. Bestimmungen über die Verhältnisse unter den GAV-Partnern**

Art. 1	Vertragsschliessende Parteien	5
Art. 2	Vertragszweck	5
Art. 3	Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen	5
Art. 4	Betrieblicher Geltungsbereich	6
Art. 5	Persönlicher Geltungsbereich	6
	Produktionspersonal	6
	Verkaufspersonal	6
	Allgemeine Bestimmungen	7
Art. 6	Abweichungen von GAV-Regelungen	7
Art. 7	Friedenspflicht	8
Art. 8	Ständiger Ausschuss	8
Art. 9	<i>(Aufgehoben per 31.12.1996)</i>	8
Art. 10	Einzelstreitigkeiten	8
Art. 11	Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen	8
Art. 12	Kündigung des GAV	9
Art. 13	Aussenseiter	9
Art. 14	Übersetzungen	9

**B. Bestimmungen über den Inhalt einzelner Arbeitsverhältnisse der am GAV beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

**I. Anstellung**

Art. 15	Arbeitsvertrag und Probezeit	11
---------	------------------------------	----

**II. Arbeits- und Ruhezeit**

Art. 16	Arbeitszeitkontrolle	12
Art. 17	Flexible Arbeitszeit	12
Art. 18	<i>(Aufgehoben per 31.12.1994)</i>	13
Art. 19	Arbeitsbeginn / Dauer der Nachtarbeit	13
Art. 20	Überzeitarbeit	14
Art. 21	Fünf-Tage-Woche	15
Art. 22	Wöchentlicher freier Halbttag	15
Art. 23	Pausen	15

### **III. Feiertage**

Art. 24	Gesetzliche Feiertage	16
Art. 25	Sonn- und Feiertagsarbeit	16

### **IV. Ferien**

Art. 26	Dauer der Ferien	17
	Übergangsregelung zu Art. 26 GAV ( <i>Aufgehoben per 31.12.1996</i> )	18
Art. 26a	Lohn während der Ferien	18
Art. 27	Kürzung des Ferienanspruchs	18
Art. 28	Zeitpunkt der Ferien	19

### **V. Urlaub**

Art. 29	Bezahlter Urlaub	19
Art. 29a	Berufsspezifische Aus- und Weiterbildung	20
Art. 30	Urlaub für Jugendarbeit	21

### **VI. Allgemeine Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers**

Art. 31	Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers	21
Art. 32	Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung	22
Art. 33	Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers	22
Art. 34	Haftung des Arbeitnehmers	23
Art. 35	Übergang des Arbeitsverhältnisses	24
Art. 35a	Konsultation der Arbeitnehmervertretung	25

### **VII. Entgelt**

Art. 36	Tariflöhne/Lohnregulative	25
Art. 37	Teuerungszulagen	26
Art. 38	Gratifikationen	26
Art. 39	Lohnzuschlag für Überstundenarbeit	27
Art. 39a	Lohnzuschlag für Nachtarbeit	27
Art. 40	Entschädigung für das Hebeln	28
Art. 41	Lohnzahlung	28
Art. 42	Lohnabtretung	28

### **VIII. Kinderzulagen**

Art. 43	Kinderzulagen	29
<b>IX. Pensionsverhältnis</b>		
Art. 44	Vereinbarung über das Pensionsverhältnis	29
<b>X. Lohn bei Militärdienst</b>		
Art. 45	Lohn bei Militärdienst	29
<b>XI. Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft</b>		
Art. 46	Obligatorium Krankentaggeldversicherung	30
Art. 46a	Obligatorium Geburtengeldversicherung	31
Art. 47	Prämien/Ungenügende Versicherung	31
<b>XII. Unfall des Arbeitnehmers</b>		
Art. 48	Grundsatz der Versicherungspflicht	31
Art. 49	Zusatzversicherung	32
Art. 50	Prämien	32
<b>XIII. Tod des Arbeitnehmers und Abgangsentschädigung</b>		
Art. 51	Tod des Arbeitnehmers	32
Art. 52	Abgangsentschädigung	32
<b>XIV. Berufliche Personalvorsorge</b>		
Art. 53	Pensionskasse PANVICA/Pensionskasse Konditor-Confiseure	34
<b>XV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>		
Art. 54	Kündigung im allgemeinen	34
Art. 54a	Fortsetzung desselben Arbeitsverhältnisses bei Unterbrüchen	35
Art. 55	Fristlose Auflösung	35
Art. 56	Missbräuchliche Kündigung	36
Art. 57	Kündigungsverbot für den Arbeitgeber	36
Art. 58	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer	36

Art. 59	Gemeinsame Bestimmungen bei Kündigungsverböten	37
Art. 60	Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	37
Art. 61	Ungerechtfertigte Entlassung des Arbeitnehmers	38

## **XVI. Schlussbestimmungen**

Art. 62	Besitzstandsgarantie	38
Art. 63	Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer	38
Art. 64	Lohnregulative	38
Art. 65	Abgrenzung zum GAV gültig ab 01.01.1997	39

## **Anhänge**

<b>I</b>	Ferienanspruch pro rata temporis	40
<b>II</b>	Gratifikation pro rata temporis	41
<b>III</b>	Lohnzuschlag für Nacht- und Überstundenarbeit	41
<b>IV</b>	Arbeitszeit- und Mahlzeitenkontrolle	42
<b>V</b>	Muster Arbeitsvertrag	43
<b>VI</b>	Bundesfeiertag	45
	Verzeichnis der Kantonalen Feiertage	45
<b>VII</b>	Inhalt des Arbeitszeugnisses	47
<b>VIII</b>	Definitionen	47

## **Gebräuchliche Abkürzungen**

<b>Abs.</b>	Absatz
<b>ArG</b>	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964
<b>ArGV 1</b>	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000
<b>ArGV 2</b>	Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)
<b>Art.</b>	Artikel
<b>BVG</b>	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982
<b>lit.</b>	Littera
<b>LMV</b>	Lebensmittelverordnung vom 1. März 1995
<b>OR</b>	Schweizerisches Obligationenrecht
<b>UVG</b>	Unfallversicherungsgesetz
<b>UVV</b>	Unfallversicherungsverordnung

## **A. Bestimmungen über die Verhältnisse unter den GAV-Partnern**

### **Art. 1 Vertragsschliessende Parteien**

Der vorliegende GAV ist abgeschlossen zwischen den Arbeitgeberverbänden:

- Schweizerischer Bäcker-Konditorenmeister-Verband (SBKV)
- Schweizerischer Konditor-Confiseurmeister-Verband (SKCV)

einerseits und den Arbeitnehmerverbänden

- Schweizerischer Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband (SBKPV)
- Gewerkschaft SYNA
- Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport und Lebensmittel (VHTL) andererseits.

### **Art. 2 Vertragszweck**

Dieser Gesamtarbeitsvertrag will

- a. eine für alle Vertragsparteien sinnvolle Arbeitsordnung schaffen und dadurch den Arbeitsfrieden gewährleisten;
- b. durch loyale Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbes erhalten.

### **Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen**

- 1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.
- 2 Regionale, örtliche und betriebliche Zusatzabkommen zu diesem GAV dürfen nur im Einverständnis der vertragsschliessenden Parteien vereinbart werden. Die Notwendigkeit solcher Zusatzabkommen ist nachzuweisen. Sie dürfen diesem GAV nicht widersprechen.
- 3 Für die Mitglieder des SBKV im Kanton Genf gilt grundsätzlich der GAV, wobei in den „COMPLEMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENEVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE“ für einzelne Bereiche separate, zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Regelungen bestehen.

## **Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich**

Dieser GAV gilt zwingend

- a. auf seiten der Arbeitgeber: für die Mitglieder bzw. Mitgliedfirmen des SBKV; und des SKCV;
- b. auf seiten der Arbeitnehmer: für die Mitglieder des SBKPV, des SYNA und der VHTL.

## **Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich**

### Produktionspersonal

- 1 Dieser GAV ist anwendbar auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als gelernte Bäcker, Bäcker-Konditoren oder Konditoren-Confiseure in der Produktion arbeiten, sofern sie Inhaber eines entsprechenden eidgenössischen Fähigkeitsausweises sind.
- 2 Die vertragsschliessenden Verbände können ausländische Berufsausweise bezüglich Rechten und Pflichten aus diesem GAV allgemein den schweizerischen gleichstellen. Die Liste der gleichgestellten ausländischen Berufsausweise befindet sich in Art. 2 Lohnregulativ für gelernte Bäcker, Bäcker-Konditoren und Konditor-Confiseure zum GAV.

### Verkaufspersonal

- 3 Dieser GAV ist zudem anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Inhaber eines eidgenössischen Fachausweises sind oder mindestens über 4 Jahre Berufs- bzw. Verkaufspraxis in der Bäcker-Konditor-Confiseurbranche verfügen und im Verkauf arbeiten:
  - a. Gelernte VerkäuferInnen Bäcker-/Konditoren-/Confiseurbranche;
  - b. Gelernte VerkäuferInnen (branchenfremd)
  - c. Gelernte Detailhandelsangestellte (bestandene Lehrabschlussprüfung der 2. Stufe im Detailhandel), sofern mindestens ein Jahr der Ausbildung in der Bäcker-Konditoren-Confiseur-Branche oder in der Lebensmittelbranche absolviert wurde;
  - d. BranchenspezialistInnen.
  - e. ArbeitnehmerInnen mit mindestens 4 Jahren Verkaufspraxis in der Bäcker-

## Konditoren-Confiseur-Branche.

### Allgemeine Bestimmungen

- 4 Absolventen ausländischer Berufsausbildungen sind grundsätzlich nur aufgrund schriftlicher, einzelarbeitsvertraglicher Abmachung diesem GAV unterstellt.
- 5 Teilzeitbeschäftigte, welche die Voraussetzungen gemäss Art. 4 lit. b GAV und Art. 5 GAV erfüllen, sind im Rahmen ihrer Anstellung dem GAV unterstellt, sofern deren wöchentliche Arbeitszeit mindestens acht Stunden beträgt.
- 6 Dem GAV sind nur aufgrund besonderer schriftlicher Vereinbarung unterstellt:
  - a. Familienmitglieder des Betriebsinhabers;
  - b. Hilfsarbeiter (Anlehre), Absolventen einer Anlehre, Lehrlinge, Praktikanten, Stagiaires, Kurzaufenthalter; und Arbeitnehmer, die sich lediglich über Berufspraxis ausweisen können (Ausnahme: Art. 5 Abs. 3 lit. e)
  - c. Teilzeitbeschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 8 Stunden beträgt.
- 7 Ein Arbeitnehmer, der bei Beginn des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für die Anwendung des GAV erfüllt, hat ohne weiteres einen Rechtsanspruch auf Anwendung der Bestimmungen des GAV. Ein- und Austritte aus den vertragsschliessenden Verbänden haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenseitig mitzuteilen, sofern daraus entsprechende Rechtsansprüche abgeleitet werden.

Fristen zur vollständigen Anwendung des GAV beginnen mit dem Ein- oder Austritt in oder aus einem vertragsschliessendem Verband neu zu laufen.

### **Art. 6 Abweichungen von GAV-Regelungen**

- 1 Andere als in diesem GAV aufgeführte Arbeitsbedingungen dürfen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, wenn sie zugunsten des Arbeitnehmers lauten.
- 2 Betriebsleiter und höhere leitende Angestellte mit Entscheidungsbefugnis können von den GAV-Regelungen oder Teilen davon ausgenommen werden.
- 3 Solche vom GAV abweichende Vereinbarungen sind in einem Einzelarbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.



## **Art. 7 Friedenspflicht**

Die vertragsschliessenden Verbände und ihre Mitglieder sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeder Kampfmassnahme zu enthalten. Die Friedenspflicht gilt unbeschränkt.

## **Art. 8 Ständiger Ausschuss**

- 1 Die vertragsschliessenden Verbände bestimmen einen ständigen Ausschuss, der sich aus je maximal 3 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zusammensetzt.
- 2 Dem ständigen Ausschuss obliegen insbesondere folgende Aufgaben
  - a. Die Behandlung wichtiger Fragen, die sich im Zusammenhang mit diesem GAV ergeben;
  - b. Die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen den vertragsschliessenden Parteien hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieses GAV, soweit sie von grundsätzlicher Bedeutung sind;
  - c. Die Detailberatungen bei der Ausarbeitung eines neuen GAV.
- 3 Der ständige Ausschuss kann je nach Bedarf von einem der vertragsschliessenden Verbände einberufen werden, mindestens jedoch einmal pro Jahr.

## **Art. 9 Regionale Paritätische Kommissionen**

*(Aufgehoben per 31.12.1996)*

## **Art. 10 Einzelstreitigkeiten**

- 1 Für die Beurteilung von Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag ist der örtlich zuständige Richter anzurufen (vgl. OR 343).
- 2 Vor der gerichtlichen Klage ist eine einvernehmliche Lösung anzustreben.

## **Art. 11 Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen**

- 1 Dieser GAV tritt auf den 01. Januar 2001 in Kraft.

- 2 Die Gültigkeit dieses GAV ist bis zum 31. Dezember 2002 fest vereinbart.
- 3 Bedarf während der Vertragsdauer eine wichtige Frage des Arbeitsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung von Bestimmungen, so verpflichten sich beide 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. 12 Kündigung des GAV**

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

#### **Art. 13 Aussenseiter**

Den nichtorganisierten Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird der Beitritt in eine der vertragsschliessenden Organisationen empfohlen.

#### **Art. 14 Übersetzungen**

In Zweifelsfällen ist der deutschsprachige Text dieses GAV massgebend.



## **B. Bestimmungen über den Inhalt einzelner Arbeitsverhältnisse der am GAV beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

### **I. Anstellung**

#### **Art. 15 Arbeitsvertrag und Probezeit**

- 1 Die Anstellung von Arbeitnehmern für ein befristetes Arbeitsverhältnis (zum Beispiel für eine genau festgelegte Zeitdauer als Aushilfe oder in Saisonbetrieb usw.) ist schriftlich vorzunehmen; andernfalls wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angenommen.
- 2 Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 334 Abs. 2 OR).
- 3 Für Probezeiten gilt folgendes:
  - a. 1 Monat Probezeit für unbefristete Arbeitsverhältnisse oder befristete Arbeitsverhältnisse über einer Monatsdauer;
  - b. keine Probezeit für befristete Arbeitsverhältnisse unter einer Monatsdauer;
  - c. durch schriftliche Abrede kann die Probezeit abweichend von lit. a. geregelt werden, darf aber insgesamt die Dauer von 3 Monaten nicht übersteigen (Art. 335b Abs. 2 OR).
- 4 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).
- 5 Jeder Vertragspartner kann jederzeit die schriftliche Form des Arbeitsvertrages verlangen.
- 6 Aus Gründen der gegenseitigen Beweissicherung wird empfohlen, schriftliche Arbeitsverträge zu erstellen.  
Vorgedruckte Arbeitsverträge können auf den Geschäftsstellen der vertragschliessenden Verbände unentgeltlich bezogen werden.

## **II. Arbeits- und Ruhezeit**

### **Art. 16 Arbeitszeitkontrolle**

- 1 Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass im Betrieb eine Arbeitszeitkontrolle geführt wird. Er kann anordnen, dass der einzelne Arbeitnehmer die Arbeitszeit, mit Einschluss der Überzeitarbeit, täglich in die Arbeitszeitkontrolle einträgt.
- 2 Aus den Verzeichnissen oder anderen geeigneten Unterlagen, die der Arbeitgeber den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten hat, müssen ersichtlich sein:
  - a) Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Heimatort, Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt des einzelnen Arbeitnehmers.
  - b) die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit und ihre Lage
  - c) die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen
  - d) die betrieblichen Abweichungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition (vgl. Art. 73 Abs. 1 ArGV1)
- 3 Der Arbeitgeber hat die Verzeichnisse und andere Unterlagen nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens fünf Jahre aufzubewahren (vgl. Art. 73 Abs. 2 ArGV1).

### **Art. 17 Flexible Arbeitszeit**

- 1 Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmer in industriellen und nichtindustriellen Betrieben 42 Stunden. Darin inbegriffen ist die für Vorbereitungs-, Aufräum-, Reinigungsarbeiten sowie die für das Hebeln an Arbeitstagen benötigte Zeit.
- 2 In Saisonbetrieben und bei ausgewiesenen betrieblichen Bedürfnissen kann die wöchentliche Arbeitszeit mit schriftlichem Einzelarbeitsvertrag bis zu der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden. Die Tariflöhne respektive die vertraglich vereinbarten Löhne sind entsprechend zu erhöhen, und zwar für jede zusätzliche Stunde über 42 Wochenstunden um 2,38%.

- 3 Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf die einzelnen Arbeitstage und die einzelnen Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern gleichmässig oder zeitlich verschieden aufgeteilt werden (Art. 16 Abs. 3 ArGV1).
- 4 Der Arbeitgeber darf den Ausgleich ausfallender Arbeitszeit anordnen. Der Ausgleich ist innert eines Zeitraums von 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber 12 Monate nicht übersteigen darf. Der Ausgleich darf, mit Einschluss von Überzeitarbeit für den einzelnen Arbeitnehmer, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen (Art. 11 ArG; Art. 24 Abs. 1 ArGV1).
- 5 Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen (Art. 10 Abs. 3 ArG).
- 6 *(Aufgehoben per 1.8.2000). Zu beachten bleiben aber die Sondervorschriften des ArG zum Schutze der schwangeren Frauen und stillenden Mütter.*

#### **Art. 18**

*(Aufgehoben per 31.12.1994)*

#### **Art. 19 Arbeitsbeginn / Dauer der Nachtarbeit**

- 1 Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit. Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist Nachtarbeit (Art. 10 Abs. 1 ArG).
- 2 Bei Nachtarbeit darf im Durchschnitt der Kalenderwoche nicht mehr als 9 Stunden gearbeitet werden. In einzelnen Nächten darf bis maximal 11 Stunden im Zeitraum von 13 Stunden gearbeitet werden. Dabei hat der Arbeitsbeginn frühestens um 1 Uhr zu erfolgen.  
  
In 2 Nächten pro Woche kann die ganze Nacht (ab 23 Uhr) bewilligungsfrei gearbeitet werden (vgl. Art. 10 Abs. 4 ArGV2).
- 3 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Nachtarbeit dürfen höchstens eingesetzt werden:
  1. in fünf von sieben aufeinander folgenden Nächten oder
  2. in sechs von neun aufeinander folgenden Nächten  
(Art. 30 Abs. 3 ArGV1)
- 4 In Betrieben mit starken saisonalen Schwankungen darf Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit an höchstens 6 von 7 aufeinanderfolgenden Nächten geleistet

werden, sofern im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünf-Tage-Woche gewährt wird (Art. 10 Abs. 5 ArGV2)

- 5 Die Sonderbestimmungen für Nachtarbeit in den Ziffern 2 bis 4 gelten nur für gelernte Berufsleute in der Produktion.

## **Art. 20 Überzeitarbeit**

- 1 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden:
  - a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsandrang;
  - b. für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
  - c. zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehrungen zugemutet werden können (Art. 12 Abs. 1 ArG).
- 2 Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:
  - a. 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden (industrielle Betriebe)
  - b. 140 Stunden bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 50 Stunden (Art. 12 Abs. 2 ArG)
- 3 *(Aufgehoben per 1.8.2000)*
- 4 Die Überzeitarbeit wird vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet. 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. Die Überzeitarbeit ist in der Arbeitszeitkontrolle nach GAV einzutragen. Der Arbeitnehmer hat Überzeit zu leisten, soweit er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- 5 Geleistete Überzeitarbeit wird grundsätzlich durch entsprechende Freizeit nach Abs. 6 ausgeglichen. Ist dies nicht der Fall, ist der Lohn samt Zuschlag nach Art. 39 GAV zu bezahlen. Die gewährte Freizeit ist in die Arbeitszeitkontrolle einzutragen.
- 6 Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit ist innert einer Frist von zwölf Monaten vorzunehmen.
- 6 *(Aufgehoben per 31.12.1996)*

## **Art. 21 Fünf-Tage-Woche**

- 1 Es gilt grundsätzlich die Fünf-Tage-Woche.
- 2 Einzelarbeitsvertraglich können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Basis der 42-Stunden-Woche schriftlich abweichende Abmachungen getroffen werden.

## **Art. 22 Wöchentlicher freier Halbttag**

- 1 Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern jede Woche ein freier Halbttag zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen in die ein arbeitsfreier Tag fällt (Art. 21 Abs. 1 ArG).
- 2 Der wöchentliche freie Halbttag darf für einen Zeitraum von höchstens acht Wochen zusammenhängend gewährt werden (Art 14 Abs. 1 ArGV2).
- 3 Der wöchentliche freie Halbttag darf in Betrieben mit erheblichen saisonmässigen Schwankungen für einen Zeitraum von höchstens zwölf Wochen zusammenhängend gewährt werden (Art. 14 Abs. 2 ArGV2).
- 4 Der wöchentliche freie Halbttag kann von 8 bis auf 6 aufeinanderfolgende Stunden verkürzt werden. Er ist am Vormittag bis 12 Uhr oder am Nachmittag ab 14 Uhr zu gewähren. Die durch die Verkürzung ausfallende Ruhezeit ist innerhalb von sechs Monaten zusammenhängend nachzugewähren (Art. 14 Abs. 3 ArGV2)

## **Art. 23 Pausen**

- 1 Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
  - a. Eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
  - b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
  - c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden (vgl. Art. 15 Abs. 1 ArG).



- 2 Unter Vorbehalt anderslautender, schriftlicher Vereinbarung gelten diese Unterbrüche der Arbeit (Pausen) grundsätzlich nicht als Arbeitszeit.
  
- 3 Die Pausen gelten jedoch als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 Abs. 2 ArG). Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern (vgl. Art. 13 Abs. 1 ArGV1).

### **III. Feiertage**

#### **Art. 24 Gesetzliche Feiertage**

- 1 Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen für den betreffenden Arbeitnehmer üblichen Arbeitstag, so verringert sich die wöchentliche Normalarbeitszeit um die Arbeitszeit eines durchschnittlichen betriebsüblichen Arbeitstages.
- 2 In Betrieben mit wechselnden freien Tagen ist im Jahresdurchschnitt gesamthaft die innerbetriebliche Gleichstellung der Arbeitnehmer in bezug auf bezogene Feiertage sicherzustellen.
- 3 Anerkannte Feiertage im Sinne dieses GAV sind jene Werktage, welche die Kantone gestützt auf Art. 20a Abs. 1 ArG den Sonntagen gleichgestellt haben (siehe Anhang VI).
- 4 Die Arbeitnehmer haben pro Kalenderjahr Anspruch auf einen Bezug von sechs Feiertagen (darin inbegriffen ist der 1. August gemäss BV).
- 5 Betrieblich kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für die Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

#### **Art. 25 Sonn- und Feiertagsarbeit**

- 1 An Sonntagen oder gesetzlich anerkannten Feiertagen ist die Beschäftigung des Arbeitnehmers mit Ausnahme der Bestimmungen in Abs. 2 und Abs. 3 untersagt.
- 2 Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht an mehr als an sechs aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den

ununterbrochenen Betrieb (Art. 21 Abs. 3 ArGV1).

- 3 Bäcker-Konditoren und Konditor-Confiseure in nichtindustriellen Betrieben dürfen, soweit sie Bäckerei-Konditorei- oder Confiseriewaren herstellen, ohne behördliche Bewilligung zu Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden (vgl. Art. 27 Abs. 1, 3 sowie Art. 4 Abs. 2, 11, 12 Abs. 2 und 13 ArGV2).
- 4 Das Verkaufspersonal darf, soweit die Vorschriften über den Ladenschluss das Offenhalten der Verkaufsgeschäfte gestatten, ohne behördliche Bewilligung zu Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden (vgl. Art. 27 Abs. 2, 3 sowie Art. 4 Abs. 2, 12 Abs. 2 und 13 ArGV2 ).
- 5 Im Kalenderjahr sind mindestens zwölf freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In den Wochen ohne freien Sonntag ist jedoch im Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren (Art. 12 Abs. 2 ArGV2).
- 6 Feiertagsarbeit ist, sofern dadurch die Wochenarbeitszeit von 42 Stunden überschritten wird, durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Wird dieser Zeitausgleich nicht vorgenommen, so ist die geleistete Feiertagsarbeit mit Lohn plus 25% Zuschlag zu entschädigen. Die Abgeltung für Feiertagsarbeit ist jeweils per Ende des folgenden Monats vorzunehmen.

#### **IV. Ferien**

##### **Art. 26 Dauer der Ferien**

- 1 Der Arbeitnehmer hat pro Dienstjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
  - a. Arbeitnehmer mit noch nicht vollendetem 20. Altersjahr haben bis und mit dem Monat, in dem das 20. Altersjahr erreicht wird, einen Anspruch auf 5 Wochen Ferien;
  - b. vom 1. bis und mit 12. Dienstjahr im gleichen Betrieb 4 Wochen;
  - c. vom 13. Dienstjahr (ab dem der Erfüllung des 12. Dienstjahres folgenden Monats) an im gleichen Betrieb 5 Wochen;
  - d. nach vollendetem 45. Altersjahr (ab dem der Erfüllung des 45. Altersjahres folgenden Monat) und zusätzlich 5 Dienstjahren (ab dem der Erfüllung des 5. Dienstjahres folgenden Monats) im gleichen Betrieb 5 Wochen;
  - e. nach vollendetem 50. Altersjahr (ab dem der Erfüllung des 50. Altersjahres folgenden Monats) 5 Wochen;

- f. nach vollendetem 60. Altersjahr (ab dem der Erfüllung des 60. Altersjahres folgenden Monat) und zusätzlich 10 Dienstjahren im gleichen Betrieb 5 Wochen und 2 zusätzliche Arbeitstage;
- 2 Der Ferienanspruch gilt ab dem ersten Tag der Arbeitsaufnahme (Anhang I Ferienanspruch pro rata temporis).
- 3 Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer während der Ferien, so hat der Arbeitgeber die Ferien so weit nachzugewähren, als der Erholungszweck der Ferien durch die Arbeitsverhinderung beeinträchtigt wird. Voraussetzung für die Nachgewährung ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis.
- 4 Fallen gesetzliche Feiertage während der Ferien auf einen für den betreffenden Arbeitnehmer üblichen Arbeitstag, so sind diese nachzugewähren.
- 5 Die Arbeitsaufnahme nach den Ferien darf nicht auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.
- 6 Hat der Arbeitnehmer auf kürzere Ferien Anspruch, als die Betriebsferien dauern, so darf der Arbeitgeber entweder einen Ausgleich nach Art. 17 Abs. 3 GAV anordnen oder den betreffenden Arbeitnehmer während der Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.

#### Übergangsregelung zu Art. 26 GAV

*(Aufgehoben per 31.12.1996)*

#### **Art. 26a Lohn während der Ferien**

Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Lohn gemäss Art. 36 Abs. 6.

#### **Art. 27 Kürzung des Ferienanspruchs**

- 1 Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Dienstjahres aufgelöst, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien nach Massgabe der im laufenden Dienstjahr geleisteten Dienstzeit.
- 2 Ist der Arbeitnehmer im Dienstjahr wegen Krankheit, Berufsunfall, Nichtberufsunfall, Militärdienst (ausgenommen ordentlicher militärischer Wiederholungs- oder Ergänzungskurs) oder Jugendurlaub während 60 Kalendertagen abwesend, können die Ferien um 1/12 gekürzt werden. Weitere Absenzen von jeweils 30 Kalendertagen bewirken weitere Kürzungen von je 1/12.

- 3 Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu 60 Kalendertagen an der Arbeitsleistung verhindert ist. Weitere Absenzen von jeweils 30 Kalendertagen bewirken Kürzungen von je 1/12.
  
- 4 Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Lohn verweigern und bereits bezahlten Lohn zurückverlangen (Art. 329d Abs. 3 OR).

### **Art. 28 Zeitpunkt 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 soweit 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 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 (Anhang I Ferienanspruch pro rata temporis).
  
- 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 zuviel ausgerichtete Ferienentschädigung vom Lohn in Abzug bringen. Dies gilt auch im Falle von Betriebsferien, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine entsprechende schriftliche Abmachung getroffen wurde.

## **V. Urlaub**

### **Art. 29 Bezahlter Urlaub**

- 1 Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Freizeit, jedoch jährlich höchstens für insgesamt fünf Arbeitstage, bei:
  - a. eigener Heirat: 2 Tage;
  - b. Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin: 1 Tag;
  - c. Todesfall des Ehegatten, eigener Kinder, Geschwister oder eines Elternteils, je nach besonderen Verhältnissen: 1 bis 3 Tage;
  - d. Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt (Zimmerumzug ausgeschlossen): 1 Tag;
  - e. militärische Waffeninspektion: die dafür benötigte Zeit 1/2 bis 1 Tag;
  - 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-/und Berufsprüfungs-/höhere Fachprüfungs-Kommission 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 am GAV beteiligten Vertragspartner handelt. Allfällige Taggelder werden angerechnet.
- 2 Der Arbeitgeber erleichtert dem Arbeitnehmer nach den betrieblichen Möglichkeiten den Besuch von Kursen, Schulen und Vorträgen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen. Die dafür benötigte Zeit kann teilweise oder ganz mit der dem Arbeitnehmer zu gewährenden Freizeit ausgeglichen werden.
- 3 Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber um Urlaub nachzusuchen und auf den Betrieb des Arbeitgebers nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen.
- 4 Der Arbeitnehmer, dem Urlaub gewährt ist, muss gegenüber dem Arbeitgeber glaubhaft nachweisen können, dass er diesen zweckmässig bezogen hat.

### **Art. 29a Berufsspezifische Aus- und Weiterbildung**

Der Arbeitnehmer hat für die berufsspezifische Aus- und Weiterbildung ab dem vollendeten ersten Dienstjahr Anspruch auf einen Weiterbildungstag. Der

Arbeitgeber übernimmt die anfallenden Kurskosten, und der Arbeitnehmer stellt die dafür benötigte Zeit zur Verfügung. Ein nicht bezogener Ausbildungstag verfällt am Ende des Kalenderjahres.

### **Art. 30 Urlaub für Jugendarbeit**

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren (Art. 329e Abs. 1 OR).
- 2 Der Arbeitnehmer hat während des Jugendurlaubes keinen Lohnanspruch (Art. 329e Abs. 2 OR).
- 3 Über den Zeitpunkt und die Dauer des Jugendurlaubes einigen sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer; sie berücksichtigen dabei ihre beidseitigen Interessen. Kommt eine Einigung nicht zustande, dann muss der Jugendurlaub gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Geltendmachung seines Anspruches zwei Monate im voraus angezeigt hat. Nicht bezogene Jugendurlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahres (Art. 329e Abs. 3 OR).
- 4 Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tätigkeiten und Funktionen in der Jugendarbeit nachzuweisen (Art. 329e Abs. 4 OR).

## **VI. Allgemeine Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers**

### **Art. 31 Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers**

- 1 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328 Abs. 1 OR).
- 2 Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR).

- 3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind (Art. 82 Abs. 1 UVG). Insbesondere hat der Arbeitgeber die ASA-Branchenlösung der Bäcker-Konditor-Confiseur-Branche betreffend den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu befolgen. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsumfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen (Art. 82 Abs. 2 UVG).
- 4 Beim Gewinnen, Verarbeiten, Herstellen, Zubereiten, Verpacken, Lagern, Transportieren und Abgeben sowie beim Umgang mit Lebensmitteln müssen alle nötigen Massnahmen getroffen werden, damit das Lebensmittel hygienisch einwandfrei bleibt und bezüglich Geruch, Geschmack oder sonstiger Beschaffenheit nicht nachteilig verändert wird. Die im Umgang mit Lebensmitteln verwendeten Gefässe, Apparate, Werkzeuge, Packmaterialien, Transportmittel usw. sowie die zur Lebensmittelherstellung, zur Aufbewahrung und zum Verkauf bestimmten Räume müssen hygienisch in gutem Zustand gehalten werden (Art. 17 Abs. 1 und 2 LMV).

#### **Art. 32 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). (Siehe Anhang VII).
- 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. 33 Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers**

- 1 Der Arbeitnehmer hat
  - a. pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und bei Arbeitsschluss die Arbeitsräume in hygienisch sauberem und betriebsbereitem Zustand zu verlassen;
  - b. sich selber sauber zu halten und persönlich und im Arbeitsbereich den Hygienevorschriften strikte nachzuleben; der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber allfällige ärztlich festgestellte Krankheitsbefunde betreffend übertragbare Infektionserreger melden (Art. 18 Abs. 1 und 2 LMV);
  - c. in den Arbeitsräumen den Genuss alkoholischer Getränke sowie das Rauchen strikte zu unterlassen;

- d. sobald er von einem militärischen Aufgebot (Aufgebotsplakat, persönliches Aufgebot) Kenntnis erhält, den Arbeitgeber zu informieren. Dies gilt auch für ein bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits bekanntes Aufgebot;
  - e. auf Wunsch des Arbeitgebers 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.
- 2 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR).
  - 3 Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln (Art. 321a Abs. 2 OR).
  - 4 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert (Art. 321a Abs. 3 OR).
  - 5 Der Arbeitnehmer darf vertraulich zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerfen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).
  - 6 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benutzen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern (Art. 82 Abs. 3 UVG).

### **Art. 34 Haftung des Arbeitnehmers**

- 1 Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt (Art. 321e Abs. 1 OR).
- 2 Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen (Art. 321e Abs. 2 OR).



- 3 Für fahrlässig verursachten Warenschaden hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer umgehend zu verwarnen. 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, am nächsten Zahltag abziehen, andernfalls verwirkt der Anspruch. Die beschädigte Ware ist dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen, falls ein Lohnabzug beabsichtigt wird.

### **Art. 35 Übergang des Arbeitsverhältnisses**

- 1 Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten und verabredet er mit diesem die Übernahme des Arbeitsverhältnisses, so geht das Arbeitsverhältnis mit dem Tage der Betriebsnachfolge mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt (Art. 333 Abs. 1 OR).
- 1bis Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet (Art. 333 Abs. 1bis OR).
- 2 Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet (Art. 333 Abs. 2 OR).
- 3 Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Überganges durch den Arbeitnehmer beendet wird (Art. 333 Abs. 3 OR).
- 4 Im übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt (Art. 333 Abs. 4 OR).
- 5 Kündigt der bisherige Arbeitgeber einem Arbeitnehmer hinsichtlich des Betriebsübergangs, und stellt der übernehmende Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer wieder an, dann werden die bisherigen Dienstjahre in folgenden Bereichen nicht angerechnet: Gratifikation, Ferien.
- 6 Übernimmt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, ohne dass der bisherige Arbeitgeber diesem gekündigt hat, dann ist der übernehmende Arbeitgeber berechtigt, eine eingeschriebene Änderungskündigung, unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist, so vorzunehmen, dass die bisherigen Dienstjahre in

folgenden Bereichen nicht angerechnet werden: Gratifikation, Ferien.

### **Art. 35a Konsultation der Arbeitnehmervertretung**

- 1 Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:
  - a. den Grund des Übergangs;
  - b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer (Art. 333a Abs. 1 OR);
- 2 Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren (Art. 333a Abs. 2 OR).

## **VII. Entgelt**

### **Art. 36 Tariflöhne/Lohnregulative**

- 1 Die monatlichen Tariflöhne für gelernte Bäcker, Bäcker-Konditoren und Konditor-Confiseure sowie für Verkaufspersonal werden in separaten Lohnregulativen festgelegt.
- 2 Die monatlichen Mindestlöhne gemäss Lohnregulativ dürfen nicht unterschritten werden. Die monatlichen Tariflöhne sind aufgrund freier Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je nach Leistung, Verhalten, Verantwortung und Dienstjahren im gleichen Betrieb zu erhöhen (vertraglich vereinbarter Lohn).
- 3 Für Arbeitnehmer, die nicht zu durchschnittlicher Arbeitsleistung fähig sind, können durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag herabgesetzte Mindestlöhne festgelegt werden. Eine solche Vereinbarung ist schriftlich jenem Arbeitnehmerverband mitzuteilen, dem der betreffende Arbeitnehmer angehört.
- 4 Die Entschädigungen für Nacht- und Überstundenarbeit sind zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten Löhnen auszurichten und in der Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.
- 5 Der Stundenlohn berechnet sich bei der 42-Stunden-Woche aus dem vertraglich vereinbarten Lohn geteilt durch 182 (siehe Anhang III).

- 5 Zur Berechnung des Lohnes im Falle von Ferien, Abgangsentschädigung, Entschädigung bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle und ähnlichem ist vom durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Lohn der letzten 6 Monate auszugehen.

### **Art. 37 Teuerungszulagen**

- 1 Über die Gewährung von Teuerungszulagen verhandeln die vertragsschliessenden Parteien jeweils im Oktober. Grundlage ist der Indexstand der Konsumentenpreise per 30. September.
- 2 Die Teuerungszulage ist auf dem für das Anstellungsverhältnis der Arbeitnehmer massgebenden Mindestlohn gemäss Lohnregulativen zu berechnen. Die Teuerungszulagen werden zum vereinbarten Monatslohn dazugerechnet und erstmals mit dem Januar-Lohn ausbezahlt.
- 3 Arbeitnehmer, die die Stelle bis am 31. Oktober des laufenden Jahres antreten, haben Anspruch auf die nächstfolgende Teuerungszulage. Bei Stellenantritt ab 1. November besteht jedoch kein Anspruch auf eine Zulage. Erreicht jedoch der vertraglich vereinbarte Monatslohn des Arbeitnehmers den für ihn massgebenden neuen Tariflohn nicht, so ist er ab 1. Januar entsprechend zu erhöhen. Die seit 1. Februar des laufenden Jahres ausdrücklich und schriftlich als Teuerungszulage ausgerichteten Lohnerhöhungen sind voll anrechenbar.

### **Art. 38 Gratifikationen**

- 1 Der Arbeitnehmer, der am 31. Dezember noch in Stellung ist, hat im Monat Dezember Anspruch auf eine Gratifikation, die in der Regel am 15. Dezember, spätestens jedoch bis 31. Dezember auszuzahlen ist.
- 2 Die Gratifikation beträgt für die in das Kalenderjahr fallenden vollen Monate
  - des 1. Dienstjahres 50 %
  - des 2. und folgenden Dienstjahres 100 %des durchschnittlichen, auf die anspruchsberechtigten Monate entfallenden vertraglich vereinbarten Lohnes, ohne Zulagen (Anhang II). Für die Berechnung der Dienstjahre zählen nur die Jahre, die nach der Lehre gearbeitet wurden.
- 3 Für Arbeitsverhältnisse, die ab 1. Oktober beginnen und infolge Kündigung durch den Arbeitnehmer oder infolge fester Vereinbarung nicht länger als drei Monate resp. bis Ende des Kalenderjahres dauern, besteht kein Anspruch auf Gratifikation.
- 4 Bei Eintritt im Laufe des Kalenderjahres besteht ein Anspruch nur nach Massgabe

der Anstellungsdauer; es werden nur volle Monate berücksichtigt. Beginnt das Arbeitsverhältnis spätestens am 6. Tag eines Monats, dann gilt dieser Monat für die Berechnung der Gratifikation als voller Monat.

- 5 Ist der Arbeitnehmer im Dienstjahr wegen Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Berufs- oder Nichtberufsunfalls oder Militärdienstes (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 die Gratifikation. Vorbehalten bleibt eine allfällige Versicherungsleistung, welche die Gratifikation miteinschliesst.
- 6 Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis vor dem 31. Dezember endigt hat bei Austritt im ersten Dienstjahr keinen Anspruch auf die Gratifikation. Ab 2. Dienstjahr besteht der pro rata Anspruch auch bei Austritt vor dem 31. Dezember (wobei der Anspruch in diesem Fall auch für Monate des 1. Dienstjahres besteht). Die Gratifikation wird anteilmässig für die vollen Monate auf der Basis der geltenden Zweistufenregelung nach Absatz 2 ausgerichtet.

#### **Art. 39 Lohnzuschlag für Überstundenarbeit**

- 1 Überstundenarbeit, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden hinaus geleistet wird, wird grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Einzelarbeitsvertraglich kann jedoch in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überstunden gemäss nachstehendem Absatz 2 ausbezahlt werden.
- 2 Anspruch auf einen auf dem vereinbarten Monatslohn berechneten Lohnzuschlag von 25 % besteht nur für Überstundenarbeit, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden hinaus geleistet wird und nicht durch Freizeit ausgeglichen wird. Bei Teilzeitangestellten und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit nicht geschuldet.
- 3 Der Stundenlohn und der Überstundenzuschlag kommen zum vertraglich vereinbarten Lohn hinzu und sind in der Lohnabrechnung besonders aufzuführen (Anhang III).
- 4 Die gleiche Regelung des Lohnzuschlages für Überstundenarbeit gilt sinngemäss für Arbeit an den anerkannten Feiertagen gemäss Art. 24 GAV.

#### **Art. 39a Lohnzuschlag für Nacharbeit**

- 1 In Betrieben, welche vom Frühbeginn (Verschieben der Grenzen der Tagesarbeit)

- 2 Der Zuschlag kommt zum vertraglich vereinbarten Lohn hinzu und ist in der Lohnabrechnung besonders aufzuführen (Anhang III).

#### **Art. 40 Entschädigung für das Hebeln**

- 1 Wird der Arbeitnehmer an arbeitsfreien Tagen zum Hebeln herangezogen, so wird diese Arbeit nicht an die wöchentliche Normalarbeitszeit angerechnet.
- 2 Der zum Hebeln an arbeitsfreien Tagen herangezogene Arbeitnehmer hat Anspruch auf:
  - a. den Stundenlohn zuzüglich 25 % Zuschlag für die Arbeit bis zu zwei Stunden Dauer;
  - b. Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer für die Arbeit über zwei Stunden Dauer.
- 3 *(Aufgehoben per 31.12.00)*

#### **Art. 41 Lohnzahlung**

- 1 Der Arbeitgeber hat, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere schriftliche Regelung getroffen wird, dem Arbeitnehmer den Lohn, mit Einschluss der Kinderzulagen, sofern eine rechtskräftige FAK-Vergütung vorliegt, jeweils am letzten Werktag des Monats auszusahlen.
- 2 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmer infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag (Art. 323 Abs. 4 OR).
- 3 Dem Arbeitnehmer ist in der Regel jeden Monat eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus welcher der vertraglich vereinbarte Lohn, die Zulagen, die Zuschläge, die Entschädigungen und die Abzüge ersichtlich sind.
- 4 Bei Barzahlung hat der Arbeitnehmer für den empfangenen Lohn zu quittieren.

#### **Art. 42 Lohnabtretung**

- 1 Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann der Arbeitnehmer künftige Lohnforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am

Wohnsitz des Arbeitnehmers den nach Artikel 93 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs unpfändbaren Betrag fest (Art. 325 Abs. 1 OR).

- 2 Die Abtretung und die Verpfändung künftiger Lohnforderungen zur Sicherung anderer Verbindlichkeiten sind nichtig (Art. 325 Abs. 1 OR). Der Arbeitgeber wird

seine Lohnzahlungen unter Vorbehalt von Absatz 1 ausschliesslich an den Mitarbeiter leisten, womit er sich zum voraus von einer Zahlungspflicht gegenüber Dritten gütig befreit.

## **VIII. Kinderzulagen**

### **Art. 43 Kinderzulagen**

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Kinderzulagen richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

## **IX. Pensionsverhältnis**

### **Art. 44 Vereinbarung über das Pensionsverhältnis**

- 1 Soweit die Möglichkeit für Kost und Logis beim Arbeitgeber besteht, ist 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.
- 3 Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einzelarbeitsvertraglich über das Pensionsverhältnis geeinigt, dann gelten die jeweils gültigen Ansätze der AHV für die Bewertung der Naturalbezüge (siehe Lohnregulative).

## **X. Lohn bei Militärdienst**

### **Art. 45 Lohn bei Militärdienst**

- 1 Der Arbeitnehmer hat während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes, des Militärischen Frauendienstes und des Zivilschutzdienstes Anspruch auf folgende Entschädigung:

- a. während der Rekrutenschule: 80 % des vertraglich vereinbarten Lohnes, sofern der Arbeitnehmer vor oder nach der Rekrutenschule zusammen 12 Monate, wovon 6 Monate nach der RS liegen müssen, in Stellung war; die Lehrzeit gilt nicht als Anstellungszeit;
  - b. während der Beförderungsdienste (bzw. Abverdienen): auf die gesamte gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung (EO), mindestens aber 60 % des vertraglich vereinbarten Lohnes. Diese Regelung gilt, sofern der Arbeitnehmer vor oder nach dem Beförderungsdienst (bzw. Abverdienen) zusammen mindestens gleich lang in Anstellung war, wie der Beförderungsdienst (bzw. Abverdienen) dauerte;
  - c. während der Wiederholungs- und Ergänzungskurse, einschliesslich Kadervorkurse: 100 % des vertraglich vereinbarten Lohnes.
- 2 Ist der Arbeitnehmer vor oder nach der Rekrutenschule oder vor oder nach Beförderungsdiensten (bzw. Abverdienen) nicht während der geforderten Dauer in den Diensten des Arbeitgebers, so hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf 100% Lohn während einer bestimmten Zeit (nach Berner Skala) und nachher auf die EO-Entschädigung. Der Arbeitgeber kann den zuviel bezahlten Lohn zurückverlangen, sofern nicht er das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Die Voraussetzung der Anstellungsdauer muss für jede einzelne Dienstleistung gesondert erfüllt werden.
  - 3 Die gesetzliche Erwerbsaufallentschädigung fällt dem Arbeitgeber zu, soweit sie dessen Lohnzahlung nicht übersteigt. Die während der Rekrutenschule oder des Beförderungsdienstes zu der Erwerbsausfallentschädigung allfällig gewährte Unterstützungszulage wird jedoch nicht angerechnet.
  - 4 Der Arbeitgeber hat, sofern zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Regelung getroffen wird, dem Arbeitnehmer den Lohn bei Militärdienst jeweils am letzten Werktag des Monats auszus zahlen. Die EO-Meldekarte ist dem Arbeitgeber unverzüglich zuzustellen.

## **XI. Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft**

### **Art. 46 Obligatorium Krankentaggeldversicherung**

- 1 Der Arbeitgeber hat zugunsten des Arbeitnehmers eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.
- 2 Die Versicherung hat während 720 von 900 aufeinanderfolgenden Tagen 80 % des Lohnes zu erbringen; dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. Ab Bezug einer AHV-Altersrente besteht ein Leistungsanspruch noch während 300 Tagen, maximal aber bis zum vollendeten

70. Altersjahr.

- 3 Die Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung darf nicht aus gesundheitlichen Gründen abgelehnt werden (Volldeckung).
- 4 Während der Aufschubzeit sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber 80 % des Lohnes zu erbringen. Diese Leistungspflicht entfällt jedoch im ersten Monat der Beschäftigung.
- 6 Der Arbeitgeber ist im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistungen vorleistungspflichtig.
- 7 Die Erkrankung ist dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen. Bei einer Erkrankung von mehr als drei Tagen (eine entsprechende betriebliche Regelung mit kürzeren Fristen bleibt vorbehalten) muss dem Arbeitgeber auf Verlangen so rasch als möglich ein Arzteugnis eingereicht werden. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu informieren und diese nach Möglichkeit vom Arzt bestätigen zu lassen.

#### **Art. 46a Obligatorium Geburtengeldversicherung** *Nachtrag per 1.1.2008*

(Aufgehoben per 1.7.2005)

#### **Art. 47 Prämien/Ungenügende Versicherung**

- 1 Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung ist mindestens zur Hälfte durch den Arbeitgeber zu finanzieren.
- 1 Hat der Arbeitgeber keine oder eine ungenügende Versicherung gemäss Art. 46 abgeschlossen, hat er die in diesem Artikel vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.

## **XII. Unfall des Arbeitnehmers**

#### **Art. 48 Grundsatz der Versicherungspflicht**

- 1 Die Versicherungspflicht durch den 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 Der Arbeitgeber ist im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistungen vorleistungspflichtig.

#### **Art. 49 Zusatzversicherung**

- 1 Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer zusätzlich ab 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. 50 Prämien**

- 1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung.
- 2 Der Arbeitnehmer trägt die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.

### **XIII. Tod des Arbeitnehmers und Abgangsentschädigung**

#### **Art. 51 Tod des Arbeitnehmers**

- 1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis (Art. 338 Abs. 1 OR).
- 2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat (Art. 338 Abs. 2 OR).

#### **Art. 52 Abgangsentschädigung**

- 1 Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50jährigen Arbeitnehmers nach zwanzig oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten (Art. 339b Abs. 1 OR). Die Höhe beträgt mindestens zwei, höchstens jedoch acht Monatslöhne (Art. 339c Abs. 1 + 2 OR).
- 2 Die Abgangsentschädigung wird aufgrund des vertraglich vereinbarten Lohnes (ohne Kinderzulagen, Lohnzuschläge bei ausserordentlicher Arbeitszeit, Dienstalters- und Treuezulagen) und entsprechend nachstehendem Punktesystem ausgerichtet, das sich aus der Multiplikation zweier Faktoren (Lebensalter x Dienstjahre) ergibt:

<b>Punkte</b>	<b>Entschädigung</b>
1000 bis 1199	2 Monate
1200 bis 1399	3 Monate
1400 bis 1599	4 Monate
1600 bis 1799	5 Monate
1800 bis 1999	6 Monate
2000 bis 2199	7 Monate
2200 und mehr	8 Monate

- 3 Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Abgangsentschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder - bei Fehlen dieser Erben - anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat (Art. 339b Abs. 2 OR). Die Lohnzahlung gemäss Art. 51 GAV erfolgt zusätzlich.
- 4 Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde (Art. 339c Abs. 3 OR).
- 5 Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind (Art. 339d Abs. 1 OR).
- 6 Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt (Art. 339d Abs. 2 OR).
- 7 Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

#### **XIV. Berufliche Personalvorsorge**

##### **Art. 53 Pensionskasse PANVICA / Pensionskasse Konditor-Confiseure**

- 1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet, alle von Ihnen beschäftigten Arbeitnehmer gemäss den entsprechenden Reglementen bei der Pensionskasse PANVICA bzw. Pensionskasse Konditor-Confiseure zu versichern. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, der 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 Absatz 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 der Pensionskasse PANVICA bzw. der Pensionskasse Konditor-Confiseure mindestens gleichwertig ist.

- 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 der Pensionskasse PANVICA und der Pensionskasse Konditor-Confiseure, die integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages sind.
- 4 Die Beiträge für die Pensionskasse PANVICA und die Pensionskasse Konditor-Confiseure gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des versicherten Arbeitnehmers.
- 5 Nicht-BVG-pflichtige Arbeitnehmer sind, sofern sie 8 Wochenstunden und mehr beschäftigt werden, bei der Pensionskasse PANVICA für die Risiken Tod und Invalidität gemäss Reglement PANVICA zu versichern.

## **XV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Art. 54 Kündigung im allgemeinen**

- 1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden. Am letzten Tag der Kündigungsfrist muss noch gearbeitet werden; der Tag der Kündigung zählt nicht mit.
- 2 Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung (Art. 334 Abs. 1 OR).
- 3 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei unter folgenden Kündigungsfristen je auf das Ende eines jeden Kalendermonats gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 und Art. 335c OR):
  - 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.
- 4 Die Kündigungsfristen können durch schriftliche Vereinbarung abgeändert, jedoch nicht unter einen Monat herabgesetzt werden (Art. 335c Abs. 2 OR). Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist

(Art. 335a Abs. 1 OR).

- 5 Die Kündigung ist nur rechtmäßig, wenn sie schriftlich abgefasst ist. Sie muss am letzten Werktag vor Beginn der Kündigungsfrist im Besitze des Kündigungsempfängers sein. Ist diese Frist nicht eingehalten, so ist die Kündigung zwar trotzdem rechtmäßig, aber der Fristenlauf beginnt erst ab nächstmöglichem Termin.
- 6 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

#### **Art. 54a Fortsetzung desselben Arbeitsverhältnisses bei Unterbrüchen**

- 1 Bei saisonweise beschäftigten Arbeitnehmern werden die einzelnen Arbeitsperioden für die Berechnung der Dienstjahre zusammengezählt. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Unterbruch zwischen den einzelnen Arbeitsperioden nicht mehr als 6 Monate beträgt.
- 2 Das gleiche gilt bei unbezahlten Urlauben bzw. bei Auslandpraktika. Hat der Arbeitnehmer aber sonst an einer anderen Stelle gearbeitet, liegt keine Fortsetzung vor, ausser die Parteien haben das so vereinbart.

#### **Art. 55 Fristlose Auflösung**

- 1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 337 Abs. 1 OR).
- 2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR).

#### **Art. 56 Missbräuchliche Kündigung**

- 1 Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigen, haben der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (Art. 336a Abs. 1 OR).
- 2 Im übrigen wird auf Art. 336 bis Art. 336b OR verwiesen.

#### **Art. 57 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber**

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. weil der Arbeitnehmer ihm gegenüber gesetzliche oder vertragliche Rechte geltend gemacht hat;
- b. weil der Arbeitnehmer einem vertragsschliessenden Verband angehört;
- c. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher (Art.336c Abs. 1 lit. a OR);
- d. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR);
- e. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR);
- f. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt (Art. 336c Abs. 1 lit. d OR);
- g. während der Ferien des Arbeitnehmers und während zehn Tagen unmittelbar vorher; die vor dieser Frist erfolgte Kündigung hat keinen Unterbruch der Kündigungsfrist zur Folge.

## **Art. 58 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer**

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während seiner Ferien und während 10 Tagen unmittelbar vorher; die vor dieser Sperrfrist erfolgte Kündigung hat jedoch keinen Unterbruch der Kündigungsfrist zur Folge;
- b. während der Ferien des Arbeitgebers und während 10 Tagen unmittelbar vorher, wenn er bei Abwesenheit des Arbeitgebers dessen Arbeit zu verrichten hat; die vor dieser Sperrfrist erfolgte Kündigung hat jedoch keinen Unterbruch der Kündigungsfrist zur Folge;
- c. wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 57 lit. c - f GAV angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat (Art. 336d OR).

## **Art. 59 Gemeinsame Bestimmungen bei Kündigungsverboten**

- 1 Die Kündigung, die während der in Art. 57 und Art. 58 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unter Vorbehalt von Art. 57 lit. g und Art. 58 lit. a und b GAV unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR).
- 2 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Endtermin (Art. 336c Abs. 3 OR).

## **Art. 60 Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

- 1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d Abs. 1 OR).
- 2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen (Art. 337d Abs. 2 OR).
- 3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert dreissig Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt (Art. 337d Abs. 3 OR).

## **Art. 61 Ungerechtfertigte Entlassung des Arbeitnehmers**

- 1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR).
- 2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR).

- 3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR).

## **XVI. Schlussbestimmungen**

### **Art. 62 Besitzstandsgarantie**

Bestehende, günstigere vertragliche Vereinbarungen dürfen für den Arbeitnehmer mit Berufung auf diesen Gesamtarbeitsvertrag nicht verschlechtert werden.

### **Art. 63 Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer**

Vorbehalten bleiben insbesondere die Sondervorschriften für jugendliche Arbeitnehmer (Art. 29 bis 32 ArG, Art. 52 bis 59 ArGV1) und die Sondervorschriften für schwangere Frauen und stillende Mütter (Art. 35, 35a und 35b ArG sowie Art. 60 bis 66 ArGV1).

### **Art. 64 Lohnregulative**

Die separaten Lohnregulative für gelernte Bäcker, Bäcker-Konditoren und Konditor-Confiseure einerseits sowie für gelerntes Verkaufspersonal andererseits bilden integrierenden Bestandteil des GAV.

### **Art. 65 Abgrenzung zum GAV gültig ab 1.1.1997**

Dieser GAV ersetzt denjenigen gültig ab 01. Januar 1997 mit seinen Verlängerungen.

#### Die Vertragspartner:

Für den Schweizerischen Bäcker-Konditorenmeister-Verband (SBKV)

Der Präsident:	Christian Speck
Der GAV-Delegationsleiter:	Alfred Sutter

Für den Schweizerischen Konditor-Confiseurmeister-Verband (SKCV)

Der Präsident:	Urs Wellauer
Der GAV-Delegationsleiter:	Daniel Hess

Für den Schweizerischen Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband (SBKPV)

Der Zentralpräsident:  
Ein Mitglied der GAV-Kommission

Duri Danuser  
Anton Liniger

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Zentralpräsident:  
Ein Zentralsekretär:

Peter Allemann  
Nicola Tamburrino

Für die Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport und Lebensmittel (VHTL)

Der Co-Zentralpräsident:  
Der Generalsekretär:

Martin Meyer  
Robert Schwarzer

Bern/Zürich, Dezember 2000

## **Anhang I**

### **Ferienanspruch pro rata temporis**

#### **Nach Arbeitstagen**

**5-Tage-Woche:** 1,67 Arbeitstage pro Monat bei 4 Ferienwochen  
20 Arbeitstage/Jahr  
2,08 Arbeitstage pro Monat bei 5 Ferienwochen  
25 Arbeitstage/Jahr  
Schlüsselzahl bei Abgeltung der Ferien durch Lohn  
Monatslohn: 22 x Ferientage

**5 1/2-Tage-Woche:** 1,83 Arbeitstage pro Monat bei 4 Ferienwochen  
22 Arbeitstage/Jahr  
2,30 Arbeitstage pro Monat bei 5 Ferienwochen  
27,5 Arbeitstage/Jahr  
Schlüsselzahl bei Abgeltung der Ferien durch Lohn  
Monatslohn: 24 x Ferientage

**6-Tage-Woche:** 2,00 Arbeitstage pro Monat bei 4 Ferienwochen  
24 Arbeitstage/Jahr



2,50 Arbeitstage pro Monat bei 5 Ferienwochen  
30 Arbeitstage/Jahr  
Schlüsselzahl bei Abgeltung der Ferien durch Lohn  
Monatslohn: 26 x Ferientage

### **In Prozenten (für Teilzeitbeschäftigte)**

Bei Teilzeitangestellten und Aushilfen, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit des Betriebes beschäftigt sind, kann in Ausnahmefällen (bei unregelmässigem Arbeitseinsatz) der Ferienlohn in Form einer Ferienentschädigung ausbezahlt werden. Die Ferienentschädigung beträgt in der Regel **8,33 %** des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen/Jahr und **10,64 %** des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen/Jahr. Solche Ferienentschädigungen müssen in der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.

## Anhang II

### Gratifikation pro rata temporis

Der Anspruch auf die Gratifikation berechnet sich wie folgt:

Für Monate des laufendes Jahres, die fallen in das	Voller Monatslohn inkl. Teuerungszulage für das laufende Kalenderjahr, ohne übrige Zulagen geteilt durch:
<hr/>	
1. Dienstjahr (50 %)	24
2. oder die folgenden Dienstjahre (100 %)	12

## Anhang III

### Lohnzuschlag für Nacht- und Überstundenarbeit

Berechnung des  
- Stundenlohnes  
- 30%-Zuschlags zum Stundenlohn für Arbeit vor 4 Uhr  
- Stundenlohnes inbegriffen 25%-Zuschlag bei Ueberstundenvergütung

Bei wöchentlicher Arbeits- zeit von Stunden:	Stundenlohn: Monatslohn geteilt durch:	Nachtzuschlag 30%-Zuschlag zum Stundenlohn geteilt durch:	Ueberstundenvergütung Stundenlohn inbegriffen 25%-Zuschlag: Monatslohn geteilt durch
<hr/>			
42	182	606	146
<hr/>			

Sofern nicht eine andere anerkannte Erfassung der Arbeitszeit eingeführt ist (Stempeluhr), empfiehlt sich, das Arbeitszeitkontrollformular zu verwenden. Dieses Formular kann bei den Sekretariaten der vertragsschliessenden Verbänden bezogen werden. Siehe nachstehendes Muster einer solchen "Arbeits- und Mahlzeitenkontrolle"(Anhang IV).

Geschäftstempel:

**Arbeitszeit- und Mahlzeitenkontrolle**

Name des Arbeiters:

für die im Monat \_\_\_\_\_ 20\_\_ endenden Arbeitswochen

Woche von/bis	Arbeitszeit			Abzug für Pausen und Essenszeit	Effektive Arbeitsstunden	Ermittlung der Überstunden = + oder Minusstunden = -		sonstige Überstunden	Belegene Mahlzeiten					
	Vormittag von/bis	Nachmittag von/bis	Nebeln von/bis			+	-		Mo	Mi	Ab	Zw/Vpt		
Montag														
Dienstag														
Mittwoch														
Donnerstag														
Freitag														
Samstag														
Sonntag														
Total														
Montag														
Dienstag														
Mittwoch														
Donnerstag														
Freitag														
Samstag														
Sonntag														
Total														
Montag														
Dienstag														
Mittwoch														
Donnerstag														
Freitag														
Samstag														
Sonntag														
Total														
Montag														
Dienstag														
Mittwoch														
Donnerstag														
Freitag														
Samstag														
Sonntag														
Total														
Montag														
Dienstag														
Mittwoch														
Donnerstag														
Freitag														
Samstag														
Sonntag														
Total														
Montag														
Dienstag														
Mittwoch														
Donnerstag														
Freitag														
Samstag														
Sonntag														
Total														
Montag														
Dienstag														
Mittwoch														
Donnerstag														
Freitag														
Samstag														
Sonntag														
Total														

Abrechnung über die Arbeitszeit:  
 Überstunden = \_\_\_\_\_  
 abzüglich Minusstunden = \_\_\_\_\_  
 zusätzlich Restsaldo des Vormonats = \_\_\_\_\_  
 Total zu vergüten, bzw. auszugleichen = \_\_\_\_\_  
 Vom Total werden \_\_\_\_\_ h sofort vergütet  
 \_\_\_\_\_ h auf den nächsten Monat vorgetragen

Für die Richtigkeit:  
 Der Arbeitgeber: \_\_\_\_\_  
 Der Arbeiter: \_\_\_\_\_  
 Datum: \_\_\_\_\_



Schweizerischer Bäcker-Konditorenmeister-Verband (SBKV)

## Arbeitsvertrag

nach den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe (GAV)

zwischen \_\_\_\_\_  
als Arbeitgeber

und \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_

Strasse: \_\_\_\_\_ PLZ Ort: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_ Zivilstand: \_\_\_\_\_

als Arbeitnehmer

1. Der **Arbeitnehmer** wird angestellt als

- Bäcker                       Bäcker-Konditor                       Konditor-Confiseur  
 Bäckerei-Konditorei-Verkäuferin                       Confiserie-Verkäuferin  
 \_\_\_\_\_

2. **Eintrittsdatum** \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_ Uhr

3. **Die Anstellung** erfolgt als

- befristetes Arbeitsverhältnis und endigt ohne Kündigung am \_\_\_\_\_  
 unbefristetes Arbeitsverhältnis und endigt durch schriftliche Kündigung

4. **Die Probezeit**

- wird gemäss Art. 15 Abs. 3 lit. a und b GAV geregelt (1 Monat Probezeit für unbefristete Arbeitsverhältnisse)  
 beträgt in Abweichung vom GAV \_\_\_\_\_  
 (die Probezeit darf maximal 3 Monate betragen)

5. **Wöchentliche Arbeits- und Ruhezeit**

- Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden  
 Die Arbeitszeit beträgt, in Abweichung von der Normalarbeitszeit, \_\_\_\_\_ Stunden (die Vereinbarung von mehr als 42 Stunden bedarf eines Antrages des Arbeitnehmers und hat pro Stunde eine Erhöhung des Tariflohnes respektive des vertraglich vereinbarten Lohnes um 2,38% zur Folge).

Der Arbeitnehmer hat an folgenden Tagen frei (5-Tage-Woche): \_\_\_\_\_

Abweichende Regelung (Art. 22 Abs. 2 GAV): \_\_\_\_\_

6. **Tariflohn / vertraglich vereinbarter Lohn**

Der Arbeitnehmer wird bei Eintritt in folgende Lohnkategorie gemäss Lohnregulativen für Bäcker, Bäcker-Konditoren, Konditor-Confiseure oder für das Verkaufspersonal eingeordnet:

Lohnkategorie \_\_\_\_\_ Tariflohn Fr. \_\_\_\_\_

Der vertraglich vereinbarte Lohn beträgt Fr. \_\_\_\_\_

Zusätzlich gewährt werden Gratifikation (Art. 38 GAV), Kinderzulagen (Art. 43 GAV), Lohnzuschlag für Überstundenarbeit (Art. 39 GAV), Lohnzuschlag für Nachtarbeit (Art. 38a GAV) sowie Entschädigung für das Hebeln (Art. 40 GAV).

**7. Lohnabzüge**

- AHV/IVEO/ALV gemäss Gesetz \_\_\_\_\_
- Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionskasse (Art. 53 GAV) \_\_\_\_\_
- Prämie Arbeitnehmer Nichtberufsunfallversicherung (Art. 50 Abs. 2 GAV) \_\_\_\_\_
- Prämienanteil Krankentaggeld- und Geburtengeldversicherung (Art. 47 Abs. 1 GAV) \_\_\_\_\_
- Weitere Abzüge (z.B. Krankenpflegeversicherung) \_\_\_\_\_
- Für das Pensionsverhältnis: \_\_\_\_\_

Wohnung/Zimmer	Fr. _____	(pro Monat)
Morgenessen	Fr. _____	(pro Mahlzeit)
Mittagessen	Fr. _____	(pro Mahlzeit)
Nachtessen	Fr. _____	(pro Mahlzeit)
Sonstige Leistungen _____	Fr. _____	

**8. Betriebsferien** vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_  
 Sie werden an den Ferienanspruch des Arbeitnehmers angerechnet. **Betreffend zuviel bezogener Ferien aufgrund von Betriebsferien wird folgendes vereinbart (Art. 28 Abs. 6 GAV):**  
 \_\_\_\_\_

**9. Kündigungsfristen**

- Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage auf das Ende der Arbeitswoche (Art. 54 Abs. 1 GAV).
- Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter folgenden Kündigungsfristen auf das Ende jedes Monats gekündigt werden: 1 Monat Kündigungsfrist während dem 1. Dienstjahr, 2 Monate vom 2. bis und mit 9. Dienstjahr und 3 Monate ab 10. Dienstjahr (Art. 54 Abs. 3 GAV).
- Diese Kündigungsfristen werden wie folgt geändert (Art. 54 Abs. 4 GAV):  
 \_\_\_\_\_

**10. Besondere Bestimmungen** (z.B. Ausnahmen für höhere leitende Angestellte gemäss Art. 6 GAV)  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

11. Im übrigen gelten die jeweils gültigen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe (GAV).

12. Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhalten je ein Exemplar dieses Vertrages.

Datum	Der Arbeitgeber	Der Arbeitnehmer
_____	_____	_____

All-Be-Texte ab Juli 2017. © Schweizerischer Bäcker- und Konditorenverband (Eidgenössischer Gewerkschaftsbund)

## Anhang VI

### Bundesfeiertag

Gemäss Art. 110 Bundesverfassung und Verordnung über den Bundesfeiertag.

Der 1. August ist in der ganzen Eidgenossenschaft Bundesfeiertag. Der Bundesfeiertag ist ein den Sonntagen gleichgestellter arbeitsfreier Tag. Er wird der Anzahl der Feiertage nach Art. 20a Abs. 1 ArG angerechnet. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften über die Sonntagsarbeit.

### Verzeichnis der kantonalen Feiertage

Gemäss Art. 20a Abs. 1 ArG den Sonntagen gleichgestellt.

**Aargau:** Im Kanton Aargau ist die Feiertagsregelung kompliziert! Nicht nur von Bezirk zu Bezirk, sondern zum Teil von Gemeinde zu Gemeinde sind die Regelungen verschieden. Vier Feiertage gelten im ganzen Kanton als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage. Nämlich: Neujahrstag, Karfreitag, Auffahrt, Weihnachtstag. Für die Bezirke gelten zusätzliche, dem Sonntag gleichgestellte Feiertage. Es sind dies folgende:

**Berchtoldstag:** Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen und Zurzach (ferner in Bergdietikon Bezirk Baden); **Ostermontag, Pfingstmontag:** Bezirke Aarau, Baden, Brugg, Kulm, Lenzburg, Rheinfelden (Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen, Zuzgen) und Zofingen; **Fronleichnam:** Bezirke Baden (ohne Bergdietikon), Bremgarten, Laufenburg, Muri, Rheinfelden (Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten); **Maria Himmelfahrt:** Bezirke Bremgarten, Laufenburg, Muri und Rheinfelden (Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten); **Allerheiligen:** Bezirke Bremgarten, Laufenburg, Muri, Rheinfelden und Zurzach; **Maria Empfängnis:** Bezirke Laufenburg, Muri und Rheinfelden (Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten); **Stefanstag:** Bezirke Aarau, Baden, Bremgarten, Brugg, Kulm, Lenzburg, Rheinfelden (Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen, Zuzgen), Zofingen und Zurzach.

**Appenzell AR:** Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stefanstag; fallen der Stefanstag (26. Dezember) und der Berchtoldstag (2. Januar) auf einen Dienstag oder Samstag, gelten beide Tage als Werktage.

**Appenzell IR:** Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Weihnachtstag, Stefanstag; fallen der Stefanstag (26. Dezember) und der Berchtoldstag (2. Januar) auf einen Dienstag oder Samstag, gelten beide Tage als Werktage.

**Basel-Land:** Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag,

Weihnachtstag, Stefanstag; **Karfreitag, 1. Mai, Stefanstag**: alle Bezirke, ausgenommen Laufen; **Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen**: Bezirk Laufen.

**Basel-Stadt**: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stefanstag.

**Bern**: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stefanstag.

**Freiburg**: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag; **Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis**. alle Bezirke, ausgenommen in folgenden Gemeinden im Bezirk See, bzw. im Bezirk Sense : Agriswil, Altavilla, Büchslen, Cordast, Courgevau, Courlevon, Fräschels, Galmiz, Gempenach, Greng, Jeuss, Kerzers, Lurtigen, Meyriez, Muntelier, Murten, Ried bei Kerzers, Salvenach, Ulmiz, Bas-Vully, Haut-Vully (die Orte Flamatt und Sensebrügg der Gemeinde Wünnewil-Flamatt)

**Genf**: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Genfer Bettag, Weihnachtstag, Restauration (31. Dezember)

**Glarus**: Neujahrstag, Fahrtsfest, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag, Stefanstag.

**Graubünden**: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stefanstag.

**Jura**: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Weihnachtstag.

**Luzern**: Neujahrstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag, Stefanstag.

**Neuenburg**: Neujahrstag, Instauration (1. März), Karfreitag, Auffahrt, Weihnachtstag; fallen der Stefanstag und der Berchtoldstag (2. Januar) auf einen Montag, gelten beide Tage als offizielle Feiertage ; **Fronleichnam** : in Le Landeron.

**Nidwalden**: Neujahrstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag.

**Obwalden**: Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Bruderklausenfest (25. September), Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag.

**St. Gallen**: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Allerheiligen, Weihnachtstag, Stefanstag.

**Schaffhausen**: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stefanstag.

**Schwyz:** Neujahrstag, Josefstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag.

**Solothurn:** Neujahrstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag; **1. Mai:** ab 12 Uhr, in Aedermannsdorf ganzer Tag; **Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen:** ganzer Kanton, ohne den Bezirk Bucheggberg.

**Tessin:** Neujahrstag, Dreikönigstag, Ostermontag, Auffahrt, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag, Stefanstag.

**Thurgau:** Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stefanstag.

**Uri:** Neujahrstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag.

**Waadt:** Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Bettagsmontag, Weihnachtstag.

**Wallis:** Neujahrstag, Josefstag, , Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag.

**Zug:** Neujahrstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag.

**Zürich:** Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stefanstag.

## **Anhang VII**

### **Inhalt des Arbeitszeugnisses**

Ein Arbeitszeugnis hat folgende Punkte zu beinhalten:

- Angabe von Namen, Vornamen und Geburtsdatum
- Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses
- Angabe über Stellung und Funktion im Unternehmen
- Möglichst präzise Angabe der ausgeführten Tätigkeiten
- Angaben über die übertragenen Verantwortungen und Beförderungen
- Beurteilung der Arbeitsleistung sowie die Selbständigkeit bei deren Erfüllung
- Angaben über das Verhalten im Betrieb



## **Anhang VIII**

### **Definitionen**

**Tariflohn:** Vorgeschriebener Lohn gemäss Lohnregulativ.

**Vertraglich vereinbarter Lohn:** Der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbarte Lohn (ohne Gratifikation, Nachtzulage, Zuschlag für das Hebeln).

**Lohn:** Der nach der Bundesgesetzgebung über die AHV massgebende Lohn, beinhaltend insbesondere den vertraglich vereinbarten Lohn sowie Gratifikation, Nachtzulage, Zuschlag für das Hebeln, Naturalleistungen, Ferien- und Feiertagsentschädigungen und ähnliche Bezüge.

**Versicherter Verdienst:** Der nach der Bundesgesetzgebung über die AHV massgebende Lohn (von uns als Lohn bezeichnet) sowie insbesondere Familienzulagen, die als Kinder-, Ausbildungs- oder Haushaltszulagen gewährt werden.