

GAV

GESAMTARBEITSVERTRAG

für das Schweizerische
Bäcker-, Konditoren- und Confiseur-gewerbe

Gültig ab 1. Januar 2015

Inhaltsverzeichnis

A.	Definitionen, Parteien, Zweck und Anwendbarkeit des GAV	3
Art. 1	Definitionen	3
Art. 2	Vertragsschliessende Parteien	3
Art. 3	Vertragszweck und Vertragsziele.....	4
Art. 4	Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen	4
Art. 5	Betrieblicher Geltungsbereich	4
Art. 6	Persönlicher Geltungsbereich	4
Art. 7	Beginn und Beendigung der Rechte und Pflichten aus dem GAV	5
Art. 8	Abweichungen von GAV-Regelungen.....	5
B.	Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 9	Arbeitsvertrag und Probezeit.....	5
Art. 10	Kündigung.....	5
C.	Lohn	6
Art. 11	Mindestlöhne/Lohnregulative	6
Art. 12	Lohnverhandlungen	6
Art. 13	13. Monatslohn	6
Art. 14	Lohnzahlung	7
D.	Arbeits- und Ruhezeit.....	7
Art. 15	Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche	7
Art. 16	Arbeitszeitkontrolle.....	7
Art. 17	Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 04.00 Uhr.....	7
Art. 18	Überstunden	7
Art. 19	Überzeit.....	8
Art. 20	Gesetzliche Feiertage	8
Art. 21	Sonn- und Feiertagsarbeit.....	8
Art. 22	Dauer der Ferien.....	9
Art. 23	Zeitpunkt und Kürzung der Ferien.....	9
Art. 24	Bezahlte arbeitsfreie Tage	10
Art. 25	Berufsspezifische Aus- und Weiterbildung.....	10
E.	Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden	10
Art. 26	Allgemeine Pflichten der Arbeitgebenden	10
Art. 27	Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung.....	11
Art. 28	Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden	11
Art. 29	Haftung der Arbeitnehmenden	11
Art. 30	Übergang des Arbeitsverhältnisses	11
Art. 31	Pensionsverhältnis.....	11
F.	Lohnersatz und Sozialversicherungen	12
Art. 32	Lohn bei unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden	12
Art. 33	Krankentaggeldversicherung	12
Art. 34	Mutterschaftsentschädigung	12
Art. 35	Militärdienst.....	12
Art. 36	Unfall.....	13
Art. 37	Prämien/Ungenügende Versicherung	13
G.	Berufliche Personalvorsorge.....	14
Art. 38	Pensionskassen PANVICA	14
H.	Formelle Bestimmungen	14
Art. 39	Friedenspflicht.....	14
Art. 39a	Vertragsverletzungen.....	14
Art. 40	Ständiger Ausschuss	14
I.	Finanzielles	15

Art. 41a	Kosten.....	15
Art. 41b	Vollzugskostenbeiträge.....	15
Art. 41c	Konventionalstrafe	15
Art. 41d	Verwendung.....	15
Art. 42	Allgemeinverbindlicherklärung	16
Art. 43	Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen.....	16
Art. 44	Kündigung des GAV	16
Art. 45	Übersetzungen.....	16
J.	Schlussbestimmungen.....	16
Art. 46	Besitzstandsgarantie.....	16
Art. 47	Abgrenzung zum GAV gültig ab 1. Januar 2009.....	16

A. Definitionen, Parteien, Zweck und Anwendbarkeit des GAV

Art. 1 Definitionen

In diesem GAV bedeuten:

1 Vertragsschliessende Parteien

Die vertragsschliessenden Parteien sind die Vertragsparteien des GAV gemäss Art. 2 GAV.

2 Arbeitgebende/Arbeitnehmende

Arbeitgebende und Arbeitnehmende sind die Vertragsparteien des Einzelarbeitsvertrages.

3 Kalenderjahr

Als Kalenderjahr gilt die jeweilige Zeitspanne vom 1. Januar bis 31. Dezember.

4 Dienstjahr

Das Dienstjahr entspricht einer 12-monatigen Zeitspanne ab Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses in einem bestimmten Betrieb bzw. bei einem/einer bestimmten Arbeitgebenden. Lehrjahre gelten nicht als Dienstjahre.

Sofern der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsperioden nicht mehr als 6 Monate beträgt, werden diese Arbeitsperioden im gleichen Betrieb oder bei dem/der gleichen Arbeitgebenden für die Berechnung der Dienstjahre der betreffenden Arbeitnehmenden zusammengezählt. Die Addition ist ausgeschlossen, sofern der Betrieb während des Unterbruchs von einem/einer anderen Arbeitgebenden übernommen wird oder der/die Arbeitnehmende während des Unterbruchs für einen/eine andere/n Arbeitgebenden tätig war.

Das Gleiche gilt bei unbezahltem Urlaub bzw. bei Auslandpraktika. Bei Übernahme eines Betriebes gilt Art. 30 GAV.

5 Lohnzuschlag

Als Lohnzuschlag gilt entweder der betragsmässig vorgesehene oder anhand eines Prozentsatzes des Bruttolohnes zu berechnende Zuschlag, welcher zusätzlich zum entsprechenden Brutto-Stundenlohn (bei 42 Stunden pro Woche: Monatslohn geteilt durch 182) oder Monatslohn bezahlt und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden muss.

Beispiele sind Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Ferien-, Überstundenzuschläge, Kinder- und Ausbildungszulagen.

6 Teilzeitarbeitnehmende

Teilzeitarbeitnehmende sind Arbeitnehmende, die in einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis weniger als 100 % beschäftigt sind, ungeachtet dessen, ob sie im Monats- oder Stundenlohn bezahlt werden.

Art. 2 Vertragsschliessende Parteien

Vertragsschliessende Parteien sind:

auf Seiten der Arbeitgebenden:

Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

und auf Seiten der Arbeitnehmenden:

-- Hotel & Gastro Union

-- Gewerkschaft Syna

Art. 3 Vertragszweck und Vertragsziele

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

Art. 4 Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen

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

Art. 5 Betrieblicher Geltungsbereich

- 1 Diesem Vertrag unterstehen alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (inklusive Teilzeitangestellten und Aushilfen, vorbehältlich Art. 6 Abs. 6) gemäss Art. 6 in der Bäckerei-/Konditorei-/Confiseriebranche.
- 2 Mit genannten Betrieben eine Betriebseinheit bildende Cafés mit maximal 50 Sitzplätzen, gehören ebenfalls zur Bäckerei-/Konditorei-/Confiserie-Branche, sofern sie im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben. Mitarbeiter in ebensolchen Cafés mit mehr als 50 Sitzplätzen werden demgegenüber nur dann vom vorliegenden GAV erfasst, sofern sie nicht gemäss Bundesratsbeschluss vom 12. Juni 2013 unter den L-GAV im Schweizer Gastgewerbe fallen.

Art. 6 Persönlicher Geltungsbereich

Produktionspersonal

- 1 Dieser GAV ist unter Vorbehalt von Art. 4 und Art. 5 GAV anwendbar auf Arbeitnehmende, die Inhaber/innen nachfolgender Abschlüsse sind:
 - eidgenössisches Fähigkeitszeugnis als Bäcker/in;
 - eidgenössisches Fähigkeitszeugnis als Bäcker/in-Konditor/in;
 - eidgenössisches Fähigkeitszeugnis als Konditor/in-Confiseur/in;
 - eidgenössisches Fähigkeitszeugnis als Bäcker/in-Konditor/in-Confiseur/in;
 - eidgenössisches Berufsattest als Bäcker/in-Konditor/in-Confiseur/in.
- 2 Die Berufsausweise für Bäcker/in, Konditor/in und/oder Confiseur/in aus EU- und EFTA-Staaten sind den schweizerischen anerkannten Berufsabschlüssen gemäss Art. 6 Abs. 1 GAV gleichgestellt, falls die Berufsleute sich mit dem internationalen Berufsausweis der Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC) ausweisen können.

Verkaufspersonal

- 3 Dieser GAV ist unter Vorbehalt von Art. 4 und Art. 5 GAV anwendbar auf Arbeitnehmende, die Inhaber/innen nachfolgender Abschlüsse sind:
 - eidgenössisches Berufsattests Detailhandelsassistent/in;
 - eidgenössisches Fähigkeitszeugnisses als Verkäufer/innen (branchenintern und branchenfremd);
 - eidgenössisches Fähigkeitszeugnisses Detailhandelsfachmann/Detailhandelsfachfrau;

- eidgenössisches Fähigkeitszeugnisses als Detailhandelsangestellte;
- eidgenössisches Fachausweises Branchenspezialist/in Bäckerei-Konditorei-Confiserie.

Allgemeine Bestimmungen

- 4 Der ständige Ausschuss kann ausländische Berufsausweise bezüglich Rechten und Pflichten aus diesem GAV den eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen gleichstellen.
- 5 Absolventen ausländischer Berufsausbildungen sind unter Vorbehalt von Art. 6 Abs. 4 GAV grundsätzlich nur aufgrund schriftlicher, einzelarbeitsvertraglicher Abmachung diesem GAV unterstellt.
- 6 Teilzeitarbeitnehmende, welche die Voraussetzungen gemäss Art. 4 bis Art. 6 GAV erfüllen, sind im Rahmen ihrer Anstellung dem GAV unterstellt, sofern deren durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.
- 7 Alle in Art. 6 Abs. 1 bis Abs. 6 GAV nicht erwähnten Arbeitnehmenden sowie Familienmitglieder des/der Betriebsinhabers/Betriebsinhaberin (d.h. dessen/deren Ehegatte, Blutsverwandte in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten sowie seine/ihre Stief- und Adoptivkinder) sind dem GAV nur aufgrund ausdrücklicher schriftlicher Vereinbarung unterstellt.

Art. 7 Beginn und Beendigung der Rechte und Pflichten aus dem GAV

Arbeitnehmende und Arbeitgebende, welche alle Voraussetzungen für die Anwendung des GAV erfüllen (Art. 4 bis Art. 6 GAV), haben Anspruch auf zwingende Anwendung der Bestimmungen des GAV.

Art. 8 Abweichungen von GAV-Regelungen

- 1 Andere als in diesem GAV aufgeführte Arbeitsbedingungen dürfen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden im Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden, wenn sie zugunsten der Arbeitnehmenden lauten. Anderenfalls sind sie nichtig.
- 2 Höhere leitende Angestellte und leitende Angestellte mit Entscheidungsbefugnis können vom GAV oder Teilen davon ausgenommen werden.
- 3 Vom GAV abweichende Vereinbarungen sind in einem Einzelarbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

B. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 9 Arbeitsvertrag und Probezeit

- 1 Arbeitsverhältnisse sind schriftlich zu vereinbaren.
- 2 Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung bis zu einer maximalen Gesamtdauer von 3 Monaten verlängert werden.
- 3 Die Vereinbarung einer Probezeit ist ausgeschlossen bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer kürzeren Laufzeit als 30 Tage.
- 4 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Art. 10 Kündigung

- 1 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Dieses Gültigkeitserfordernis ist sowohl bei ordentlichen wie auch fristlosen Kündigungen zwingend. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist im Besitz des Empfängers sein.

- 2 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen je auf das Ende eines jeden Kalendermonats gekündigt werden:
 - a 1 Monat Kündigungsfrist während des 1. Dienstjahres;
 - b 2 Monate Kündigungsfrist im 2. bis und mit 9. Dienstjahr;
 - c 3 Monate Kündigungsfrist ab 10. Dienstjahr.
- 3 Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer und sind während der Vertragsdauer vorzeitig unter Einhaltung der Fristen gemäss Art. 10 Abs. 2 GAV kündbar.
- 4 Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 334 Abs. 2 OR).

C. Lohn

Art. 11 Mindestlöhne/Lohnregulative

- 1 Die monatlichen Mindestlöhne für gelerntes Produktionspersonal sowie für gelerntes Verkaufspersonal werden in separaten Lohnregulativen festgelegt, welche integrierenden Bestandteil dieses GAV bilden.
- 2 Die Mindestlöhne gemäss den Lohnregulativen dürfen unter Vorbehalt von Abs. 3 nicht unterschritten werden. Mit dieser Einschränkung kann der Lohn zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden frei vereinbart werden (vertraglich vereinbarter Lohn).
- 3 Für Arbeitnehmende, die nicht zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung fähig sind, können durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag unter den Mindestlöhnen liegende Bruttolöhne vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung hat zwingend schriftlich zu erfolgen, unter ausdrücklicher Anerkennung der Arbeitnehmenden, zur durchschnittlichen Arbeitsleistung nicht im Stande zu sein.
- 4 Zur Berechnung von Ferienlohn, Abgangsentschädigung, Entschädigung bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle und ähnlichem ist vom durchschnittlichen, vertraglich vereinbarten Lohn der letzten 12 Monate auszugehen.

Art. 12 Lohnverhandlungen

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

Art. 13 13. Monatslohn

- 1 Der/Die Arbeitnehmende hat, unter Vorbehalt von Abs. 3, Anspruch auf 100 % des durchschnittlichen, vertraglich vereinbarten Lohnes der letzten 12 Monate, ohne Zulagen.

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

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

Art. 14 Lohnzahlung

- 1 Der/Die Arbeitgebende hat, sofern zwischen dem/der Arbeitgebenden und dem/der Arbeitnehmenden keine andere schriftliche Regelung getroffen wird, dem/der Arbeitnehmenden den Lohn so auszuzahlen, dass der/die Arbeitnehmende am letzten Werktag des Monats über den Lohn verfügen kann.
- 2 Der/Die Arbeitnehmende erhält jeden Monat eine schriftliche Abrechnung, aus welcher der vertraglich vereinbarte Lohn, die Zuschläge, die Entschädigungen und die Abzüge ersichtlich sind.
- 3 Bei Barzahlung hat der/die Arbeitnehmende für den empfangenen Lohn zu quittieren.

D. Arbeits- und Ruhezeit

Art. 15 Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche

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

Art. 16 Arbeitszeitkontrolle

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

Art. 17 Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 04.00 Uhr

- 1 Der/Die Arbeitnehmende hat für die von 22.00 bis 04.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % des vertraglich vereinbarten Lohnes. Der genannte Zuschlag ist zusätzlich zu den Zuschlägen gemäss ArG geschuldet.
- 2 Die Ausgleichsruhezeit für geleistete Nachtarbeit richtet sich nach dem Arbeitsgesetz.

Art. 18 Überstunden

- 1 Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von grundsätzlich 42 Stunden bis zur gesetzlich vorgeschriebenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden.
- 2 Überstunden müssen von Arbeitgebenden oder ihren Stellvertretern als solche angeordnet werden. Kann eine solche Anordnung nicht rechtzeitig getroffen werden, erweist sich aber die Überstundenarbeit als unbedingt notwendig, so hat sie der/die Arbeitnehmende von sich aus zu leisten und den/die Arbeitgebende/n oder dessen/deren Stellvertreter/in baldmöglichst davon in Kenntnis zu setzen.
- 3 Der/Die Arbeitnehmende hat Überstunden zu leisten, soweit er/sie sie zu leisten vermag und sie ihm/ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Die Überstunden sind in der Arbeitszeitkontrolle nach GAV gesondert einzutragen.

- 4 Überstunden werden grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Einzelarbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überstunden gemäss nachstehendem Abs. 5 ausbezahlt werden.
- 5 Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % besteht nur für Überstundenarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist. Der/Die Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Kompensation.
- 6 Bei Teilzeitarbeitnehmenden und Aushilfen ist der Lohnzuschlag bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit (in der Regel 42 Stunden) nicht geschuldet.

Art. 19 Überzeit

- 1 Überzeit ist diejenige Arbeitszeit, welche über die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz hinaus geleistet wird.
- 2 Überzeit muss von Arbeitgebenden oder ihren Stellvertretern als solche angeordnet werden. Kann eine solche Anordnung nicht rechtzeitig getroffen werden, erweist sich aber die Überzeitarbeit als unbedingt notwendig, so hat sie der/die Arbeitnehmende von sich aus zu leisten und den/die Arbeitgebende/n oder dessen/deren Stellvertreter/in baldmöglichst davon in Kenntnis zu setzen.
- 3 Der/Die Arbeitnehmende hat Überzeit zu leisten, soweit er/sie sie zu leisten vermag und sie ihm/ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Die Überzeit ist in der Arbeitszeitkontrolle nach GAV gesondert einzutragen.
- 4 Überzeit wird grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Einzelarbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überzeit gemäss nachstehendem Abs. 5 ausbezahlt wird.
- 5 Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % besteht nur für Überzeitarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist.

Art. 20 Gesetzliche Feiertage

- 1 Der/Die Arbeitnehmende hat Anspruch auf 6 (0.5 Tage pro Monat) bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (Bundesfeiertag inbegriffen).
- 2 Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.
- 3 Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während den Ferien.
- 4 Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, so sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.
- 5 Hat der/die Arbeitnehmende am Ende des Arbeitsverhältnisses zuviel Feiertage bezogen, so darf der/die Arbeitgebende einen Abzug analog zu Art. 23 Abs. 6 GAV anordnen.
- 6 Die innerbetriebliche Gleichstellung der Arbeitnehmenden in Bezug auf bezogene Feiertage ist sicherzustellen.

Art. 21 Sonn- und Feiertagsarbeit

- 1 An Sonntagen oder gesetzlich anerkannten Feiertagen ist die Beschäftigung der Arbeitnehmenden mit Ausnahme der Bestimmungen in Abs. 2 und Abs. 3 untersagt.
- 2 Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der/die Arbeitnehmende nicht an mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb (Art. 21 Abs. 3 ArGV1).
- 3 Produktions- und Verkaufspersonal in nichtindustriellen Betrieben darf im Rahmen des Arbeitsgesetzes, soweit es Bäckerei-, Konditorei- oder Confiturwaren herstellt bzw. verkauft, ohne behördliche Bewilligung zu Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden.

- 4 Im Übrigen richtet sich die Sonntagsarbeit nach dem Arbeitsgesetz.

Art. 22 Dauer der Ferien

- 1 Der/Die Arbeitnehmende hat bis Ende 2015 pro Dienstjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
- a Arbeitnehmende mit noch nicht vollendetem 20. Altersjahr haben bis und mit dem Monat, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird, einen Anspruch auf 5 Wochen Ferien (entspricht einem Lohnzuschlag von 10.64 % bei Stundenlohn);
 - b vom 1. bis und mit 10. Dienstjahr 4 Wochen (entspricht einem Lohnzuschlag von 8.33 % bei Stundenlohn);
 - c vom 11. Dienstjahr oder 50. Altersjahr an 5 Wochen (entspricht einem Lohnzuschlag von 10.64 % bei Stundenlohn);
 - d nach vollendetem 60. Altersjahr und zusätzlich 10 Dienstjahren 5 Wochen und 2 zusätzliche Arbeitstage (entspricht einem Lohnzuschlag von 11.5 % bei Stundenlohn).
- 2 Ab 1. Januar 2016 haben alle Arbeitnehmende gemäss Art. 22 Abs. 1 pro Dienstjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien (entspricht einem Lohnzuschlag von 10.64% bei Stundenlohn).
- 3 Erkrankt oder verunfallt der/die Arbeitnehmende während der Ferien, so hat der/die Arbeitgebende die Ferien so weit nachzugewähren, als der Erholungszweck der Ferien durch Krankheit oder Unfall beeinträchtigt worden ist. Voraussetzung für die Nachgewährung ist insbesondere ein entsprechendes ärztliches Zeugnis.
- 4 Hat der/die Arbeitnehmende auf kürzere Ferien Anspruch, als die Betriebsferien dauern, so darf der/die Arbeitgebende entweder einen Ausgleich nach Art. 23 Abs. 6 GAV anordnen oder den/die betreffende/n Arbeitnehmende/n während der Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.

Art. 23 Zeitpunkt und Kürzung der Ferien

- 1 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/Die Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien rechtzeitig, spätestens jedoch vier Wochen vor deren Antritt. Er/Sie nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit Rücksicht, als es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.
- 3 Hat der/die Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis gekündigt und stehen dem/der Arbeitnehmenden noch Ferien zu, so kann der/die Arbeitnehmende verlangen, dass ihm/ihr die Ferien während der Kündigungsfrist gewährt werden.
- 4 Hat der/die Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis gekündigt und stehen dem/der Arbeitnehmenden noch Ferien zu, so kann er/sie den Bezug während der Kündigungsfrist verlangen. Bei betrieblichen (insb. terminlichen) Schwierigkeiten kann der/die Arbeitgebende die Abgeltung durch Geldleistungen anordnen. Als betriebliche Schwierigkeiten gelten in diesem Zusammenhang auch disponierte Ferientermine anderer Arbeitnehmenden.
- 5 Der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehende Ferienanspruch ist durch Geldleistungen abzugelten.
- 6 Hat der/die Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm/ihr aus diesem GAV oder aus einem persönlichen Einzelarbeitsvertrag zustehen, so kann der/die Arbeitgebende die zuviel ausgerichtete Ferienentschädigung vom Lohn in Abzug bringen. Dies gilt auch im Falle von durch die Arbeitgebenden angeordneten Ferien, sofern zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden eine entsprechende schriftliche Abmachung getroffen wurde.
- 7 Im Übrigen richtet sich die Kürzung der Ferien nach dem Obligationenrecht.

Art. 24 Bezahlte arbeitsfreie Tage

- 1 Der/Die Arbeitnehmende hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, jedoch pro Kalenderjahr höchstens für insgesamt fünf Arbeitstage, bei:
 - a eigener Heirat/Eintragung der Partnerschaft: 2 Tage;
 - b Vaterschaftsurlaub: 2 Tage;
 - c Todesfall des Ehegatten resp. Lebenspartners/Lebenspartnerin, eigener Kinder: 3 Tage, Geschwister: 1 Tag oder eines Elternteils: 2 Tage;
 - d Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt: 1 Tag;
 - e militärische Rekrutierung: 1-2 Tage;
 - f Konsultation eines Arztes: Diese ist nach Möglichkeit in die freien Tage oder freien Stunden zu verlegen; falls dies nicht möglich ist, die dafür benötigte Zeit;
 - g Mitwirkung in Lehrlings-, Berufsprüfungs- oder höheren Fachprüfungs-Kommissionen als Mitglied/Experte/Expertin, Tätigkeit als Lehrlingsexperte/Lehrlingsexpertin, Mitwirkung in Kommissionen wie AHV/Pensionskasse/GAV usw. Es besteht Anspruch auf die dafür benötigte Zeit, unter der Voraussetzung, dass es sich um Verbandsorganisationen der vertragsschliessenden Parteien handelt. Allfällige Taggelder werden an den Lohn angerechnet.
- 2 Der/Die Arbeitnehmende hat rechtzeitig bei dem/der Arbeitgebenden um bezahlte arbeitsfreie Tage nachzusuchen und auf den Betrieb des/der Arbeitgebenden nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen.
- 3 Der/Die Arbeitnehmende, dem/der bezahlte arbeitsfreie Tage gewährt werden, muss gegenüber dem/der Arbeitgebenden glaubhaft nachweisen können, dass er/sie diese zweckmässig bezogen hat.

Art. 25 Berufsspezifische Aus- und Weiterbildung

- 1 Der/Die Arbeitgebende erleichtert den Arbeitnehmenden nach den betrieblichen Möglichkeiten den Besuch von Kursen, Schulen und Vorträgen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen.
- 2 Der/Die Arbeitnehmende hat für die berufsspezifische Aus- und Weiterbildung ab dem vollendeten ersten Dienstjahr Anspruch auf einen Weiterbildungstag pro Kalenderjahr. Ein nicht bezogener Ausbildungstag verfällt am Ende des Kalenderjahres.
- 3 Der/Die Arbeitgebende übernimmt die anfallenden Kurskosten (vorgängige Zustimmung vorbehalten), und der/die Arbeitnehmende stellt die dafür benötigte Zeit zur Verfügung.

E. Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden

Art. 26 Allgemeine Pflichten der Arbeitgebenden

- 1 Die allgemeinen Pflichten der Arbeitgebenden richten sich nach dem Obligationenrecht.
- 2 Der/Die Arbeitgebende trifft die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Art. 82 Abs. 1 UVG). Insbesondere hat er/sie die ASA-Branchenlösung der Bäcker-Konditoren-Confiseurbranche betreffend den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu befolgen. Der/Die Arbeitgebende hat die Arbeitnehmenden bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen (Art. 82 Abs. 2 UVG).
- 3 Beim Umgang mit Lebensmitteln haben Arbeitgebende und Arbeitnehmende die Lebensmittelgesetzgebung einzuhalten.

Art. 27 Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung

- 1 Der/Die Arbeitnehmende kann jederzeit von dem/der Arbeitgebenden ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine/ihre Leistungen und sein/ihr Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR).
- 2 Auf besonderes Verlangen des/der Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis (Arbeitsbestätigung) auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR).

Art. 28 Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden

- 1 Die allgemeinen Pflichten der Arbeitnehmenden richten sich insbesondere nach einem allfälligen Betriebsreglement, nach dem Obligationenrecht, wie auch nach der Lebensmittelgesetzgebung bzw. -verordnung.
- 2 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Arbeitgebenden in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie Lebensmittelhygiene zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis der Arbeitgebenden weder entfernen noch ändern (Art. 82 Abs. 3 UVG).
- 3 Stellen die Arbeitnehmenden diesbezügliche Unzulänglichkeiten fest, haben sie diese umgehend den Arbeitgebenden zu melden.
- 4 Die Arbeitnehmenden haben die Arbeitgebenden von einem militärischen Aufgebot (Aufgebotsplakat, persönliches Aufgebot) zu informieren, sobald sie davon Kenntnis erhalten. Dies gilt auch für ein bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits bekanntes Aufgebot.
- 5 Auf Wunsch der Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden um eine Verschiebung des schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienstes oder des schweizerischen Zivildienstes nachzusuchen, sofern ihnen dies zumutbar ist und sich infolge dieser Dienstleistung ernsthafte Betriebsstörungen ergeben würden.

Art. 29 Haftung der Arbeitnehmenden

- 1 Die Haftung der Arbeitnehmenden richtet sich unter Berücksichtigung von Art. 29 Abs. 2 GAV nach dem Obligationenrecht.
- 2 Für fahrlässig verursachten Warenschaden hat der/die Arbeitgebende den/die Arbeitnehmende/n umgehend zu verwarnen. Im Wiederholungsfall kann der/die Arbeitgebende dem/der Arbeitnehmenden zur Schadendeckung einen Betrag in der Höhe von bis zu 80 % des Ladenverkaufspreises, für die für Lieferungen vorgesehene Ware jedoch maximal den erzielbaren Verkaufspreis, abziehen.

Art. 30 Übergang des Arbeitsverhältnisses

- 1 Überträgt der/die Arbeitgebende den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so richten sich Rechte und Pflichten der Beteiligten nach dem Obligationenrecht.
- 2 Kündigt der/die bisherige Arbeitgebende einem/einer Arbeitnehmenden hinsichtlich des Betriebsübergangs, und stellt der/die übernehmende Arbeitgebende diese/n Arbeitnehmende/n wieder an, dann werden die bisherigen Dienstjahre in folgenden Bereichen nicht angerechnet: 13. Monatslohn, Ferien.
- 3 Übernimmt ein/eine Arbeitgebende/r Arbeitnehmende, ohne dass der/die bisherige Arbeitgebende diesen gekündigt hat, dann ist der/die übernehmende Arbeitgebende berechtigt, eine eingeschriebene Änderungskündigung, unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist, so vorzunehmen, dass die bisherigen Dienstjahre in folgenden Bereichen nicht angerechnet werden: 13. Monatslohn, Ferien.

Art. 31 Pensionsverhältnis

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

- 2 Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird die Vereinbarung über das Pensionsverhältnis ohne weiteres hinfällig.

F. Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 32 Lohn bei unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden

- 1 Bei unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft, Militär und Zivildienst gelten Art. 33 ff. GAV.
- 2 Liegt ein Fall von unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung vor, der nicht in Art. 33 ff. GAV geregelt ist, so hat der/die Arbeitgebende den Bruttolohn gemäss Art. 324a OR zu bezahlen (nach Berner Skala).

Art. 33 Krankentaggeldversicherung

- 1 Der/Die Arbeitgebende hat zugunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.
- 2 Die Versicherung hat während 730 Tagen pro Krankheitsfall, abzüglich der Wartefrist, 80 % des Lohnes zu entrichten; dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. Ab Bezug einer AHV-Altersrente besteht ein Leistungsanspruch noch während 180 Tagen, maximal aber bis zum vollendeten 70. Altersjahr.
- 3 Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, eine Krankentaggeldversicherung mit Volldeckung zu beantragen. Bei allfälligen Vorbehalten oder Leistungskürzungen der Versicherung gilt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 32 Abs. 2 GAV (Berner Skala).
- 4 Während der Wartefrist sind den Arbeitnehmenden von den Arbeitgebenden 80 % des Lohnes zu entrichten. Diese Leistungspflicht entfällt jedoch im ersten Monat des 1. Dienstjahres.
- 5 Nach Ablauf der Wartefrist ist der/die Arbeitgebende im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden der Arbeitnehmenden fehlt (vgl. insbesondere nachfolgenden Abs. 6), wird der Lohn(ersatz) nicht fällig.
- 6 Krankheit oder Unfall ist den Arbeitgebenden sofort mitzuteilen. Bei einer Erkrankung von mehr als drei Tagen muss den Arbeitgebenden auf Verlangen so rasch als möglich ein Arztzeugnis eingereicht werden. Der/Die Arbeitgebende hat das Recht, insbesondere in Fällen, in denen er/sie sämtliche Ausfalltage gegenüber seiner/ihrer Versicherung zu belegen hat, ein Arztzeugnis bereits ab dem 1. Tag zu verlangen. Der/Die Arbeitnehmende hat den/die Arbeitgebende/n über die voraussichtliche Dauer und den Umfang der Arbeitsunfähigkeit zu informieren und diese vom Arzt bestätigen zu lassen.

Art. 34 Mutterschaftsentschädigung

- 1 Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG).
- 2 Liegen die Voraussetzungen für eine Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG nicht vor, so hat der/die Arbeitgebende den Bruttolohn gemäss Art. 324a OR zu bezahlen (nach Berner Skala).

Art. 35 Militärdienst

- 1 Bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis, das auch während der Dienstzeit weiter besteht, bestehen folgende Lohnansprüche:
 - a) während der Rekrutenschule 80 %
sofern die Arbeitnehmenden vor oder nach der Rekrutenschule
zusammen ein Dienstjahr, wovon 6 Monate nach der Rekrutenschule liegen müssen,
in Anstellung waren;
 - b) während dem Instruktions- und Beförderungsdienst (Abverdienen) 60 %

sofern die Arbeitnehmenden vor oder nach dem Beförderungsdienst (bzw. Abverdienen) zusammen mindestens gleich lang in Anstellung waren, wie der Beförderungsdienst dauerte;

- | | | |
|----|--|--------|
| c) | während der Wiederholungs- und Ergänzungskurse, einschliesslich Kadervorkurse | 100 %; |
| d) | während des Durchdienerdienstes für die Dauer gemäss Berner Skala. | 100 %, |
| e) | während des Zivildienstes für die Dauer gemäss Berner Skala, sofern die Arbeitnehmenden vor dem Zivildienst mindestens 3 Monate in Anstellung waren. | 80 % |

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

- 2 Die Lohnzahlungspflicht besteht in jedem Falle nur, wenn die Arbeitnehmenden die gemäss Abs. 1 allenfalls geforderte Dauer in den Diensten der Arbeitgebenden bleiben. Die erforderliche Anstellungsdauer muss für jede einzelne Dienstleistung gesondert erfüllt werden.
- 3 Hält ein/e Arbeitnehmende/r die erforderliche Anstellungsdauer nicht ein, hat er/sie lediglich während einer bestimmten Zeit (nach Berner Skala) Anspruch auf 100 % Lohn und danach auf die EO-Entschädigung. Die Differenz zu dem während der Dienstzeit bezahlten Lohn ist den Arbeitgebenden zurückzuerstatten.
- 4 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Erwerbssersatzformulare sofort ausgefüllt abzugeben. Die EO-Entschädigungen fallen den Arbeitgebenden zu, wenn sie während der Dienstleistung Lohn bezahlen. Allfällig gewährte Unterstützungszulagen werden jedoch nicht angerechnet.
- 5 Die Dienstpflicht endet am Entlassungstag. Ab dem darauf folgenden Tag richtet sich die Pflicht zur Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmenden nach Vertrag resp. Arbeitsplan.

Art. 36 Unfall

- 1 Die Versicherungspflicht durch die Arbeitgebenden 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/die Arbeitgebende bei voller Arbeitsunfähigkeit 80 % des Lohnes zu bezahlen. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird dieses Taggeld entsprechend gekürzt.
- 3 Nach Ablauf von drei Tagen (vgl. obigen Abs. 2) ist der/die Arbeitgebende im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden des/der Arbeitnehmenden fehlt, wird der Lohn(ersatz) nicht fällig.
- 4 Der/Die Arbeitgebende versichert die Arbeitnehmenden zusätzlich ab dem 31. Tag nach dem Unfalltag für ein Unfalltaggeld, das bei voller Arbeitsunfähigkeit insgesamt 90 % des versicherten Verdienstes beträgt. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird dieses zusätzliche Taggeld entsprechend gekürzt.

Art. 37 Prämien/Ungenügende Versicherung

- 1 Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung ist mindestens zur Hälfte durch die Arbeitgebenden zu finanzieren. Allfällige erhobene Einzelversicherungsprämien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmende zu tragen.
- 2 Hat der/die Arbeitgebende keine oder eine ungenügende Versicherung gemäss Art. 33 ff. GAV abgeschlossen, hat er/sie die in diesen Artikeln vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.
- 3 Werden die Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung oder Versicherungsleistungen aus nicht von dem/der Arbeitgebende/n zu vertretenden Gründen von der Versicherung abgelehnt, ist der/die Arbeitgebende lediglich zur Lohnfortzahlung gemäss Berner Skala verpflichtet (vgl. Art. 32 Abs. 2 GAV).
- 4 Der/Die Arbeitgebende trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung.

- 5 Der/Die Arbeitnehmende trägt die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.

G. Berufliche Personalvorsorge

Art. 38 Pensionskassen PANVICA

- 1 Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, alle von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden gemäss den entsprechenden Reglementen bei den Pensionskassen PANVICA zu versichern. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres folgt. Mit der Mitgliedschaft bei einer der Pensionskassen PANVICA werden die Voraussetzungen über die Versicherungspflicht gemäss BVG erfüllt.
- 2 Ausgenommen von der Verpflichtung gemäss Abs. 1 sind Arbeitgebende, 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 einer der Pensionskassen PANVICA mindestens gleichwertig sind oder einer anderen mindestens gleichwertigen eingetragenen Vorsorgeeinrichtung beigetreten sind.
- 3 Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden und der versicherten Arbeitnehmenden sowie die Versicherungsleistungen und die Höhe der Beiträge richten sich nach dem jeweils gültigen Reglement.
- 4 Die Beiträge für die Pensionskassen gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgebenden und der versicherten Arbeitnehmenden.

H. Formelle Bestimmungen

Art. 39 Friedenspflicht

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

Art. 39a Vertragsverletzungen

Können sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende über Streitfragen, die wegen Widerhandlungen gegen den vorliegenden GAV oder wegen eines Einzelarbeitsvertrages entstehen, nicht verständigen, so ist für deren Beurteilung der Zivilrichter zuständig.

Art. 40 Ständiger Ausschuss

- 1 Zur Durchführung des GAV besteht ein paritätisch zusammengesetzter ständiger Ausschuss. Der Ausschuss setzt sich aus maximal 6 Mitgliedern zusammen. Bis zu 3 Mitglieder sind Vertreter des Arbeitgeberverbandes; bis zu 3 Mitglieder sind Vertreter der Arbeitnehmerverbände.
- 2 Dem ständigen Ausschuss obliegen insbesondere nachfolgende Aufgaben:
 - a) Vollzug und Auslegung des GAV;
 - b) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV;
 - c) Ausfällen von Konventionalstrafen bei Verstössen gegen den GAV;
 - d) Inkasso und Verwaltung der Vollzugskostenbeiträge und Konventionalstrafen;
 - e) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden;
 - f) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit.
- 3 Der ständige Ausschuss kann Aufgaben an Ausschüsse oder beauftragte Dritte delegieren. Der ständige Ausschuss und dessen Beauftragte sind befugt, die Betriebe zu betreten, erforderliche Unterlagen einzusehen und anzufordern sowie Arbeitgebende und Arbeitnehmende zu befragen.
- 4 Der ständige Ausschuss ist Aufsichts- und Rekursinstanz für Beschlüsse allfälliger Ausschüsse. Entscheide des ständigen Ausschusses sind abschliessend.

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

I. Finanzielles

Art. 41a Kosten

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

Art. 41b Vollzugskostenbeiträge

- 1 Von den Arbeitgebenden und von den Arbeitnehmenden werden jährlich folgende Beiträge eingezogen:
 - für jeden Betrieb der jeweils vom SBC-Kongress beschlossene Betrag, aktuell 0,12% der AHV-Bruttolohnsumme,
 - für jede/n Arbeitnehmende/n Fr. 120.00 pro Jahr. Arbeitnehmende, die weniger als 6 Monate beschäftigt werden sowie Teilzeitarbeitnehmende, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte, d.h. Fr. 60.00.
- 2 Der/die Arbeitgebende hat die Beiträge der Arbeitnehmenden periodisch oder aber am Ende des Arbeitsverhältnisses vom Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der zuständigen Inkassostelle zu überweisen.

Art. 41c Konventionalstrafe

- 1 Der ständige Ausschuss kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, mit den Verfahrenskosten belangen (Art. 41a GAV).
- 2 Er kann ausserdem nach Massgabe der Kriterien gemäss Art. 41c Abs. 3 GAV Konventionalstrafen gegen die den GAV verletzende Partei aussprechen:
 - a) bei Verstössen durch Arbeitgebende bis zu 30% des den Arbeitnehmenden geschuldeten Nachzahlungsbetrages;
 - b) bei Verstössen durch Arbeitnehmende bis zu zwei Monatslöhne pro Zuwiderhandlung.
- 3 Die Konventionalstrafe ist durch den ständigen Ausschuss so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Höhe der konkreten Konventionalstrafe bemisst sich nach folgenden Kriterien:
 - a) Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - b) Verletzung nicht geldwerter gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen;
 - c) Bedeutung der verletzten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung;
 - d) Grösse der Unternehmung;
 - e) Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen im Wiederholungsfall;
 - f) Erfüllung von Verpflichtungen nach Mahnung oder Verzug.
- 4 In äusserst schweren Fällen kann die Konventionalstrafe verdoppelt werden. In jedem Falle bleiben die Verfahrenskosten und die Nachzahlungen vorbehalten.

Art. 41d Verwendung

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

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

Art. 42 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV zu beantragen.

Art. 43 Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen

- 1 Dieser GAV tritt auf den 1. Januar 2015 in Kraft.
- 2 Dieser GAV wird fest und unkündbar bis zum 31.12.2018 vereinbart.
- 3 Bedarf während der Vertragsdauer eine wichtige Frage einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung von Bestimmungen, so verpflichten sich die vertragsschliessenden Parteien, solche Fragen, wozu insbesondere auch kommende Gesetzesänderungen gehören, zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, auch ohne Kündigung über Vertragsänderungen zu verhandeln.

Art. 44 Kündigung des GAV

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

Art. 45 Übersetzungen

In Zweifelsfällen ist der deutschsprachige Text dieses GAV massgebend.

J. Schlussbestimmungen

Art. 46 Besitzstandsgarantie

Bestehende, günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen dürfen für die Arbeitnehmenden mit Berufung auf diesen GAV nicht verschlechtert werden.

Art. 47 Abgrenzung zum GAV gültig ab 1. Januar 2009

Dieser revidierte GAV ersetzt denjenigen gültig ab 1. Januar 2009 mit seinen Verlängerungen.