

GesamtArbeitsVertrag

Abgeschlossen zwischen dem
Schweizerischen Drogistenverband



und dem
Schweizerischen Verband Angestellter Drogistinnen und Drogisten

DROGA HELVETICA



DROGA HELVETICA



Gerbergasse 26
Postfach 644
4001 Basel
Telefon 061 261 45 45
Fax. 061 261 46 18
info@droga-helvetica.ch
www.droga-helvetica.ch

Schweizerischer Drogistenverband



Nidaugasse 15
2502 Biel/Bienne
Telefon 032 328 50 30
Fax 032 328 50 31
info@drogistenverband.ch
www.drogistenverband.ch

PRÄAMBEL	4
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN 4	
Art. 1 Geltungsbereich	4
Art. 2 Friedenspflicht	4
ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	4
ANFANG UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES	4
Art. 3 Abschluss des Arbeitsvertrages	4
Art. 4 Informationspflicht des Arbeitgebers	4
Art. 5 Probezeit	4
Art. 6 Kündigungsschutz	4
Art. 7 Übergang des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 8 Kündigungsfrist	5
Art. 9 Ende des Arbeitsverhältnisses	5
ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN	5
Art. 10 Sorgfalts- und Treuepflicht	5
Art. 11 Gegenseitiges Qualifikationsgespräch	5
Art. 12 Aus- und Weiterbildung	6
Art. 13 Lohn und Lohnanpassung	6
Art. 14 Kinderzulagen	6
Art. 15 Arbeitnehmende mit Familienpflichten	6
Art. 16 Informations- und Mitwirkungsrechte	6
Art. 17 Warenbezüge	6
Art. 18 Arbeitszeugnis	6
ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITGEBENDEN	7
Art. 19 Weisungsrecht	7
Art. 20 Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern	7
Art. 21 Persönlichkeitsschutz	7
Art. 22 Sexuelle Belästigung	7
Art. 23 Datenschutz	8
ARBEITS- UND FREIZEIT	8
Art. 24 Arbeitszeit	8
Art. 25 Arbeit auf Abruf	8
Art. 26 Pausen, Ruhezeit	8
Art. 27 Beschäftigung bei Schwanger- und Mutterschaft	8
Art. 28 Überstunden	8
Art. 29 Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit	9
Art. 30 Gesetzliche Feiertage	9
Art. 31 Ferien	9
Art. 32 Bezahlte Absenke	9
SALÄRFORTZAHLUNG BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG	9
Art. 33 Krankheit und Unfall	9
Art. 34 Krankentaggeldversicherung	10
Art. 35 Mutterschaft	10
BERUFLICHE VORSORGE	10
Art. 36 Berufliche Vorsorge	10
SCHLUSSBESTIMMUNGEN	10
Art. 37 Inkrafttreten und Kündigung	10
Art. 38 Massgebende Fassung	10
Art. 39 Übergangsbestimmung	10
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	10
ANHANG	11

Präambel

- ¹ Der Gesamtarbeitsvertrag soll die umfassende und klare vertragliche Basis für eine gute Zusammenarbeit in Drogeriebetrieben sein.
- ² Arbeitnehmende dürfen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf ihr Geschlecht, Alter, Zivilstand, familiäre Situation, Herkunft oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

- ¹ Die Bestimmungen dieses Vertrages gelten während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrages unmittelbar für die Mitglieder des Schweizerischen Drogisten-Verbandes als Arbeitgebende und der Droga Helvetica als Arbeitnehmende.
- ² Sie können nur zu Gunsten der Arbeitnehmenden geändert werden.

Art. 2 Friedenspflicht

Zur Sicherung des Arbeitsfriedens verpflichten sich die vertragsschliessenden Verbände während der Dauer dieses Vertrages den Frieden zu wahren.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Anfang und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 3 Abschluss des Arbeitsvertrages

- ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch einen individuellen Arbeitsvertrag geregelt. Die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung sind dabei einzuhalten.
- ² Es wird empfohlen, insbesondere folgende Punkte schriftlich zu vereinbaren:
 - Funktion
 - Arbeitspensum
 - Arbeitsort
 - Arbeitszeit
 - Lohn und Zulagen
 - der Gesamtarbeitsvertrag ist integraler Bestandteil des Vertrages

Art. 4 Informationspflicht des Arbeitgebers

Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden bei Stellenantritt und auf Anfrage umfassend über ihren Versicherungsschutz bei Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft und Unfall zu informieren und auf Wunsch zu dokumentieren.

Art. 5 Probezeit

Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann schriftlich auf insgesamt drei Monate verlängert werden. (Art. 335b OR)

Art. 6 Kündigungsschutz

- ¹ Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Arbeitgebenden das Arbeitsverhältnis nicht kündigen: (Art. 336c OR)
 - a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher.
 - b) während die Arbeitnehmenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.
 - c) Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.
 - d) Während die Arbeitnehmenden mit Zustimmung der Arbeitgebenden einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.
- ² Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Arbeitnehmenden das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn Vorgesetzte oder Arbeitgebende selbst wegen der Verpflichtung, schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst zu leisten, an der Ausübung der Tätigkeit verhindert sind und die Arbeitnehmenden deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben. (Art. 336d OR)
- ³ Die Kündigung ist auf Wunsch der gekündigten Partei schriftlich zu begründen. (Art. 335 Abs. 2 OR)

Art. 7 Übergang des Arbeitsverhältnisses

- ¹ Übertragen Arbeitgebende den Betrieb oder einen Betriebsteil auf Dritte, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf die Erwerbenden über, sofern die Arbeitnehmenden den Übergang nicht ablehnen. (Art. 333 Abs. 1 OR)
- ² Der Gesamtarbeitsvertrag muss mindestens während einem Jahr eingehalten werden, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher endet. (Art. 333 Abs. 1bis OR)

Art. 8 Kündigungsfrist

- ¹ Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten gegenseitig folgende Fristen und Termine:
 - während der Probezeit 7 Tage; jederzeit-
 - nach Ablauf der Probezeit je auf Ende eines Kalendermonats (Art. 335c OR)
 1. Dienstjahr: 1 Monat
 - 2.– 9. Dienstjahr: 2 Monate
 - ab 10. Dienstjahr: 3 Monate
- ² Aus wichtigen Gründen können die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. (Art. 337 OR)

Art. 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

- ¹ Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Vertragsfrist (Art. 334 OR), mit dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters nach AHVG, Vereinbarung, Kündigung und Tod des Arbeitnehmenden.
- ² Beim Tod der Arbeitnehmenden ist der Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern die Arbeitnehmenden den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht zu erfüllen haben. (Art. 338 Abs. 2 OR)
- ³ Mit dem Tod der Arbeitgebenden geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über: die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar. (Art. 338a Abs. 1 OR)
- ⁴ Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person der Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit deren Tod; jedoch können Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst. (Art. 338a Abs. 2 OR)

Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

Art. 10 Sorgfalts- und Treuepflicht

- ¹ Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren. (Art. 321a Abs. 1 OR)
- ² Sie haben Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden sorgfältig zu behandeln. (Art. 321a Abs. 2 OR)
- ³ Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen Arbeitnehmende ihren Arbeitgeber nicht direkt konkurrenzieren. Bei einem vollen Pensum dürfen keine Arbeiten gegen Entgelt für Dritte geleistet werden, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen. (Art. 321a Abs. 3 OR)
- ⁴ Die Arbeitnehmenden dürfen geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen von denen er im Dienst der Arbeitgebenden Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgebenden erforderlich ist. (Art. 321a Abs. 4 OR)

Art. 11 Gegenseitiges Qualifikationsgespräch

- ¹ In der Regel wird jährlich ein gegenseitiges Qualifikationsgespräch geführt, bei dem u.a. Funktion, Arbeitsleistung, Weiterbildung und Lohn der Arbeitnehmenden sowie Teamverhalten, Entwicklungsmöglichkeiten beider Parteien besprochen werden.
- ² Als Leitfaden für das Gespräch können folgende Fragen dienen:
 - Wie arbeiten wir zusammen?
 - Was haben wir zusammen erreicht?
 - Welche Probleme gilt es zu lösen?
 - Was nehmen wir uns vor?

Art. 12 Aus- und Weiterbildung

- ¹ Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist ein zentrales Anliegen der Sozialpartner, welches im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgebenden als auch der Arbeitnehmenden liegt.
- ² Arbeitgebende unterstützen und fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden, wozu insbesondere die folgenden Massnahmen empfohlen werden: Förderungsgespräche und Laufbahnberatung, interne Weiterbildungsprogramme und Kursangebote, Beteiligung an externen Weiterbildungseinrichtungen, Freistellung von der Arbeit sowie teilweise oder vollständige Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten.
- ³ Die von Arbeitgebenden angeordnete Aus- und Weiterbildung ist zu vergüten. Stellen die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden von der Arbeit frei oder leisten sie einen Beitrag an ihre Aus- und Weiterbildungskosten, so können sie diese für eine angemessene Zeit verpflichten, in ihrem Dienst zu verbleiben.
- ⁴ Die Arbeitnehmenden sind aufgefordert, ihre persönlichen und fachlichen Qualifikationen auch mit privater Initiative weiterzuentwickeln.
- ⁵ Arbeitgebende informieren die Arbeitnehmenden in geeigneter Weise über interne und externe Aus- und Weiterbildungsangebote.

Art. 13 Lohn und Lohnanpassung

- ¹ Der Lohn wird zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden individuell festgelegt und periodisch überprüft. Bei der Lohnfestsetzung und der Lohnanpassung sollen insbesondere Ausbildung, Stellung im Betrieb, fachliche Qualifikation und Leistung, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, die Arbeitsmarktlage sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden.
- ² Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. (Art. 8 Abs. 3 BV)

Art. 14 Kinderzulagen

- ¹ Für den Anspruch auf Kinder-, Ausbildungs- und allfällige sonstige Familienzulagen sind die jeweiligen kantonalen Gesetzesbestimmungen des Arbeitsortes massgebend. Diese haben die Arbeitgebenden im Minimum zu erfüllen.
- ² Den Arbeitgebenden steht es im Rahmen der kantonalen Kinderzulagengesetzgebung frei, den Anspruchsberechtigten die Kinderzulagen direkt auszuzahlen, oder zu diesem Zweck einer anerkannten Familienausgleichskasse beizutreten.

Art. 15 Arbeitnehmende mit Familienpflichten

- ¹ Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahe stehender Personen. (Art. 36 Abs.1 ArG)
- ² Diese Arbeitnehmenden dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.
- ³ Arbeitgebende haben Arbeitnehmenden mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben. (Art. 36 Abs. 3 ArG)

Art. 16 Informations- und Mitwirkungsrechte

- ¹ Die Arbeitnehmervvertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist. Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren. (Art. 9 Mitwirkungsgesetz)
- ² Der Arbeitnehmervvertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu: (Art. 10 Mitwirkungsgesetz)
 - a) in Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Art. 82 des Unfallversicherungsgesetzes sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Art. 48 des Arbeitsgesetzes (siehe Anhang)
 - b) beim Übergang von Betrieben im Sinne der Art. 333 und 333a des Obligationenrechts (siehe Anhang)
 - c) bei Massenentlassungen im Sinne der Art. 335d-335g des Obligationenrechts (siehe Anhang)

Art. 17 Warenbezüge

Für Warenbezüge wird dem Arbeitnehmenden für den Eigenbedarf und den Bedarf von Personen, die in demselben Haushalt leben, ein Rabatt von mindestens 20% auf dem Verkaufspreis gewährt, wobei der Netto-Einkaufspreis nicht unterschritten werden soll.

Art. 18 Arbeitszeugnis

Arbeitnehmende können jederzeit vom Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen, dass sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und Verhalten ausspricht. (Art. 330a OR)

Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden

Art. 19 Weisungsrecht

- ¹ Die Arbeitgebenden können über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmenden im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen. (Art. 321d OR)
- ² Die Arbeitgebenden regeln die Nutzung von E-Mail und Internet im Betrieb. Sie können die private Nutzung einschränken oder untersagen.

Art. 20 Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern

- ¹ Erfindungen, die Arbeitnehmende bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten machen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit den Arbeitgebenden. (Art. 332 Abs. 1 OR)
- ² Durch schriftliche Abrede können sich die Arbeitgebenden den Erwerb von Erfindungen ausbedingen, die von Arbeitnehmenden bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten gemacht werden. (Art. 332 Abs. 2 OR)
- ³ Arbeitnehmende, die eine Erfindung gemäss dem vorstehenden Absatz machen, haben davon den Arbeitgebenden schriftlich Kenntnis zu geben; diese haben ihnen innert sechs Monaten schriftlich mitzuteilen, ob sie die Erfindung erwerben wollen oder sie den Arbeitnehmenden freigeben. (Art. 332 Abs. 3 OR)
- ⁴ Wird eine Erfindung der Arbeitnehmenden nicht freigegeben, so haben ihnen die Arbeitgebenden eine besondere angemessene Vergütung auszurichten: bei deren Festsetzung sind alle Umstände zu berücksichtigen, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung, die Mitwirkung des Arbeitgebenden, die Inanspruchnahme der Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen, sowie die Aufwendungen der Arbeitnehmenden und ihre Stellung im Betrieb. (Art. 332 Abs. 4 OR)
- ⁵ Schaffen Arbeitnehmende bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten ein gewerbliches Muster oder Modell, so kann es der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin nutzen, auch wenn es nicht schutzfähig ist, aber nur soweit, als es der Zweck des Arbeitsverhältnisses erfordert. (Art. 332a Abs. 1 OR)
- ⁶ Arbeitnehmende dürfen sich der Ausübung der Nutzungsbefugnisse durch die Arbeitgebenden nicht in einer gegen Treu und Glauben verstossender Weise widersetzen. (Art. 332a Abs. 2 OR)

Art. 21 Persönlichkeitsschutz

- ¹ Arbeitgebende haben im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie müssen insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen. (Art. 328 Abs. 1 OR)
- ² Sie haben zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder des Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleitung ihm billigerweise zugemutet werden kann. (Art. 328 Abs. 2 OR)

Art. 22 Sexuelle Belästigung

- ¹ Am Arbeitsplatz wird kein belästigendes Verhalten sexueller Natur und keine Beeinträchtigung der Würde von Frauen und Männern geduldet. (Art. 4 GIG)
- ² Als sexuelle Belästigung gilt jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines entgegenkommens sexueller Art. (Art. 4 GIG). Eine sexuelle Provokation kann eine sexuelle Belästigung sein.
- ³ Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Massnahmen zu treffen, die zur Verhinderung sexueller Belästigung nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und ihnen billigerweise zugemutet werden können. (Art. 5 Abs. 3 GIG).
- ⁴ Die Kantone bezeichnen Schlichtungsstellen, welche die Parteien kostenlos beraten und versuchen, eine Einigung herbeizuführen. Das Schlichtungsverfahren ist für die Parteien freiwillig. Die Kantone können jedoch vorsehen, dass die gerichtliche Klage erst nach der Durchführung des Schlichtungsverfahrens angehoben werden kann. (Art. 11 GIG), (Adressen siehe Anhang)

Art. 23 Datenschutz

Arbeitgebende dürfen Daten über die Arbeitnehmenden nur bearbeiten, soweit sie deren Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz. (Art. 328b OR)

Arbeits- und Freizeit

Art. 24 Arbeitszeit

- ¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden bei 4 Wochen Ferien und 43 Stunden bei 5 Wochen Ferien. Sie ist in der Regel auf 5 Tage verteilt.
- ² Bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten und deren Änderung sind die Arbeitnehmenden beizuziehen. Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten. (Art. 69 Verordnung 1 zum ARG)

Art. 25 Arbeit auf Abruf

Wird im Arbeitsvertrag keine feste Arbeitszeit, sondern eine Abrufbereitschaft festgelegt, ist diese Zeit auch bei Ausbleiben eines Abrufs mit mindestens 25% des Lohnes zu bezahlen, sofern nicht 14 Tage im Voraus auf die Abrufbereitschaft verzichtet wird. Es empfiehlt sich, eine Mindestarbeitszeit zu vereinbaren.

Art. 26 Pausen, Ruhezeit

- ¹ Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen: (Art. 15 ArG)
 - a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
 - b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden
 - b) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.
- ² Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. (Art. 15 ArG) Als Arbeitsplatz gilt jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes, an dem sich die Arbeitnehmenden zur Ausführung der ihnen zugewiesenen Arbeiten aufzuhalten haben. (Art. 18 Abs. 5 Verordnung 1 zum ArG)
- ³ Den Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. (Art. 15a ArG)

Art. 27 Beschäftigung bei Schwanger- und Mutterschaft

- ¹ Arbeitgebende haben schwangere und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.
- ² Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 3 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80% des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen die Arbeitgebenden keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen können. (Art. 35 ArG)
- ³ Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. (Art. 35a Abs. 1 und 2 ArG)
- ⁴ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. (Art. 35a Abs. 3 ArG)
- ⁵ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. (Art. 35a ArG)

Art. 28 Überstunden

- ¹ Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch den Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstunden notwendig, sind die Arbeitnehmenden dazu soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und nach Treu und Glauben zugemutet werden können. (Art. 321c Abs. 1)
- ² Angeordnete Überstunden werden nach Möglichkeit innert 16 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen.
- ³ Die nicht durch Freizeit kompensierbaren Überstunden sind durch Normallohn mit einem Zuschlag von mindestens 25% zu vergüten. (Art. 321c OR)

Art. 29 Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

- ¹ Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr (Nachtarbeit) und Sonntagsarbeit bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmenden. (Art.17 Abs. 6 ArG und Art. 19 Abs. 5 ArG)
- ² Vorübergehende Nachtarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25% entschädigt. (Art. 17b ArG)
- ³ Vorübergehende Sonntagsarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 50% entschädigt. (Art. 19 Abs. 3 ArG)

Art. 30 Gesetzliche Feiertage

- ¹ Der Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellt. (Art. 20a ArG)
- ² Arbeitnehmende haben Anspruch auf mindestens 8 weitere bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. (Art. 20a ArG). Fällt der gesetzliche Feiertag auf einen Sonntag, entfällt der Anspruch der Arbeitnehmenden.
- ³ In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage zählen nicht als Ferien.

Art. 31 Ferien

- ¹ Der jährliche Ferienanspruch beträgt 4 Wochen bei einer Jahresarbeitszeit von durchschnittlich 42 Stunden pro Woche. Bei einer Jahresarbeitszeit von durchschnittlich 43 Std. pro Woche beträgt der Ferienanspruch 5 Wochen. Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr und Arbeitnehmende mit 10 Dienstjahren haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien bei 42 Std. pro Woche und auf 6 Wochen Ferien bei 43 Stunden durchschnittliche Jahresarbeitszeit.
- ² Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren: wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. (Art. 329c Abs. 1 OR).
- ³ Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltens vereinbar ist. (Art. 329c Abs. 2 OR)
- ⁴ Bei Teilzeitarbeit gilt die gleiche Feriendauer. Bei unregelmässiger Tätigkeit wird auf den Durchschnittslohn der letzten 12 Monate, falls die Anstellung kürzer dauert, auf den Durchschnittslohn der bisherigen Tätigkeit abgestellt.
- ⁵ Wird als Ferienentschädigung ein Zuschlag auf jede Arbeitsstunde vereinbart, beträgt die Entschädigung für 4 Wochen Ferien 8.33%, bei 5 Wochen Ferien 10.65 % Zuschlag auf dem Bruttolohn und ist auf dem Lohnausweis auszuweisen.

Art. 32 Bezahlte Absenzen

Arbeitnehmenden werden, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage im Betrieb fallen, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Salärabzug zusätzlich mindestens folgende Freizeit gewährt:

- Eigene Hochzeit	2 Tage
- Hochzeit von Kindern	1 Tag
- Vater bei Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
- Mutter bei der Geburt eines eigenen Kindes	siehe Art. 35
- Vater und Mutter: Betreuung des kranken und pflegebedürftigen Kindes, wenn die Pflege nicht anders organisiert werden kann	3 Tage
- Tod von Ehegatten, Lebenspartner/in oder Kindern im gleichen Haushalt	3 Tage
- Tod von anderen Familienangehörigen, nach Notwendigkeit bis	3 Tage
- Tod von anderen Verwandten und nahen Bekannten, Teilnahme an Bestattung	1 Tag
- Militärische Rekrutierung und Inspektion	1 Tag
- Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern damit kein Stellenwechsel verbunden ist	1 Tag pro Jahr
- für Stellensuche und Bewerbungsgespräche nach erfolgter Kündigung	die erforderliche Zeit
- Für ehrenamtliche Berufsschul-, Verbands- und Kommissionstätigkeiten	5 Tage pro Jahr

Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 33 Krankheit und Unfall

- ¹ Werden Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangeschaft und Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so haben ihnen die Arbeitgebenden den Lohn samt allfälligen Nebenleistungen mindestens wie folgt zu entrichten:

bis zum 12. Monat der Anstellung	1 Monat
ab 2. Jahr der Anstellung	2 Monate
ab 3. Jahr und mehr der Anstellung	3 Monate
ab 10. Jahr der Anstellung	5 Monate

- ² Mehrere Arbeitsverhinderungen im gleichen Dienstjahr werden zusammengerechnet.
- ³ Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu versichern. Die Prämien für Nichtberufsunfallversicherung können den Arbeitnehmenden angelastet werden.

Art. 34 Krankentaggeldversicherung

Die Prämien für eine allfällige Krankentaggeldversicherung, die mehr Leistungen als Art. 33 gewähren, werden mindestens zur Hälfte von den Arbeitgebenden übernommen.

Art. 35 Mutterschaft

- ¹ Sofern die Anspruchsvoraussetzungen gemäss Art. 16 lit. b EOG erfüllt sind, wird ab dem Tag der Niederkunft während 98 Tagen eine Mutterschaftsentschädigung bezahlt. (Art. 16c und 16d EOG)
- ² Die Mutterschaftsentschädigung entspricht maximal dem durchschnittlichen ^o Nettoerwerbseinkommen, welches im Durchschnitt der letzten Monate 12 Monate vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde,
- von 100% bis zu einem durchschnittlichen Bruttoerwerbseinkommen von Fr. 3500.– / Monat,
 - über diesen Betrag hinaus von 90% bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 16 lit. f Abs. 1 EOG, im Minimum Fr. 3500.– / Monat.
- ³ Kinder- und Ausbildungszulagen sind nicht zum Lohn zu rechnen. (Art. 16a Abs. 2 EOG)
- ^o Nettoerwerbseinkommen: Bruttoerwerbseinkommen abzüglich der obligatorischen Beiträge des Arbeitnehmers an die Sozialversicherungswerke (AHV, IV, EO, ALV, BVG, NBU) gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Berufliche Vorsorge

Art. 36 Berufliche Vorsorge

Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden mindestens nach den gesetzlichen Bestimmungen der beruflichen Vorsorge zu versichern. (Siehe Anhang)

Schlussbestimmungen

Art. 37 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von der einen oder anderen Partei, unter Einhaltung einer Frist von mindestens 6 Monaten, auf das Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Art. 38 Massgebende Fassung

Dieser Vertrag wird in deutscher und französischer Sprache abgeschlossen. Im Zweifelsfalle ist die deutsche Fassung massgebend.

Art. 39 Übergangsbestimmung

Dieser Vertrag ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1999, revidiert am 11. November 2003.

Biel, 20. Dezember 2005

Basel, 16. Dezember 2005

Schweizerischer DrogistenVerband




J. Bernet-Meili
Zentralpräsidentin

M. Bangarter
Geschäftsführer

Droga Helvetica




R. Karich
Für den Zentralvorstand

R. Rauschenbach
Geschäftsführerin

Abkürzungsverzeichnis

AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
BV	Bundesverfassung
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbssatz
GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung

Anhang

Schlichtungsstellen

In jedem Kanton gibt es Schlichtungsstellen, die bei Verdacht auf eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes von den Streitparteien angerufen werden können. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Adressen der Schlichtungsstellen sind beim Arbeitsgericht zu erhalten oder:

www.equality-office.ch
www.schlichtungsstelle.glg.zh.ch

Art. 16b EOG, Anspruchsberechtigte

- ¹ Anspruchsberechtigt ist eine Frau, die:
 - a. während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG obligatorisch versichert war;
 - b. in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat; und
 - c. im Zeitpunkt der Niederkunft:
 1. Arbeitnehmerin im Sinne von Artikel 10 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) ist;
 2. Selbständigerwerbende im Sinne von Art. 12 ATSG ist; oder
 3. im Betrieb des Ehemannes mitarbeitet und einen Barlohn bezieht.
- ² Die Versicherungsdauer nach Absatz 1 Buchstabe a wird entsprechend herabgesetzt, wenn die Niederkunft vor Ablauf des 9. Schwangerschaftsmonats erfolgt.
- ³ Der Bundesrat regelt die Anspruchsvoraussetzungen für Frauen, die wegen Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit;
 - a. die Voraussetzungen von Absatz 1 Buchstabe a nicht erfüllen;
 - b. im Zeitpunkt der Niederkunft nicht Arbeitnehmerinnen oder Selbständigerwerbende sind.

Art. 16e EOG, Höhe und Bemessung der Entschädigung

- ¹ Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet.
- ² Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbeseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Für die Ermittlung dieses Einkommens ist Artikel 11 Absatz 1 sinngemäss anwendbar.

Art. 16f EOG, Höchstbetrag

Die Mutterschaftsentschädigung beträgt höchstens Fr. 172.- pro Tag.
 (Die EO vergütet pro Monat 30 Taggelder.)

Art. 2 BVG, Obligatorische Versicherung der Arbeitnehmer

- ¹ Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr überschritten haben und bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als 19350 Franken beziehen, unterstehen der obligatorischen Versicherung.
- ² Ist der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr lang bei einem Arbeitgeber beschäftigt, so gilt als Jahreslohn der Lohn, den er bei ganzjähriger Beschäftigung erzielen würde.

Die aktuellen Gesetzesbestimmungen sind unter www.admin.ch zu finden.