

Vereinbarung für Lernende

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

I VERTRAGSSCHLIESSENDE PARTEIEN UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1 Vertragsschliessende Parteien

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

Art. 2 Anwendbarkeit

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

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

Art. 3 Abänderungen

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

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

II BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Art. 4 Probezeit und Kündigung

Die Probezeit beträgt drei Monate. Sie kann vor ihrem Ablauf durch Abrede zwischen dem Arbeitgeber und dem Lernenden und unter Zustimmung der kantonalen Behörde ausnahmsweise um weitere drei Monate bis auf total sechs Monate verlängert werden.

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

III ENTLÖHNUNG**Art. 5 Mindestlöhne**

Die Mindestlöhne für die Lernenden in der Bäcker-Confiseriebranche gelten für alle Lernenden, die eine berufliche Grundbildung gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG) absolvieren. Die Mindestlöhne betragen:

Lernende in	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Zweijähriger Grundbildung eidg. Berufsattest (EBA)	850	950	
dreijähriger Grundbildung eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) (mit oder ohne Abschluss mit Berufsmaturität)	850	1050	1400
Verkürzte zweijährige Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) (nach Abschluss einer Grundbildung mit EBA oder erweiterter Allgemein- bildung (z.B. Mittelschule))		1200	1400
einjähriger Zusatzlehre Produktion (nach Abschluss der Grundbildung mit EFZ in der anderen Fachrichtung)			1400

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

Die Mindestlöhne setzen sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt (inkl. sämtlicher Zuschläge) sowie allfälligen Pauschalspesen gemäss kantonalem Recht.

Art. 6 13. Monatslohn

Ein 13. Monatslohn ist zusätzlich geschuldet.

Art. 7 Auszahlung

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

Dem Lernenden ist eine übersichtliche Lohnabrechnung zu überlassen.

Art. 8 Lohnabzüge

Vom Lohn dürfen abgezogen werden:

- AHV/IV/EO/ALV-Beiträge
- Versicherungsprämien gemäss Lehrvertrag
- Prämien an Vorsorgeeinrichtungen

- Mietzins und Verpflegungskosten
- Lohnvorschüsse
- Schadenersatzleistungen
- Quellensteuern
- Vollzugskostenbeiträge

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

IV ARBEITSZEIT UND KONTROLLE

Art. 9 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) beträgt 42 Stunden pro Woche. Essens- und Pausenzeit gelten nicht als Arbeitszeit, sofern sich der Lernende nicht zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.

Die zu leistende Arbeitszeit kann auf Anordnung des Arbeitgebers die vereinbarte Normalarbeitszeit unter- oder überschreiten. Diesfalls hat der Ausgleich zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit in den Schranken des Gesetzes innert 12 Monaten zu erfolgen.

Die tägliche Arbeitszeit von noch nicht volljährigen Lernenden darf einschliesslich obligatorischen Unterrichts und Überstunden sowie allfälliger Vor- oder Nachholzeit nicht mehr als 9 Stunden betragen und darf diejenige der anderen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer nicht überschreiten. Die Arbeitszeit muss innert einem Zeitraum von 12 Stunden bzw. bei Nachtarbeit innerhalb von 10 Stunden liegen (Art. 31 ArG). Volljährigen Lernenden ist eine maximale tägliche Arbeitszeit von 14 Arbeitsstunden innert 24 Stunden möglich.

Es ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Vor Berufsschultagen oder überbetrieblichen Kursen dürfen minderjährige Lernende längstens bis 20 Uhr beschäftigt werden (Art. 16 ArGV 5). Bei volljährigen Lernenden beträgt die tägliche Ruhezeit durchschnittlich 11 Stunden.

Art. 10 Anrechnung des Unterrichts an die Arbeitszeit

Der obligatorische Unterricht der schulischen Bildung (Besuch der Berufsfachschule), die interkantonalen Fachkurse, die überbetrieblichen Kurse sowie die Teilnahme an den Lehrabschlussprüfungen) werden an die Arbeitszeit angerechnet, sofern sie in die Arbeitszeit fallen. Die Anrechnung erfolgt in folgendem Umfang:

- Ein ganzer Schultag (morgens und nachmittags, mindestens 6 Lektionen) gilt als ganzer Arbeitstag.
- Ein halber Schultag (morgens oder nachmittags, gesamthaft mindestens 4 Lektionen) gilt als halber Arbeitstag.
- Einzelne Schulstunden unter 4 Lektionen am Tag gelten im Umfang der Lektionsdauer inkl. der üblichen Pausen (ausgenommen der Mittagspause) als Arbeitszeit.

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

Unentschuldigte Absenzen gelten als selbstverschuldete Minusstunden der Lernenden.

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

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

Art. 11 Überstunden

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

Überstunden sind grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten spätestens aber bis Ende des Lehrvertrages durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Vorbehalten bleiben davon abweichende, schriftliche Vereinbarungen der Parteien.

Überstunden sind am Ende des Lehrverhältnisses mit einem Zuschlag von 25% zu bezahlen, sofern sie nicht kompensiert werden konnten.

Art. 12 Überzeit

Überzeit darf erst ab dem vollendeten 16. Altersjahr unter den Voraussetzungen von Art. 17 Abs. 2 ArGV 5 angeordnet werden (Art. 31 Abs. 3 ArG).

Art. 13 Arbeitsplan und Arbeitskontrolle

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

Der Arbeitgeber führt eine Arbeitszeitkontrolle, aus der sich die Arbeits- und Ruhezeit, die Ferien, Feiertage und Ruhetage ergeben. Der Lernende kann seine Arbeits- und Ruhezeiten jederzeit einsehen und prüfen. Beanstandungen sind innert 2 Wochen seit Einsichtnahme dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Art. 14 Nacht- und Sonntagsarbeit

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

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

V FERIEN, FEIERTAGE UND RUHETAGE

Art. 15 Ferien

Der jährliche Ferienanspruch der Lernenden beträgt 5 Wochen. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei auf die Wünsche des Lernenden so weit Rücksicht, als es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Art. 16 Feiertage und Ruhetage

Der Anspruch auf Feiertage richtet sich nach Art. 20 GAV, derjenige auf Ruhetage nach Art. 15a Abs. 1 und 2 GAV. Die Bestimmungen über die Lage und Verteilung der Ruhetage (gemäss Art. 15a Abs. 3 und 4 GAV) sind jedoch nicht anwendbar. Es ist möglich, die Ruhetage auf einen ganzen und zwei halbe Ruhetage aufzuteilen. Pro Woche ist mindestens ein Ruhetag zu beziehen.

VI UNTERKUNFT & VERPFLEGUNG**Art. 17 Unterkunft und Verpflegung**

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

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

Fehlt eine schriftliche Vereinbarung gelten die jeweils gültigen AHV-Ansätze. Es dürfen nur die effektiv eingenommenen Mahlzeiten berechnet werden. Wird eine Pauschale vereinbart, müssen wöchentliche Ruhetage, Ferien, Schultage usw., an denen die Mahlzeiten regelmässig nicht im Betrieb eingenommen werden, bei der Berechnung berücksichtigt werden.

Die aktuell gültigen AHV-Ansätze sind:

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

Der Vertrag betreffend Kost und/oder Logis endet in jedem Fall mit der Beendigung des Lehrverhältnisses. Während der Dauer des Lehrverhältnisses ist der Mietvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen, der Vertrag betreffend Kost unter Einhaltung von einem Monat kündbar.

VII INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG**Art. 18 Inkrafttreten und Übergangsbestimmung**

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

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

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

VIII SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 19 Ständiger Ausschuss

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

Art. 20 Vollzugskostenbeiträge

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

Art. 21 Vorbehalt weiterer Vorschriften

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

Genehmigt durch die vertragschliessenden Parteien:



Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

A blue ink signature of Silvan Hotz.

Silvan Hotz
Präsident

A blue ink signature of Urs Wellauer-Boschung.

Urs Wellauer-Boschung
Direktor



Hotel & Gastro Union

A blue ink signature of Esther Lüscher.

Esther Lüscher
Präsidentin

A blue ink signature of Roger Lang.

Roger Lang
Leiter Recht – Sozialpolitik – Kampagnen



Gewerkschaft Syna

Nora Picchi
Leiterin Gewerkschaftspolitik,
Recht und Vollzug

Guido Schlupe
Zentralsekretär



Die Gewerkschaft.

Gewerkschaft Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Véronique Polito
Vizepräsidentin