



Rubrik: Arbeit

Unterrubrik: Arbeitsvertrag

Publikationsdatum: SHAB - 21.09.2018

Meldungsnummer: AB04-000000037

Meldestelle:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Im Auftrag von:

SwissLegal Frick Anwälte

Bubenbergplatz 5

Postfach 2979

CH-3001 Bern

Anhänge:

Bäcker_Änderung_de.pdf

Arbeitsvertrag Gesuch um Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC) einerseits, die Hotel & Gastro Union und die Gewerkschaft Syna andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender geänderter Bestimmungen des im Anhang zu den Bundesratsbeschlüssen vom 8. Oktober 2015 und vom 20. August 2018 (BBl 2015 7577, 2018 5129) wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche: (Änderungen im PDF ersichtlich).

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Frist: 15 Tag(e)

Ablauf der Frist: 06.10.2018

Arbeitsvertrag:

Gesuch um Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC) einerseits, die Hotel & Gastro Union und die Gewerkschaft Syna andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender geänderter Bestimmungen des im Anhang zu den Bundesratsbeschlüssen vom 8. Oktober 2015 und vom 20. August 2018 (BBl **2015** 7577, **2018** 5129) wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche:

Art. 6a Gelernte Arbeitnehmer

1. Als gelernte Arbeitnehmer gelten Inhaber eidgenössischer Abschlüsse (EFZ, EBA, BP, HFP), sofern sie mehrheitlich im gelernten Beruf tätig sind (Über-einstimmung von Berufsabschluss und im Betrieb mehrheitlich ausgeübter Funktion).
2. Ausländische Diplome
Die Berufsausweise für Bäcker und Confiseure (Produktion) aus EU- und EFTA-Staaten sind den schweizerischen anerkannten Berufsabschlüssen gemäss Absatz 1 gleichgestellt, falls die Berufsleute sich mit dem internationalen Berufsausweis der Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC) ausweisen können.
3. Der ständige Ausschuss kann ausländische Berufsausweise bezüglich Rechten und Pflichten aus diesem GAV den eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen gleichstellen.
4. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu dessen Abschlüssen/Gleichwertigerklärungen zu befragen. Das Ergebnis der Befragung ist schriftlich festzuhalten. Die Ansprüche als gelernter Arbeitnehmer beginnen ab Erhalt und Kenntnis des Arbeitgebers über einen Berufsabschluss gemäss Absatz 1 oder dessen Gleichstellungserklärung gemäss Absatz 2. Bis zu diesem Zeitpunkt können Arbeitnehmer lediglich Mindestlöhne als ungelernete Arbeitnehmer geltend machen.

Art. 6b Ungelernte Arbeitnehmer

Als ungelernete gelten Arbeitnehmer,

- a. die über keinen eidgenössischen Berufsabschluss (EBA oder EFZ) verfügen,
- b. deren ausländische Berufsabschlüsse nicht im Sinne von Artikel 6a Absatz 2 und Absatz 3 GAV gleichgestellt wurden, oder

- c. die im Falle eines eidgenössischen (oder gemäss Art. 6a Abs. 2 und 3 GAV gleichgestellten) Berufsabschlusses nicht mehrheitlich im gelernten Beruf tätig sind.

Art. 9 Abs. 2, 3 und 4 (Arbeitsvertrag und Probezeit)

2. Die Probezeit beträgt bei unbefristeten Arbeitsverträgen drei Monate. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung bis auf einen Monat verkürzt werden.
3. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.
4. *Aufgehoben*

Art. 10 Abs. 2 und 3 (Kündigung)

2. Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei unter Einhaltung folgender Kündigungsfrist per Ende oder per 15. eines Monats gekündigt werden:
 - a. 1 Monat Kündigungsfrist während des 1. Dienstjahres;
 - b. 2 Monate Kündigungsfrist im 2. bis und mit 9. Dienstjahr;
 - c. 3 Monate Kündigungsfrist ab 10. Dienstjahr.

Diese Kündigungsfristen können durch schriftliche Vereinbarung reduziert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nicht herabgesetzt werden.

3. Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer und sind während der Vertragsdauer vorzeitig unter Einhaltung der Fristen und Termine gemäss Artikel 10 Absatz 2 GAV kündbar.

Art. 11 Abs 1 und 3 (Mindestlöhne/Lohnregulative)

1. Die monatlichen Mindestlöhne werden abhängig von Berufsabschluss und Funktion gemäss Artikel 6 bis Artikel 6b GAV in separaten Lohnregulativen festgelegt, welche integrierenden Bestandteil dieses GAV bilden. Das anwendbare Lohnregulativ bestimmt sich nach Massgabe der mehrheitlich ausgeübten Tätigkeit. Pro Arbeitnehmer ist nur ein Lohnregulativ anwendbar.
3. Für Arbeitnehmer, die nicht zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung fähig sind, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam schriftlich beim ständigen Ausschuss Antrag stellen, einen Bruttolohn unter dem Mindestlohn gemäss Lohnregulativ gutzuheissen.

Art. 13 Abs. 1, 1^{bis}, 3 und 4 (13. Monatslohn)

1. Der Arbeitnehmer hat nach Ablauf der Probezeit jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Umfang von 100% des durchschnittlichen, vertraglich vereinbarten Lohnes der letzten 12 Monate, ohne Zulage. Für im Stun-

den Lohn Angestellte sind Ferien- und Feiertagszuschläge bei der Berechnung des 13. Monatslohnes zu berücksichtigen.

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

1. bis Der mehrheitlich in der Gastronomie beschäftigte Arbeitnehmer (Gastronomiepersonal) hat demgegenüber von Anbeginn des Arbeitsvertrages Anspruch auf den 13. Monatslohn. Der anteilmässige Anspruch für unvollständige Arbeitsjahre entfällt jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis mit Gastronomiepersonal im Rahmen der Probezeit aufgelöst wird.
3. Ist der Arbeitnehmer im Dienstjahr wegen Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Berufs- oder Nichtberufsunfall, Militär- oder Zivildienst (ausgenommen ordentlicher militärischer Wiederholungs- oder Ergänzungskurs) länger als einen Monat an der Leistung der Dienste verhindert, so besteht für die einen Monat übersteigende Zeit kein Anspruch auf den 13. Monatslohn. Vorbehalten bleibt eine allfällige Versicherungsleistung, welche den 13. Monatslohn miteinschliesst.
4. *Aufgehoben*

Art. 15 Abs. 2 (Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche)

2. Im Jahresdurchschnitt gilt die Fünf-Tage-Woche.

Art. 17 Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 3.00 Uhr

1. Im Sinne von Artikel 6a Absatz 1 GAV gelernte Arbeitnehmer in der Produktion haben für die zwischen 22.00 und 3.00 Uhr geleistete Arbeitszeit Anspruch auf einen Lohnzuschlag. Der Zuschlag kann wie folgt effektiv oder pauschal bezahlt werden:
2. Der effektive Zuschlag beträgt 25% für jede geleistete Arbeitsstunde zwischen 22.00 und 3.00 Uhr. Der effektive Zuschlag ist im Ferienlohn, im 13. Monatslohn, in der Lohnfortzahlung bei Verhinderung des Arbeitnehmers und bei Freistellung nicht geschuldet.
3. Der pauschale Zuschlag beträgt pro durchschnittlich, wöchentlich geleisteter Arbeitsstunde zwischen 22.00 und 3.00 Uhr 0.4% auf dem vertraglich vereinbarten Monatslohn (ohne 13. Monatslohn und Zulagen). Der pauschale Zuschlag bildet Bestandteil des Bruttolohns, auf dem Ferienlohn, 13. Monatslohn und Lohnfortzahlung jeweils gemäss vorliegendem GAV geschuldet sind.
4. Die Regelung gemäss Absatz 2 (effektiver Zuschlag) gilt, sofern sich die Parteien nicht auf den pauschalen Zuschlag gemäss Absatz 3 einigen können.

Art. 18 Abs. 1, 3 und 7 (Überstunden)

1. Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäss Arbeitsvertrag bis zur gesetzlich vorgeschriebenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (Art. 9 ArG) geleistet werden.
3. *Aufgehoben*

7. Bei Arbeitnehmern, deren durchschnittlicher Monatslohn mindestens 6 750 Franken (exklusive 13. Monatslohn) beträgt, kann die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.

Art. 20 Abs. 6 (Gesetzliche Feiertage)

6. *Aufgehoben*

Art. 25 Abs. 3 (Berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen)

3. Der Arbeitgeber übernimmt die anfallenden Kurskosten von anerkannten Aus- und Weiterbildungsgängen der vertragsschliessenden Parteien (vorgängige Zustimmung vorbehalten), und der Arbeitnehmer stellt die dafür benötigte Zeit zur Verfügung.

Art. 28 Abs. 4 (Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer)

4. Die Arbeitnehmenden haben die Arbeitgebenden von einem militärischen Aufgebot (Aufgebotsplakat, persönliches Aufgebot) zu informieren, sobald sie davon Kenntnis erhalten.

Art. 33 Krankentaggeldversicherung

1. Der Arbeitgeber hat zugunsten der Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Versicherungspflicht entfällt nach vollendetem 70. Altersjahr. Die Lohnfortzahlung richtet sich diesfalls nach Berner Skala, wobei allfällige frühere (Taggeld-)Leistungen anzurechnen sind.
2. Die Versicherung hat während 730 Tagen pro Krankheitsfall, abzüglich der Wartefrist, 80% des Lohnes zu entrichten, dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. Die Wartefrist darf maximal 60 Tage betragen. Ab Bezug einer AHV-Altersrente besteht ein Leistungsanspruch noch während 180 Tagen, maximal aber bis zum vollendeten 70. Altersjahr.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Krankentaggeldversicherung mit Volledeckung 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 dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber 88% des Lohnes, maximal jedoch der bisherige Nettolohn zu entrichten (Art. 324a OR bleibt vorbehalten).
5. Nach Ablauf der Wartefrist ist der Arbeitgeber im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden des Arbeitnehmers fehlt (vgl. insbesondere nachfolgenden Abs. 6), wird der Lohn(ersatz) nicht fällig. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber

seine Ansprüche gegenüber der Versicherung im Umfang der Vorleistung des Arbeitgebers abzutreten.

6. Krankheit oder Unfall ist dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen. Bei einer Erkrankung von mehr als drei Tagen muss dem Arbeitgeber unaufgefordert so rasch als möglich ein Arztzeugnis eingereicht werden. Der Arbeitgeber hat das Recht, insbesondere in Fällen, in denen er sämtliche Ausfalltage gegenüber seiner Versicherung zu belegen hat, ein Arztzeugnis bereits ab dem 1. Tag zu verlangen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die voraussichtliche Dauer und den Umfang der Arbeitsunfähigkeit zu informieren und diese vom Arzt bestätigen zu lassen.

Art. 41b Abs. 1 und 2 (Vollzugskostenbeiträge)

1. Von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern werden jährlich folgende Beiträge eingezogen:
 - für jeden Betrieb 0,12% der gesamten AHV-Bruttolohnsumme, maximal jedoch 13 200 Franken;
 - für jeden Arbeitnehmer 10 Franken pro vollen oder angebrochenen Monat des Arbeitsverhältnisses. Teilzeitarbeitnehmer, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte, d.h. 5 Franken pro Monat.
2. Der Arbeitgeber hat die Beiträge der Arbeitnehmer periodisch ... vom Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der zuständigen Inkassostelle zu überweisen.

Art. 41b^{bis} Deklaration

1. Der Arbeitgeber hat die Faktoren zur Bestimmung der jährlichen Beiträge vollumfänglich und fristgerecht zu deklarieren.

Art. 41c Abs. 5 (Konventionalstrafe)

5. Wird dem ständigen Ausschuss die Lohnbuchkontrolle trotz schriftlicher Ankündigung ohne triftigen Grund verweigert oder eingeschränkt, hat der Arbeitgeber einen vom ständigen Ausschuss festzulegenden Betrag, maximal aber 500 Franken pro Fall, zu bezahlen.

Lohnregulativ für Produktionspersonal

Art. 1 Geltungsbereich

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

Art. 2 (Mindestlöhne)

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmer betragen ...:

		Mindestlohn	
		Ab 1. Berufsjahr ¹	Ab 1. Berufsjahr nach der Lehre bei weiterer Tätigkeit im Lehrbetrieb
I	Arbeitnehmer i.S.v. Artikel 6b GAV		
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben:	3 435.-	
II	Arbeitnehmer i.S.v. Artikel 6a GAV		
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2 anerkannten) Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben		
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	ab 2019: 3 600.- ab 2020: 3 636.-	ab 2019: 3 651.- ab 2020: 3 687.-

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

2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)	ab 2019: 4 000.- ab 2020: 4 040.-	ab 2019: 4 051.- ab 2020: 4 091.-
3.	mit eidg. Berufsprüfung sofern in Funktion als Produktionsleiter	5 036.-	
4.	mit eidg. höherer Fachprüfung sofern in Funktion als Produktionsleiter	5 313.-	

Der restliche Teil des Anhangs 1 bleibt unverändert.

Lohnregulativ für Verkaufspersonal

Art. 1 Geltungsbereich

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

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmer betragen ...:

		Mindestlohn
I	Arbeitnehmer i.S.v. Artikel 6b GAV	
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben:	3 435.-
	mit Zertifikat des Verkaufskurses der Bäcker-Confiseure des Kantons Genf (ABCGe)	3 500.-
II	Arbeitnehmer i.S.v. Artikel 6a GAV	
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2 anerkannten) Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben	
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	ab 2019: 3 600.- ab 2020: 3 636.-
2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) 2a branchenintern 2b branchenextern ab 7. Anstellungsmonat (Tarif in den ersten 6 Monaten: II 1.)	ab 2019: 4 000.- ab 2020: 4 040.-

3.	mit eidg. Fachausweis Branchenspezialist/in sofern in Funktion als Verkaufs- oder Filialleiter	4 824.-
----	--	---------

Art. 2a Aufgehoben

Art. 3 Definition Verkaufs- oder Filialleiter gemäss Artikel 2

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

Der restliche Teil des Anhangs 2 bleibt unverändert.

Lohnregulativ für Gastronomiepersonal

Art. 1 Geltungsbereich

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

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmer betragen ...:

		Mindestlohn
I	Arbeitnehmer i.S.v. Artikel 6b GAV	
	d.h. die keinen oder keinen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2) anerkannten Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben:	3 435.-
	Bei erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3 637.-
II	Arbeitnehmer i.S.v. Artikel 6a GAV	
	d.h. die einen (im Sinne von Art. 6a Abs. 2 anerkannten) Berufsabschluss in dem ihrer Funktion entsprechenden Tätigkeitsbereich haben	
1.	mit eidg. Berufsattest (EBA)	3 737.-
2.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)	4 141.-
2a.	mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) + 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung	4 243.-
3.	mit eidg. Berufsprüfung	4 849.-

Art. 3 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 weiteres Personal

Art. 1 Geltungsbereich

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

Art. 2 Mindestlöhne

Die monatlichen Mindestlohnansätze für Vollzeitarbeitnehmer betragen ...:

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

Art. 3 Kost und Logis

Haben sich 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

* * *

Beantragter Geltungsbereich (Änderung von Absatz 2, 3 und 4)

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

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

³ Mit Betrieben gemäss Ziffer 2 eine Einheit bildende Gastronomiebetriebe gehören ebenfalls zur Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche, sofern sie räumlich verbunden sind und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben.

⁴ Ausgenommen vom Geltungsbereich sind abschliessend:

- a. Höhere leitende Angestellte (im Sinne von Art. 3 ArG), wie Betriebsleiter, Direktoren
- b. Familienmitglieder des Betriebsinhabers bzw. des Betriebsleiters (d.h. Ehegatten, Eltern, Geschwister, Nachkommen)
- c. Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung
- d. Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebs
- e. Musiker, Artisten, Discjockeys
- f. Betriebe der Schweizer Schokoladeindustrie.

⁵ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2023.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 15 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, ...

SECO – Direktion für Arbeit