

# GAV

Gesamtarbeitsvertrag für Basler Pharma-,  
Chemie- und Dienstleistungsunternehmen  
Gültig ab 1. Mai 2012

## INHALTSVERZEICHNIS

|            |  |          |
|------------|--|----------|
| <b>I.</b>  | <b>Zweck / Geltungsbereich / Grundsätze</b>  | <b>5</b> |
| Art. 1     | Zweck  | 5        |
| Art. 2     | Geltungsbereich  | 6        |
| Art. 3     | Grundsatz der Gleichbehandlung   | 7        |
| <b>II.</b> | <b>Arbeitsvertragliche Bestimmungen</b>  | <b>9</b> |
| Art. 4     | Anstellung   | 9        |
| Art. 5     | Friedenspflicht  | 9        |
| Art. 6     | Probezeit und Kündigungsfristen  | 10       |
| Art. 7     | Kündigung wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung                                | 10       |
| Art. 8     | Arbeitszeit  | 11       |
| Art. 9     | Definition von Tages-, Abend- und Nachtarbeit / Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit | 12       |
| Art. 10    | Zuschläge bei Mehr-, Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit            | 12       |
| Art. 11    | Zuschläge für Schichtarbeit  | 13       |
| Art. 12    | Schichturlaub und zusätzliche Regelungen für Schichtarbeit                               | 14       |
| Art. 13    | Ferien   | 15       |
| Art. 14    | Feiertage und arbeitsfreie Tage  | 16       |
| Art. 15    | Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub  | 16       |
| Art. 16    | Versorgungsurlaub für Arbeitnehmende mit Familienpflichten                               | 17       |
| Art. 17    | Kurzabsenzen   | 17       |
| Art. 18    | Individuelle Lohnfestsetzung   | 19       |
| Art. 19    | Schutz vor Lohndumping   | 19       |
| Art. 20    | Kinder- und Ausbildungszulage  | 20       |
| Art. 21    | Familienzulage   | 20       |
| Art. 22    | Lohnersatz   | 20       |
| Art. 23    | Versicherungsprämien Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle             | 21       |
| Art. 24    | Reka-Checks  | 21       |

|             |  |           |
|-------------|--|-----------|
| <b>III.</b> | <b>Die Personalvertretung</b>  | <b>22</b> |
| Art. 25     | Zweck und Aufgaben   | 22        |
| Art. 26     | Organisation und Grundsätze  | 23        |
| Art. 27     | Mitwirkung: Information  | 24        |
| Art. 28     | Mitwirkung: Mitsprache   | 24        |
| Art. 29     | Mitwirkung: Paritätische Mitentscheidung   | 26        |
| Art. 30     | Lohnverhandlungen  | 26        |
| Art. 31     | Arbeitsplatzgefährdung aufgrund von Marktveränderung und Unternehmensentwicklung                                       | 26        |
| Art. 32     | Abbau einer grösseren Zahl von Arbeitsplätzen / Massentlassungen   | 27        |
| Art. 33     | Betriebsübergang im Sinne von Art. 333 OR  | 28        |
| Art. 34     | Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Milderung von Härten bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen | 29        |
| <b>IV.</b>  | <b>Beziehungen zwischen den GAV-Parteien</b>   | <b>31</b> |
| Art. 35     | Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen  | 31        |
| Art. 36     | Informationsrechte der Gewerkschaften  | 31        |
| Art. 37     | Friedenspflicht  | 32        |
| Art. 38     | Kostenbeitrag  | 32        |
| Art. 39     | Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten in der Anwendung des GAV   | 33        |
| Art. 40     | Schiedsgericht   | 33        |
| Art. 41     | Abschluss neuer Gesamtarbeitsverträge  | 34        |
| Art. 42     | Ergänzung oder Abänderung des Vertrags   | 34        |
| Art. 43     | Vertragsdauer und Vertragskündigung  | 35        |
| <b>V.</b>   | <b>Anhang</b>  | <b>37</b> |
| <b>VI.</b>  | <b>Anerkennungserklärung</b>   | <b>39</b> |

# I. Zweck / Geltungsbereich / Grundsätze

## Art. 1 Zweck

- 1.1** Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag setzt den Rahmen für das sozialpartnerschaftliche Verhältnis zwischen den Sozialpartnern und bildet eine einheitliche gesamtarbeitsvertragliche Grundlage für die diesem GAV unterstellten Arbeitsverhältnisse. Er regelt ausserdem die Rechte und Pflichten der firmeninternen gewählten Personalvertretung.
- 1.2** Dieser GAV dient dem Interesse der Gleichbehandlung der unterstellten Kategorien von Arbeitnehmenden. Darüber hinaus wollen die Vertragsparteien auch ein deutliches Zeichen dafür setzen, dass sie sich zum Weg des sozialpartnerschaftlichen Dialoges bekennen und den Gesamtarbeitsvertrag als wichtiges Instrument zur angemessenen Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten sowie nachhaltigen Sicherung des Arbeitsfriedens betrachten.
- 1.3** Die Vertragsparteien wollen im vorliegenden GAV den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit eine ganz besondere Bedeutung beimessen, in der Überzeugung, dass dies eine wichtige Voraussetzung und Chance für die Perspektiven-Vielfalt bei den

## I. ZWECK / GELTUNGSBEREICH / GRUNDSÄTZE

Entscheidungen und Innovationen auf allen Ebenen der Unternehmen innerhalb der pharmazeutischen und chemischen Industrie ist.

**1.4** In diesem Gesamtarbeitsvertrag wollen die Vertragsparteien des Weiteren

**1.4.1** Eckpunkte fortschrittlicher arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten vereinbaren und damit einen positiven Beitrag zum Wohl und zur Entwicklung der Arbeitnehmenden und der unterstellten Firmen leisten

**1.4.2** die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen sicherstellen, namentlich indem sie die Mitwirkung der Arbeitnehmenden und die gewerkschaftlichen Rechte im Betrieb gewährleisten

**1.4.3** die Beratungs-, Mitsprache- und Verhandlungsrechte der Vertragsparteien regeln

**1.4.4** zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten vereinbaren, welche die nachhaltige Entwicklung der Branchen fördern

**1.4.5** sowie Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen und den Arbeitsfrieden wahren.

## Art. 2 Geltungsbereich

### 2.1 Geografischer Geltungsbereich

Dieser GAV gilt für die im schweizerischen Wirtschaftsraum Basel tätigen Arbeitnehmenden der im Anhang aufgeführten Betriebe und Firmen.

### 2.2 Personeller Geltungsbereich

Folgende Kategorien von Arbeitnehmenden sind dem vorliegenden GAV unterstellt:

## I. ZWECK / GELTUNGSBEREICH / GRUNDSÄTZE

**2.2.1** Arbeitnehmende mit einer abgeschlossenen, gewerblich-technischen Berufslehre von zwei- bis vierjähriger Dauer, die in ihrem erlernten Beruf tätig sind;

**2.2.2** Arbeitnehmende, die keine Berufslehre abgeschlossen haben oder die nicht in ihrem erlernten Beruf tätig sind.

**2.3** Alle Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis durch einen individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, insbesondere Lernende und Aushilfen, sind diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellt.

**2.4** Die Vertragsparteien sind sich darin einig, dass der Einsatz von Aushilfen zur Bewältigung von unregelmässigem Arbeitsanfall notwendig sein kann und nicht zur Konkurrenzierung der dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden dienen soll.

## Art. 3 Grundsatz der Gleichbehandlung

**3.1** Die Vertragsparteien achten darauf, dass in sämtlichen Betrieben das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot respektiert und eingehalten wird. Eine Benachteiligung von einzelnen Arbeitnehmenden oder von einzelnen Gruppen von Arbeitnehmenden im Betrieb, d.h. deren unterschiedliche Behandlung ohne sachlichen Grund, stellt als Persönlichkeitsverletzung einen Verstoss gegen das Diskriminierungsverbot dar. Dies ist dann der Fall, wenn jemand direkt oder indirekt wegen des Geschlechts, Behinderungen, der Herkunft, der Religionszugehörigkeit, der Nationalität, der politischen Einstellung oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird und solche persönliche Eigenschaften im konkreten Fall keinerlei Einfluss auf die betrieblichen Gegebenheiten haben.

### 3.2 Gleichstellung von Frau und Mann

**3.2.1** Arbeitnehmende werden auf Grund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmenden, auf eine Schwangerschaft. Dies gilt insbesondere für die

## I. ZWECK / GELTUNGSBEREICH / GRUNDSÄTZE

Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

- 3.2.2 Angemessene Massnahmen zur Förderung und Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.
- 3.2.3 Die Firmen achten besonders auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten.
- 3.2.4 Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Frau und Mann haben einen verfassungsmässig garantierten Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Dieser Grundsatz wird in den Firmen durch eine gleichstellungsgerechte, nachvollziehbare Lohnpolitik verwirklicht.

### 3.3 Gleichstellung von ausländischen Arbeitnehmenden

Die Firmen fördern die Gleichstellung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden im ganzen Betrieb und auf allen Ebenen, namentlich bei der Entlohnung, Aus- und Weiterbildung und Beförderung.

## II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

# II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

### Art. 4 Anstellung

- 4.1 Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages sind Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrages.
- 4.2 Die in den Firmen geltenden Arbeits- und Anstellungsbedingungen sind ebenfalls Bestandteil des Arbeitsvertrages.
- 4.3 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts.
- 4.4 Die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden erhalten bei der Anstellung den Gesamtarbeitsvertrag sowie die für sie geltenden Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Gleichzeitig unterschreiben sie eine Anerkennungserklärung.

### Art. 5 Friedenspflicht

Die Arbeitnehmenden verpflichten sich vorbehältlich Art. 30.2 zur Einhaltung der absoluten Friedenspflicht.

## Art. 6 Probezeit und Kündigungsfristen

- 6.1** Die ersten 3 Monate geleisteter Tätigkeit gelten als Probezeit. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 14 Kalendertage. Ein Stellenwechsel innerhalb der Firma darf nicht zu einer erneuten Probezeit führen.
- 6.2** Nach Ablauf der Probezeit kann bis zum Alter 45 unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, ab Alter 45 mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, jeweils auf Monatsende gekündigt werden.
- 6.3** Für Arbeitnehmende ab Alter 55 kann – in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung – eine Kündigungsfrist bis zu 12 Monaten vereinbart werden.

## Art. 7 Kündigung wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung

- 7.1** Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung nur nach einer schriftlichen Verwarnung gekündigt werden.
- 7.2** Die Verwarnung enthält in jedem Fall eine individuelle Bewährungsfrist. Wird diese nicht zur festgelegten Verhaltens- oder Leistungsverbesserung genutzt, kann die Firma kündigen. Innert 10 Tagen nach Eröffnung der Verwarnung kann – auf Wunsch mit Unterstützung der Personalvertretung – Wiedererwägung verlangt werden.
- 7.3** Die Aufbewahrungspflicht der Unterlagen im Zusammenhang mit der Verwarnung richtet sich nach dem Arbeitsvertragsrecht sowie dem Datenschutzgesetz. Der/die Arbeitnehmende wird darüber informiert, ob die Verwarnung nach Ablauf der Bewährungsfrist im Personaldossier verbleibt oder gelöscht wird.

- 7.4** Vorbehalten bleibt die fristlose Entlassung. Die Firma orientiert die Personalvertretung über die erfolgte fristlose Entlassung ohne Angabe der Gründe und unter Wahrung des Persönlichkeits- und Datenschutzes.

## Art. 8 Arbeitszeit

- 8.1** Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
- 8.2** An Stelle der Wochenarbeitszeit kann die Firma, basierend auf einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, die Jahresarbeitszeit für die gesamte Firma oder Teilbereiche einführen. Sie beträgt – unter Berücksichtigung der Feiertage und arbeitsfreien Tage gemäss Art. 14 – durchschnittlich 1'982 Stunden. Andere flexible Arbeitszeitmodelle auf der Basis von 8 Stunden pro Tag sind ebenfalls möglich, sofern die Bedingungen analog der Jahresarbeitszeit erfüllt sind.
- 8.3 Jahresarbeitszeitreglemente**  
Neben den im GAV festgehaltenen Eckpunkten der Jahresarbeitszeit werden unter Mitsprache der Personalvertretung betriebsinterne Regelungen erarbeitet. Diese sollen folgende für die Jahresarbeitszeit relevanten Punkte enthalten und die Interessen aller Beteiligten angemessen berücksichtigen:
- Geltungsbereich
  - Tägliche Mindestarbeitszeit
  - Tägliche Zeitgutschrift bei Abwesenheit
  - Tägliche Rahmen-Arbeitszeit
  - Wöchentliche Rahmen-Arbeitszeit
  - Bandbreite
  - Bezugs- und Abrechnungsperiode des Zeitsaldos
  - Vorgehen bei Teilzeitverhältnis
  - Vorgehen bei Auftragsschwankungen
- 8.4** Die Regelungen über die Arbeitszeit finden sinngemäss auf Teilzeitarbeitsverhältnisse Anwendung.

## II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

**8.5** Bei Schichtarbeit kann unter Verrechnung von Zuschlägen von der ordentlichen wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen werden; die Einzelheiten werden firmenintern geregelt.

**8.6** Die Besonderheiten der Teilzeitarbeit, der Überstunden- und Überzeitarbeit sowie die Absenzen und gegebenenfalls die Einzelheiten der Jahresarbeitszeit werden in den einzelnen Firmen geregelt.

### Art. 9 Definition von Tages-, Abend- und Nachtarbeit / Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

**9.1** Als Tagesarbeit gilt die Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr.

**9.2** Als Abendarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 23.00 Uhr.

**9.3** Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr.

**9.4** Als Samstagsarbeit gilt die Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr des betreffenden Samstags (ausgenommen Vor- und Nachholen).

**9.5** Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die Arbeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr des betreffenden Tages.

### Art. 10 Zuschläge bei Mehr-, Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

**10.1** Für Bereiche ohne Jahresarbeitszeit gelten für angeordnete Einsätze folgende, nicht zu kumulierende Lohnzuschläge:

|               |                                  |     |            |
|---------------|----------------------------------|-----|------------|
| <b>10.1.1</b> | Arbeit über 43 Stunden pro Woche | 25% | (ArG: 25%) |
| <b>10.1.2</b> | Samstagsarbeit                   | 25% | (ArG: 0%)  |

## II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

|               |                               |     |               |
|---------------|-------------------------------|-----|---------------|
| <b>10.1.3</b> | Abendarbeit                   | 50% | (ArG: 0%)     |
| <b>10.1.4</b> | Nachtarbeit                   | 50% | (ArG: 10-25%) |
| <b>10.1.5</b> | Sonntags- und Feiertagsarbeit | 75% | (ArG: 50%)    |

**10.2** Für Bereiche mit flexiblen Arbeitszeitmodellen gemäss Art. 8.2 gelten für angeordnete Einsätze folgende, nicht zu kumulierende Zeitzuschläge:

|               |                               |     |            |
|---------------|-------------------------------|-----|------------|
| <b>10.2.1</b> | Samstagsarbeit                | 25% | (ArG: 0%)  |
| <b>10.2.2</b> | Abendarbeit                   | 50% | (ArG: 0%)  |
| <b>10.2.3</b> | Nachtarbeit                   | 50% | (ArG: 50%) |
| <b>10.2.4</b> | Sonntags- und Feiertagsarbeit | 75% | (ArG: 50%) |

### Art. 11 Zuschläge für Schichtarbeit

**11.1** Für Schichtarbeit gelten folgende, nicht zu kumulierende Lohnzuschläge:

|               |  |      |               |
|---------------|--|------|---------------|
| <b>11.1.1</b> | Arbeit über 43 Stunden pro Woche   | 25%  | (ArG: 0-25%)  |
| <b>11.1.2</b> | Samstagsarbeit   | 25%  | (ArG: 0%)     |
| <b>11.1.3</b> | Samstagsarbeit bei ununterbrochenem Betrieb  | 50%  | (ArG: 0%)     |
| <b>11.1.4</b> | Abendarbeit  | 50%  | (ArG: 0%)     |
| <b>11.1.5</b> | Nachtarbeit  | 50%  | (ArG: 10-25%) |
| <b>11.1.6</b> | Sonntags- und Feiertagsarbeit  | 75%  | (ArG: 50%)    |
| <b>11.1.7</b> | Sonntags- und Feiertagsarbeit bei ununterbrochenem Betrieb   | 100% | (ArG: 50%)    |
| <b>11.1.8</b> | Geleisteter obligatorischer Zivildienst während Freitagen gilt im Umfang von maximal 2 Tagen pro Jahr als Arbeitstag (ohne Zuschläge). |      |               |
| <b>11.1.9</b> | Allfällige Zuschläge bei Tagesarbeit sind firmenintern zu regeln; es gilt sinngemäss Art. 30.  |      |               |

**11.2** Für Lohnzuschläge können gleichwertige durchschnittliche Prozentsätze festgelegt werden.

- 11.3** Die Firma kann im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden Schichtzuschläge durch Freizeit abgelten.

## Art. 12 Schichturlaub und zusätzliche Regelungen für Schichtarbeit

- 12.1** Der Schichturlaub für regelmässige Schichtarbeit beträgt:

- 12.1.1** für einen voll in ununterbrochenem Betrieb gearbeiteten Monat 3/4 Tag (ArG: 0 Tage)
- 12.1.2** für einen voll in regelmässiger Dreierschicht gearbeiteten Monat 1/2 Tag (ArG: 0 Tage)
- 12.1.3** für einen voll in regelmässiger Zweierschicht gearbeiteten Monat 1/4 Tag (ArG: 0 Tage)

- 12.2** Der Schichturlaub für unregelmässige Schichtarbeit beträgt:  
Als unregelmässige Schichtarbeit gelten sporadisch auftretende Schichteinsätze. Die pro Jahr effektiv geleisteten Schichtwochen werden addiert, wobei Bruchstücke von 3 Wochen auf 4 Wochen aufgerundet werden. Der Schichturlaub beträgt:

- 12.2.1** bei 4 Wochen Nachtschicht 1/2 Tag (ArG: 0 Tage)
- 12.2.2** bei 4 Wochen Spätschicht 1/4 Tag (ArG: 0 Tage)

- 12.3** In der Firma muss eine Infrastruktur (Küche oder ein Mikrowellenherd) vorhanden sein, damit Schichtarbeitende sich eine warme Mahlzeit zubereiten können.

- 12.4** Für Arbeitnehmende, welche medizinisch indiziert nicht mehr Schichtarbeit leisten können, wird unter Mitsprache der Personalvertretung eine alternative Lösung gesucht.

## Art. 13 Ferien

- 13.1** Der Ferienanspruch beträgt für alle Arbeitnehmenden:

27 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,

25 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird,

26 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 46. Altersjahr vollendet wird,

27 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 47. Altersjahr vollendet wird,

28 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 48. Altersjahr vollendet wird,

29 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,

30 Arbeitstage vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird.

- 13.2** Bei Absenzen bis zu 50 Arbeitstagen (10 Wochen) infolge von Krankheit, Geburt, Unfall oder schweizerischem obligatorischem Militärdienst werden keine Abzüge vom Ferienanspruch gemacht. Für weitere Absenzen wird der Ferienanspruch um je 1/12 für jeden vollen Monat reduziert. Unter der Voraussetzung, dass der ungekürzte Ferienanspruch mindestens 5 Arbeitstage beträgt, bleiben 5 Ferientage auf jeden Fall erhalten. Wird in einem Kalenderjahr überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht, bleibt 1/12 des Jahresferienanspruches bestehen.



## Art. 14 Feiertage und arbeitsfreie Tage

Ab dem 1. Januar 2009 löst die folgende Regelung die geltende Praxis in den Firmen ab:

- 14.1** Es gelten 9 eidgenössische bzw. kantonale gesetzliche Feiertage.
- 14.1.1** Massgebend für die gesetzlichen Feiertage ist der vertragliche Arbeitsort.
- 14.1.2** Fällt ein Feiertag auf einen Samstag, Sonn- oder anderen Feiertag, wird kein Nachgenuss gewährt.
- 14.2** Zusätzlich werden insgesamt 5 arbeitsfreie Tage bzw. 10 arbeitsfreie Halbtage pro Kalenderjahr gewährt, welche vorwiegend zur Bildung von Brückentagen und für vorverlegten Arbeitsschluss vor den gesetzlichen Feiertagen verwendet werden.
- 14.2.1** Diese 5 Tage bzw. 10 Halbtage werden jedes Jahr, unabhängig von der Lage der Feiertage, gewährt.
- 14.2.2** Der Bezug dieser 5 Tage bzw. 10 Halbtage wird jährlich – unter Mitsprache der Personalvertretungen – von den einzelnen Firmen festgelegt.
- 14.2.3** Ferien, die während diesen arbeitsfreien Tagen bezogen werden, zählen nicht als Ferientage. Für alle anderen Absenzen an diesen arbeitsfreien Tagen kann kein Ersatzanspruch auf Kompensation oder Auszahlung geltend gemacht werden.

## Art. 15 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

- 15.1** Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf insgesamt 18 Wochen bezahlten Schwangerschafts- / Mutterschafts-Urlaub, wobei davon auf Wunsch der Mitarbeiterin bis zu 4 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden können.

- 15.2** Arbeitnehmer haben bei der Geburt eigener Kinder Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von total 6 Arbeitstagen. Dabei ist 1 Tag bei Niederkunft, und die übrigen 5 Tage sind grundsätzlich zusammenhängend innerhalb eines Zeitraums von 60 Tagen nach der Geburt zu beziehen.

- 15.3** In Absprache mit den Vorgesetzten kann der Arbeitnehmer zusätzlich unbezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Urlaubstagen beziehen.

## Art. 16 Versorgungsurlaub für Arbeitnehmende mit Familienpflichten

- 16.1** Zur dringlichen Versorgung und Pflege von Angehörigen wird dem/der Arbeitnehmenden bezahlter Urlaub von bis zu 3 Tagen pro Kalenderjahr gewährt.
- 16.2** Als Angehörige im Sinne dieser Bestimmung gelten der/die Ehe- oder Lebenspartner/in, Kinder und Eltern, sofern diese Personen im gleichen Haushalt leben wie der/die Arbeitnehmende.
- 16.3** Voraussetzung ist, dass der/die Arbeitnehmende nur die wirklich notwendige Zeit zur dringlichen Versorgung solcher Personen auf Kosten der Arbeitszeit in Anspruch nimmt und sich nach Kräften darum bemüht, die Situation anderweitig zu lösen.
- 16.4** Die Firma ist ohne Verzug über die Absenz und den Absenzgrund zu informieren. Sie kann auch verlangen, dass der/die Arbeitnehmende die Dringlichkeit und Notwendigkeit der Versorgungssituation durch ein ärztliches Zeugnis belegt.

## Art. 17 Kurzabsenzen

- 17.1 Stundenweise Absenzen**  
Bei stundenweisen Absenzen erfolgt in den nachfolgenden Fällen kein Lohnabzug, wobei von den Arbeitnehmenden erwartet wird, dass sie solche Absenzen möglichst auf Randstunden ihrer indivi-

## II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

duellen Arbeitszeit verlegen und dass sie sich verpflichten, nur die absolut notwendige Arbeitszeit zu beanspruchen:

- 17.1.1 Sanitarische Untersuchung und militärische Inspektion.
- 17.1.2 Ärztliche und zahnärztliche Konsultationen.
- 17.1.3 Spitalbesuche beim Ehegatten bzw. bei der Ehegattin, der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner, den direkten Nachkommen, Eltern oder Geschwistern.
- 17.1.4 Krankheiten oder Unfall des Ehegatten bzw. der Ehegattin, der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners, der Kinder oder anderer mit dem/der betreffenden Arbeitnehmenden im gleichen Haushalt wohnender naher Verwandter.
- 17.1.5 Vorladungen vor Behörden.

### 17.2 Ganz- oder halbtägige Absenzen

In folgenden Fällen erfolgt für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug:

#### 17.2.1. Dienstaltersjubiläum

- 17.2.1.1 25. Dienstjubiläum 1 Tag
- 17.2.1.2 40. Dienstjubiläum 1 Tag

#### 17.2.2 Hochzeiten / Registrierung der Partnerschaft

- 17.2.2.1 eigene (ohne Wohnungswechsel) 2 Tage
- 17.2.2.2 eigene inkl. Wohnungsbezug 3 Tage
- 17.2.2.3 eigener Kinder, Grosskinder, Geschwister und Eltern 1 Tag
- 17.2.2.4 eigene silberne Hochzeit und goldene Hochzeit der Eltern oder Schwiegereltern 1 Tag

#### 17.2.3 Wohnungswechsel

- 17.2.3.1 eigener 1 Tag
- 17.2.3.2 der Eltern, wenn der/die Arbeitnehmende mit ihnen im gleichen Haushalt lebt 1 Tag

## II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

### 17.2.4 Todesfälle

- 17.2.4.1 von Ehegattinnen bzw. Ehegatten, Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartnern; Kindern, Eltern sowie andern mit dem/der betreffenden Arbeitnehmenden im gleichen Haushalt lebenden nahen Verwandten vom Todestag bis nach erfolgter Beerdigung 3 Tage
- 17.2.4.2 Beerdigung von andern Familienangehörigen (Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwager, Schwägerin, Schwiegersohn oder Schwiegertochter) 1 Tag
- 17.2.4.3 Beerdigung von Arbeitskollegen oder Arbeitskolleginnen aus dem Betrieb, wenn dazu von der Firma abgeordnet:
  - am Arbeitsort und in den angrenzenden Vororten 1/2 Tag
  - auswärts 1 Tag

### 17.2.5 Militär

- 17.2.5.1 Aushebung effektive Zeit
- 17.2.5.2 Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag

17.3 In speziellen Fällen behält sich die Firma ihre Entscheidung vor.

## Art. 18 Individuelle Lohnfestsetzung

18.1 Die Lohnfestsetzung erfolgt auf der Grundlage der firmenspezifischen Lohnsysteme.

18.2 Allfällige Bonuszahlungen unterliegen der Sozialversicherungspflicht (AHV, IV, EO, ALV).

## Art. 19 Schutz vor Lohndumping

19.1 Die Firmen stehen zu einer Personal- und Lohnpolitik, durch welche die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf die neuen EU-Mitgliedstaaten nicht zu Lohndumping zu Lasten der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden missbraucht wird.

**19.2** Sollten sich die bestehenden Lohnsysteme innerhalb eines Betriebes entgegen der Festlegung in Art. 19.1 hiervon negativ verändern, so findet das Differenzbereinigungsverfahren gemäss Art. 39 Anwendung.

## Art. 20 Kinder- und Ausbildungszulage

Die jährliche Kinder- bzw. Ausbildungszulage liegt jeweils 10% über dem gesetzlichen Jahresbetrag. Die monatliche Auszahlung wird firmenintern geregelt.

## Art. 21 Familienzulage

Die jährliche Familienzulage beträgt CHF 1'560.–. Die monatliche Auszahlung wird firmenintern geregelt.

## Art. 22 Lohnersatz

**22.1** Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit (im Sinne von Art. 324a OR) infolge Krankheit oder Unfall, von der SUVA nicht versicherte Unfälle ausgenommen, gewähren die Firmen während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen vollen Lohnersatz. Die Modalitäten werden firmenintern geregelt.

**22.2** Bei der Leistung von schweizerischem obligatorischem Militär-, Zivil- oder Zivildienst gewährt die Firma grundsätzlich vollen Lohnersatz; Ledige erhalten während der Rekrutenschule oder des Zivildienstes 80% des Lohnes. Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung werden an den Lohnersatz angerechnet; nicht angerechnet wird die Unterstützungszulage für Ledige.

## Art. 23 Versicherungsprämien Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle

Die Firma trägt die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten sowie gegen Nichtberufsunfälle.

## Art. 24 Reka-Checks

**24.1** Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Reka-Checks zum reduzierten Preis von 80% des Nominalwertes wie folgt zu beziehen:

**24.1.1** CHF 800.– jährlich

**24.1.2** CHF 500.– zusätzlich jährlich für jedes Kind, für das Anspruch auf die Kinder- bzw. Ausbildungszulage besteht

**24.1.3** Im Maximum jährlich CHF 3'000.–

**24.2** Der Stichtag für die Feststellung der Bezugsberechtigung ist firmenintern zu regeln. Massgebend ist, dass die bezugsberechtigten Arbeitnehmenden am Stichtag in ungekündigtem Arbeitsverhältnis mit der Firma stehen.

**24.3** Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich der Anspruch nach dem Beschäftigungsgrad.

# III. Die Personalvertretung

## Art. 25 Zweck und Aufgaben

- 25.1** Die Personalvertretung ist die legitimierte Vertretung aller diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden gegenüber der Firma.
- 25.2** Die Personalvertretung überwacht die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags innerhalb der Firma und wirkt in allen Bereichen mit, in welchen die Mitwirkung gesetzlich, gesamtarbeitsvertraglich oder firmenintern vorgesehen ist.
- 25.3** Die Personalvertretung hat das Recht, die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden in Absprache mit dem/der Delegierten der Geschäftsleitung und je nach Zweckmässigkeit an Versammlungen, durch Anschläge oder durch Zirkulare zu informieren.

## Art. 26 Organisation und Grundsätze

- 26.1** Über Rechte und Pflichten der Personalvertretung und die Wahl ihrer Mitglieder sind auf Firmenebene Reglemente zu erlassen.
- 26.2** Zur Erledigung der laufenden Aufgaben sowie für die Mitwirkung in den von den Firmen eingesetzten Kommissionen werden der Präsident oder die Präsidentin sowie allfällige weitere Mitglieder der Personalvertretung der Beanspruchung entsprechend und im Rahmen der bisherigen Praxis der Firmen von der Arbeit im Betrieb freigestellt. Der Prozentsatz der Freistellung der Mitglieder der Personalvertretung wird firmenintern so geregelt, dass eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben gewährleistet werden kann. In Betrieben mit über 250 GAV-Arbeitnehmenden beträgt die Freistellung der gesamten Personalvertretung total mindestens 30 Stellenprozente.
- 26.3** Für Kurse und Veranstaltungen, die der Schulung und Weiterbildung für die Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung dienen, haben die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Personalvertretung in den einzelnen Firmen während ihrer regulären Amtsdauer von 3 – 4 Jahren zusammen Anspruch auf sovielmals 20 Arbeitstage bezahlten Urlaub, als die Personalvertretung ordentliche Mitglieder (exkl. Ersatzmitglieder) zählt. Die Aufteilung der zur Verfügung stehenden Urlaubstage auf die ordentlichen Mitglieder und auf die Ersatzmitglieder liegt im Ermessen der Personalvertretung. Für einen länger als 10 Arbeitstage dauernden Urlaub eines einzelnen Mitglieds der Personalvertretung bedarf es jedoch der Zustimmung des/der Delegierten der Geschäftsleitung.
- 26.4** In Firmen, die in der Schweiz mehrere Standorte haben, können die Arbeitnehmenden bzw. ihre Vertretung in Absprache mit der Firma untereinander informative Kontakte pflegen und bei Bedarf in Absprache mit dem/der Delegierten der Geschäftsleitung Koordinationssitzungen durchführen.
- 26.5** Besteht innerhalb einer internationalen Unternehmensgruppe ein Europäischer Betriebsrat bzw. ein entsprechendes Unterrichts- und Anhörungsverfahren, setzen sich die Sozialpartner in der

### III. DIE PERSONALVERTRETUNG

Schweiz dafür ein, dass die schweizerischen Arbeitnehmenden bzw. ihre Vertretung auch in diesem Gremium vertreten sind.

- 26.6** Von Fall zu Fall kann die Personalvertretung in Absprache mit dem/der Delegierten der Geschäftsleitung zu ihren Sitzungen Sachverständige nach ihrer Wahl beiziehen.

#### Art. 27 Mitwirkung: Information

- 27.1** Die Personalvertretung ist mindestens einmal jährlich über die Entwicklung des gesamten Personalbestandes zu informieren.
- 27.2** Die Personalvertretung ist mindestens einmal jährlich über den Geschäftsgang zu informieren.
- 27.3** Bei Personalreduktionen infolge von Arbeitsmangel oder anderen, nicht in der Person der Arbeitnehmenden liegenden Gründen, wie Fusionen, Produkteverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen und Betriebsschliessungen, ist die Personalvertretung möglichst frühzeitig über das Ausmass und den zeitlichen Ablauf zu informieren.
- 27.4** Besteht die Absicht, Kurzarbeit einzuführen, ist die Personalvertretung möglichst frühzeitig über Ausmass und voraussichtliche Dauer zu informieren.

#### Art. 28 Mitwirkung: Mitsprache

Die Personalvertretung hat ein Mitspracherecht<sup>1</sup> bezüglich:

- 28.1** Gleichstellungsfragen
- 28.2** Einteilung der Arbeitszeit / neue Arbeitszeitmodelle
- 28.3** Arbeitszeitreglement bei Jahresarbeitszeit
- 28.4** Ausgestaltung der Schichtarbeit

### III. DIE PERSONALVERTRETUNG

- 28.5** Festlegung von Schichtpauschalen
- 28.6** Regelung bezahlter Absenzen und arbeitsfreier Tage
- 28.7** Pikettdienst-Reglement
- 28.8** Ausgestaltung des Lohnsystems
- 28.9** Festlegung eines allfälligen Bonus-Systems
- 28.10** Lohnfortzahlung (Lohnersatzreglement)
- 28.11** Versetzung grösserer Gruppen von Arbeitnehmenden
- 28.12** Regelung von Kurzarbeit
- 28.13** Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen
- 28.14** Erstellung eines allfälligen Sozialplans bei Personalreduktionen. Führen die Gespräche nicht zu einem befriedigenden Resultat, können die Gewerkschaften beigezogen werden.
- 28.15** Reglement über die Zusammenarbeit in Fragen der Betriebs-sicherheit, Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes
- 28.16** Vorschlagswesen
- 28.17** Stipendienwesen
- 28.18** Berufliche Weiterbildung und Schulung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden
- 28.19** Preisgestaltung in den Personalrestaurants

<sup>1</sup> Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Personalvertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

## Art. 29 Mitwirkung: Paritätische Mitentscheidung

Die Personalvertretung hat ein Recht auf paritätische Mitentscheidung bezüglich:

- 29.1 Durchführung der Funktions- oder Stellenbewertung in den firmeninternen, paritätischen Bewertungskommissionen
- 29.2 Personalvertretungs-Reglement und Personalvertretungs-Wahlreglement

## Art. 30 Lohnverhandlungen

- 30.1 In den Firmen werden mit den internen Personalvertretungen jährlich Lohnverhandlungen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation, der Zukunftsprognosen der Unternehmung, der Konkurrenzfähigkeit der Löhne und der Teuerungsentwicklung gemäss Index der Konsumentenpreise geführt.
- 30.2 Führen diese Verhandlungen zu keinem Resultat, übernehmen Delegierte der Vertragsgewerkschaften im Beisein der Personalvertretung die Verhandlungsführung seitens der Arbeitnehmenden. Wird auch in diesen Verhandlungen keine Einigung erzielt, erlischt in Bezug auf diese Streitigkeit in der betreffenden Firma die Friedenspflicht.

## Art. 31 Arbeitsplatzgefährdung aufgrund von Marktveränderung und Unternehmensentwicklung

- 31.1 Die Vertragsparteien betrachten die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz als ein grundlegendes Anliegen. Sie sind sich bewusst, dass dieses Ziel nur mit Unternehmungen, die

innovativ und global konkurrenzfähig sind, realisiert werden kann und im technischen und wirtschaftlichen Wandel eine ständige Erneuerung der Arbeitsplätze stattfinden muss.

- 31.2 Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass in den Betrieben die vorhandenen Möglichkeiten zur Erhaltung und Erneuerung von Arbeitsplätzen, unter Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit, ausgeschöpft werden sollen.
- 31.3 Die Vertragsparteien geben sich Rechenschaft darüber, dass der technische und wirtschaftliche Wandel oder Veränderungen im Markt Betriebsübertragungen, Entlassungen oder/und Betriebschliessungen unumgänglich machen können.
- 31.4 Die Vertragsparteien stimmen überein, dass bei Entscheidungen der Unternehmen betreffend Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden durch geeignete Massnahmen möglichst vermieden und gemildert werden sollen.
- 31.5 Den Firmen wird empfohlen, frühzeitig die Personalvertretung über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen in Folge notwendig gewordener struktureller oder organisatorischer Anpassungen zu informieren und mit ihr angemessene Massnahmen zur Arbeitsplatzzerhaltung zu diskutieren.
- 31.6 Die Details sind firmenintern zu regeln.

## Art. 32 Abbau einer grösseren Zahl von Arbeitsplätzen / Massenentlassungen

- 32.1 Bei einem beabsichtigten Abbau einer grösseren Zahl von Arbeitsplätzen hat die Firma
  - 32.1.1 die Personalvertretung rechtzeitig zu konsultieren,
  - 32.1.2 der Personalvertretung alle zweckdienlichen Auskünfte, namentlich

über die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, zu erteilen,

**32.1.3** der Personalvertretung die Möglichkeit zu geben, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

**32.1.4** Die Details sind firmenintern zu regeln.

### **32.2 Massenentlassungen im Sinne des Obligationenrechts**

Bei einer Massenentlassung gemäss OR 335d sind über den Art. 34 hinaus die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

**32.2.1** Im Falle von Massenentlassungen sind Arbeitnehmende ab Alter 55 Jahre über eine seitens der Firma beabsichtigte Kündigung mindestens vier Monate im Voraus, jüngere Arbeitnehmende mindestens zwei Monate im Voraus schriftlich zu informieren.

## **Art. 33 Betriebsübergang im Sinne von Art. 333 OR**

**33.1** Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen Dritten übertragen, so hat die Firma die Personalvertretung rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs über den Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden zu informieren.

**33.2** Sind infolge eines Betriebsübergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist die Personalvertretung so rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren, dass es der Personalvertretung möglich ist, über alternative Massnahmen zu beraten und solche vorzuschlagen.

## **Art. 34 Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Milderung von Härten bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen**

**34.1** Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Milderung von Härten bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen werden nach Massgabe der konkreten Gegebenheiten firmenintern geregelt. Dabei können z.B. Elemente aus folgendem Massnahmenkatalog geprüft werden:

- Übersicht über interne offene Stellen
- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen oder in der Firmengruppe
- Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche (Stellenvermittlung, Jobcenter usw.)
- Verschiebung von Arbeitsplätzen in der Firma bzw. in der Firmengruppe lokal und global
- Ausnützung der natürlichen Fluktuation
- Outplacementberatung
- innerbetriebliche und gezielte externe Umschulung
- Bevorzugte Wiedereinstellung bei frei werdenden Stellen
- Unterstützung der Betroffenen bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen im Übergang zu einem neuen Arbeitgeber
- auf Wunsch der Arbeitnehmenden Verkürzung der Kündigungsfristen
- vorzeitige Pensionierung
- volle Freizügigkeit aus der betrieblichen Personalvorsorge
- Entgegenkommen bei Betriebswohnungen
- Umzugserleichterungen
- Entgegenkommen bei bestehenden Darlehen in Härtefällen
- Entgegenkommen bei der Rückforderung von Aus- und Weiterbildungskosten
- Mithilfe bei der Beendigung von laufenden Aus- und Weiterbildungskursen
- Handhabung der Ausrichtung von Zulagen für Arbeits- oder Firmenjubiläen
- Regelmässige Information der Personalvertretung über den Stand der Umsetzung des Sozialplans

- 34.2** Bei Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen sind geeignete Massnahmen zur Begrenzung der materiellen und menschlichen Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmenden zu prüfen.
- 34.3** Nach Möglichkeit sind Härtefälle zu vermeiden und den Arbeitnehmenden innerhalb der Firma andere geeignete Arbeitsplätze anzubieten sowie Gelegenheit zur Umschulung zu schaffen.
- 34.4** Auf Arbeitnehmende über 50 Jahre ist besondere Rücksicht zu nehmen.
- 34.5** Für Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen gelten die Mitwirkungsrechte gemäss Art. 27.3 sowie Art. 28.13 und 28.14.

## IV. Beziehungen zwischen den GAV-Parteien

### Art. 35 Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen

- 35.1** Die Mitglieder der am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften können zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen unbezahlten Urlaub im Rahmen der bisherigen Praxis und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes beanspruchen.
- 35.2** Die Mitglieder der Vertragskommission bzw. Verhandlungsdelegation der am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften erhalten für die Vorbereitung von Verhandlungen über den Gesamtarbeitsvertrag im bisherigen Ausmass und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes bezahlten Urlaub.

### Art. 36 Informationsrechte der Gewerkschaften

- 36.1** Die an diesem Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen an ihre Mitglieder in den Firmen an hierfür geeigneten, mit der Firma vereinbarten Stellen anschlagen. Hinsichtlich solcher Bekanntmachungen gelten die firmeninternen Regelungen.



**36.2** Die Gewerkschaften haben die Möglichkeit, ihre Vertrauensleute zweimal jährlich zu Versammlungen einzuladen, die während der Arbeitszeit ausserhalb der Firma stattfinden.

### Art. 37 Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer des Vertrags in absoluter Weise den Frieden zu wahren. Infolgedessen ist jegliche Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung untersagt. Diese absolute Friedenspflicht obliegt auch den einzelnen Arbeitgebenden. Vorbehalten bleibt Art. 30.

### Art. 38 Kostenbeitrag

**38.1** Der VBPCD stellt jährlich einen Beitrag zur Verfügung, der sich auf CHF 130.– für jede dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Person beläuft. Wird in einem späteren Zeitpunkt dieser Beitrag des VBPCD nicht mehr vereinbart, so wird der Betrag in den Lohn aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden eingebaut.

**38.2** Dieser Betrag wird als Beitrag an die Bildungskosten der Gewerkschaften und an die aus dem Abschluss und der Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrags entstehenden Kosten verwendet. Die Gewerkschaften erstatten der Treuhandstelle gemäss Art. 38.3 jährlich einen Bericht über die Verwendung der Beiträge im Sinne der Zweckbestimmung.

**38.3** Der jeweils auf Grund des Bestands der am 1. Januar dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden ermittelte Betrag wird vom VBPCD an eine neutrale Treuhandstelle überwiesen. Diese nimmt nach Abzug ihrer Kosten die Aufteilung dieses Beitrags an die Gewerkschaften nach Massgabe der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitglieder vor; sie kontrolliert zudem den Bestand der jeweils am 1. Januar dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden.

### Art. 39 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten in der Anwendung des GAV

**39.1** Bei Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung des Gesamtarbeitsvertrags (Rechtsstreitigkeiten) ist zu deren Schlichtung und allfälliger Beilegung folgendes Verfahren zu befolgen:

**39.1.1** In erster Linie soll versucht werden, die Meinungsverschiedenheiten in der Firma durch Verhandlungen zu beheben, und zwar normalerweise zwischen Geschäftsleitung und Personalvertretung.

**39.1.2** Lässt sich die Angelegenheit firmenintern nicht regeln oder geht die Differenz über den Rahmen der einzelnen Firma hinaus, so ist die Sache den beidseitigen Verbandsinstanzen zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.

**39.1.3** Wird unter den Verbandsinstanzen keine Einigung erzielt, so wird die Angelegenheit einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung unterbreitet.

**39.2** Die vertragsschliessenden Parteien kommen überein, während der Dauer der Einigungsverhandlungen und des Schiedsgerichtsverfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konflikts führen könnte.

### Art. 40 Schiedsgericht

**40.1** Über die Bestellung des Schiedsgerichts, dessen Organisation und das von ihm einzuhaltende Verfahren gelten folgende Bestimmungen:

**40.1.1** Innert 14 Tagen nach Erhalt einer entsprechenden Aufforderung seitens eines Vertragspartners sind zu ernennen:

**40.1.1.1** Der/die Vorsitzende des Schiedsgerichts. Falls sich die Parteien nicht auf eine andere Persönlichkeit einigen, hat der oder die Vorsitzende des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt (Gesamtgericht) den Vorsitz des Schiedsgerichts;

40.1.1.2 die Delegierten der Parteien und deren Ersatzleute. Der VBPCD sowie die Gesamtheit der Gewerkschaften wählen je drei Delegierte und mindestens drei Ersatzleute in das Schiedsgericht, die dem oder der Vorsitzenden des Schiedsgerichts schriftlich bekannt zu geben sind.

40.1.2 Das Schiedsgericht tagt in Basel. Es bestimmt ausschliesslich und endgültig das Verfahren. Über allfällige Austritts- und Ablehnungsgründe entscheidet der oder die Vorsitzende endgültig nach den Bestimmungen des Prozessrechts des Kantons Basel-Stadt.

40.1.3 Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind endgültig; die Parteien verzichten auf jeden Instanzenzug.

40.2 Bei Vertragsverletzungen durch eine Vertragspartei, deren Organe oder Mitglieder kann das Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine angemessene Konventionalstrafe aussprechen.

## Art. 41 Abschluss neuer Gesamtarbeitsverträge

Der VBPCD erklärt, dass er während der Dauer dieses Vertrags mit anderen Arbeitnehmerverbänden ohne vorherige Zustimmung der Vertragsparteien dieses GAV keine Gesamtarbeitsverträge mit dem gleichen Geltungsbereich abschliessen wird.

## Art. 42 Ergänzung oder Abänderung des Vertrags

Die Vertragspartner erklären sich bereit, auch während der Vertragsdauer Vorschläge betreffend Ergänzung oder Abänderung des Vertrages zur Prüfung entgegenzunehmen und zu besprechen. Solange darüber keine Einigung erzielt ist, gilt der bestehende Gesamtarbeitsvertrag. Das in Art. 39 vorgesehene Schiedsgericht ist für solche Gegenstände nicht zuständig.

## Art. 43 Vertragsdauer und Vertragskündigung

43.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Mai 2012 in Kraft und gilt bis zum 30. April 2015.

43.2 Sofern dieser Gesamtarbeitsvertrag nicht spätestens 6 Monate vor Ablauf der festen Vertragsdauer seitens des VBPCD oder seitens einer der unterzeichneten Gewerkschaften durch eingeschriebenen Brief an die Gegenseite gekündigt wird, gilt er jeweils als stillschweigend um ein weiteres Jahr verlängert.

43.3 Gleichzeitig mit der Kündigung sind die Abänderungsvorschläge, welche die kündigende Partei zu machen gedenkt, der Gegenseite schriftlich einzureichen.

Basel, 26. April 2012

## Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Unia

Syna

# V. Anhang

Der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages gemäss Artikel 2 erstreckt sich auf die folgenden Firmen:

|   |             |
|---|-------------|
| Bayer (Schweiz) AG,                       |             |
| Zweigniederlassung CropScience Produktion | Muttenz     |
| Brenntag Schweizerhall AG                 | Basel       |
| Clariant Produkte (Schweiz) AG            | Muttenz     |
| DSM Nutritional Products AG               | Kaiseraugst |
| DSM Nutritional Products AG,              |             |
| Zweigniederlassung Werk Sisseln           | Sisseln     |
| F. Hoffmann-La Roche AG                   | Basel       |
| Novartis Pharma AG                        | Basel       |
| Novartis Pharma Schweizerhalle AG         | Muttenz     |
| Novartis Pharma Stein AG                  | Stein       |
| Novartis Animal Health AG                 | Basel       |
| CABB AG (früher: SF-Chem AG)              | Pratteln    |
| Syngenta Crop Protection Mönchwil AG      | Mönchwil    |
| Valorec Services AG                       | Basel       |

Am Gesamtarbeitsvertrag für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen sind nachstehend aufgeführte Gewerkschaften als Vertragspartner beteiligt:

1. **Unia Zentralsekretariat**

Weltpoststrasse 20  
3000 Bern 15  
Tel. 031 350 21 11

und

**Unia Regionalsekretariat**

Rebgasse 1  
4005 Basel  
Tel. 061 686 73 00

2. **Syna – die Gewerkschaft**

Byfangweg 30  
4051 Basel  
Tel. 061 227 97 30

und

Neumarkt 2  
5201 Brugg  
Tel. 056 448 99 00

Interessenten für eine Mitgliedschaft erhalten Auskunft bei den Sekretariaten.

# VI. Anerkennungs- erklärung

Herr/Frau

erklärt mit der Unterzeichnung dieses Formulars, ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrages erhalten zu haben, und anerkennt, zu dessen Bedingungen angestellt zu sein.

Basel, den

Unterschrift

Pers.-Nr.

