

Gesamtarbeitsvertrag der Drogeriebranche

Abgeschlossen zwischen dem

Schweizerischen Drogistenverband (SDV)



und

Angestellte Drogisten Suisse



Angestellte Drogisten Suisse



Steinentorstrasse 13
Postfach 223
4010 Basel
Telefon 061 261 45 45
info@drogisten.org
www.drogisten.org

Schweizerischer Drogistenverband (SDV)



Thomas-Wyttenbach-Strasse 2
2502 Biel
Telefon 032 328 50 30
Fax 032 328 50 31
info@drogistenverband.ch
www.drogerie.ch

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4	Arbeits- und Freizeit	10
		Art. 24 Arbeitszeit	10
Allgemeine Bestimmungen	4	Art. 25 Arbeit auf Abruf	10
Art. 1 Geltungsbereich	4	Art. 26 Pausen, Ruhezeit	10
Art. 2 Friedenspflicht	4	Art. 27 Beschäftigung bei Schwanger- und Mutterschaft	11
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	4	Art. 28 Überstunden	11
		Art. 29 Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit	11
Anfang und Ende des Arbeitsverhältnisses	4	Art. 30 Gesetzliche Feiertage	11
Art. 3 Abschluss des Arbeitsvertrages	4	Art. 31 Ferien	12
Art. 4 Informationspflicht des Arbeitgebers	5	Art. 32 Bezahlte Absenzen	12
Art. 5 Probezeit	5		
Art. 6 Kündigungsschutz	5	Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	13
Art. 7 Übergang des Arbeitsverhältnisses	5	Art. 33 Krankheit und Unfall	13
Art. 8 Kündigungsfrist und Kündigungstermin	6	Art. 34 Krankentaggeldversicherung	13
Art. 9 Ende des Arbeitsverhältnisses	6	Art. 35 Mutterschaftsentschädigung / Entschädigung des anderen Elternteils	13
Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden	6	Art. 36 Adoptionsurlaub	14
Art. 10 Sorgfalts- und Treuepflicht	6	Art. 37 Bezahlter Betreuungsurlaub	14
Art. 11 Gegenseitiges Qualifikationsgespräch	7		
Art. 12 Aus- und Weiterbildung	7	Berufliche Vorsorge	15
Art. 13 Lohn und Lohnanpassung	7	Art. 38 Berufliche Vorsorge	15
Art. 14 Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen)	8		
Art. 15 Arbeitnehmende mit Familienpflichten	8	Schlussbestimmungen	15
Art. 16 Informations- und Mitwirkungsrechte	8	Art. 39 Inkrafttreten und Kündigung	15
Art. 17 Warenbezüge	8	Art. 40 Massgebende Fassung	15
Art. 18 Arbeitszeugnis / Zwischenzeugnis	8	Art. 41 Übergangsbestimmung	15
Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden	9	Abkürzungsverzeichnis	16
Art. 19 Weisungsrecht	9	Anerkennungserklärung	17
Art. 20 Rechte an Erfindungen und Designs	9		
Art. 21 Persönlichkeitsschutz	9		
Art. 22 Sexuelle Belästigung	9		
Art. 23 Datenschutz	10		

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 Dieser Vertrag ist während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrages für alle Mitglieder des Schweizerischen Drogistenverbandes (SDV) und damit verbunden für alle Angestellten der einzelnen Mitglieder des SDV unmittelbar anwendbar, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmenden bei Angestellte Drogisten Suisse Mitglied sind oder nicht.
- ² Vom Inhalt dieses Gesamtarbeitsvertrages kann nur zu Gunsten der Arbeitnehmenden abgewichen 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)

_ 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.

_ 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.

_ Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.

_ Während die Arbeitnehmenden mit Zustimmung der Arbeitgebenden an 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, die während einer der in Abs. 1 oder 2 festgesetzten Sperrfristen ausgesprochen wird, ist nichtig. Ist die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. (Art. 336c Abs. 2 und Art. 336d Abs. 2 OR)

⁴ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin. (Art. 336c Abs. 3 OR).

⁵ 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 und Kündigungstermin

- 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. bis 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 Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst der Arbeitgebenden Kenntnis erlangen, 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 Jährlich findet ein gegenseitiges Qualifikationsgespräch statt, 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?
- ³ Die Resultate des Gesprächs sollen kurz schriftlich festgehalten und von beiden Parteien unterzeichnet werden.

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)
- ³ Die Sozialpartner empfehlen und publizieren, für Drogistinnen und Drogisten EFZ nach erfolgreich bestandem Lehrabschluss sowie für Drogistinnen und Drogisten HF nach erfolgreichem Abschluss der Höheren Fachbildung und in der Funktion als verantwortliche Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer je eine Lohnbandbreite (Jahreslohn brutto).

Der untere Wert der Bandbreite wird als Mindestlohn festgelegt.
Diese Beträge sind ohne Bonus und Erfolgsbeteiligungen gerechnet.
Die Sozialpartner prüfen diese Lohnspannen in regelmässigen Abständen auf ihre Aktualität.

Art. 14 Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen)

Für den Anspruch auf Kinder-, Ausbildungs- und allfällige sonstige Familienzulagen ist das eidgenössische Familienzulagengesetz massgebend. Ergänzend sind die kantonalen Gesetze anwendbar.

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. (Art. 36 Abs. 2 ArG)
- 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 Arbeitnehmersvertretung 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 Arbeitnehmersvertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu: (Art. 10 Mitwirkungsgesetz)
 - _ in Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Art. 82 des Unfallversicherungsgesetzes sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Art. 48 des Arbeitsgesetzes
 - _ beim Übergang von Betrieben im Sinne der Art. 333 und 333a des Obligationenrechts
 - _ bei Massenentlassungen im Sinne der Art. 335d-335g des Obligationenrechts
 - _ über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

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 / Zwischenzeugnis

Arbeitnehmende können jederzeit vom Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen, das 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 Designs

- ¹ Erfindungen und Designs, 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 und Designs 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, weiterführend Design- und Patentgesetz und entsprechende Verordnungen).

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 ihnen 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).

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 Datenschutzgesetzes vom 25. September 2020 (Art. 328b OR).

Arbeits- und Freizeit

Art. 24 Arbeitszeit

- ¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Sie ist in der Regel auf 5 Tage verteilt, und gilt unabhängig von einer allfälligen internen (bezahlten) Pausenregelung.
- 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 Abs. 1 Verordnung 1 zum ArG)
- ³ Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten sowie das sich zur Verfügung halten während der Mittagspause stellen Arbeitszeit dar und sind zu vergüten.

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 Abs. 1 ArG)
 - _ eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
 - _ eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
 - _ 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 Abs. 2 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 Abs. 1 ArG)

Art. 27 Beschäftigung bei Schwanger- und Mutterschaft

- ¹ Arbeitgebende haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.
(Art. 35 Abs. 1 ArG)
- ² Die Verordnung zum Arbeitsgesetz kann schwangeren Frauen und stillenden Müttern beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagen oder von besonderen Voraussetzungen abhängig machen. (Art. 35 Abs. 2 ArG)
- ³ Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 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 Abs. 3 ArG)
- ⁴ 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)
- ⁵ 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)
- ⁶ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. (Art. 35a Abs. 4 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 sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können. (Art. 321c Abs.1 OR)
- 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 Abs. 3 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 Abs. 1 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 Abs. 1 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.

- 4 Bei Teilzeitarbeitenden wird unterschieden:
- _ Fällt bei fixen Arbeitszeiten (z.B. Montag bis Mittwoch) ein gesetzlicher Feiertag, auf die vereinbarte Zeit ist die Situation so zu akzeptieren wie der Feiertag im betreffenden Jahr fällt.
 - _ Arbeiten die Arbeitnehmenden flexibel (z.B. 20 Stunden in der Woche) ist zum Ausgleich der Feiertage ein Lohnzuschlag von 2.97% geschuldet. Dieser Lohnzuschlag muss auf der Lohnabrechnung frankenmässig ausgewiesen werden. Alternativ dazu kann ein anteilmässiger Anspruch auf Ferientage vereinbart werden (Ein 50%-Pensum bei 8 gesetzlichen Feiertagen würde beispielsweise den Anspruch auf 4 ganze Ferientage ergeben oder alternativ könnten auch 8 halbe Ferientage eingezogen werden). Der Bundesfeiertag ist zusätzlich geschuldet.

Art. 31 Ferien

- 1 Der jährliche Ferienanspruch beträgt 22 Tage. Arbeitnehmende ab Beginn des Kalenderjahres in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, Arbeitnehmende mit vollendeten 10 Dienstjahren sowie Arbeitnehmende, die das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, haben Anspruch auf 25 Tage Ferien.
- 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 Haushaltes 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 22 Tage 9.24%, bei 25 Tagen 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
_ Urlaub des anderen Elternteils	siehe Art. 35
_ 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	bis 3 Tage pro Krankheitsfall (Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG)
_ 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 (auch bei freiwillig geleistetem Dienst) von Männern und Frauen	1 Tag
_ Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts	1 Tag pro Jahr

- _ Für Stellensuche und Bewerbungsgespräche nach erfolgter Kündigung die erforderliche Zeit
- _ Für ehrenamtliche Berufsschul-, Verbands- und Kommissionstätigkeiten 5 Tage pro Jahr
- _ Betreuung bzw. Organisation der Betreuung von kranken oder verunfallten Familienmitgliedern, Lebenspartner/in gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses bis 3 Tage pro Krankheitsfall
(maximal 10 Tage pro Jahr, vgl. Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG)

Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 33 Krankheit und Unfall

- ¹ Werden Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft 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

Der Arbeitgeber hat obligatorisch für seine Angestellten eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Prämien werden mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber bezahlt.

Art. 35 Mutterschaftsentschädigung / Entschädigung des anderen Elternteils

- ¹ Sofern die Anspruchsvoraussetzungen gemäss s Art. 16b EOG erfüllt sind, wird ab dem Tag der Niederkunft während 98 Tagen eine Mutterschaftsentschädigung bezahlt. (Art. 16c und 16d EOG)
- ² Sofern die Anspruchsvoraussetzungen gemäss Art. 16i EOG erfüllt sind, wird gemäss Art. 16k EOG dem anderen Elternteil eine Entschädigung der Höhe von höchstens 14 Taggeldern bezahlt.
- ³ Die Mutterschaftsentschädigung und die Entschädigung des anderen Elternteils entspricht maximal dem durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommen¹, welches im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde,
 - _ von 100% bis zu einem durchschnittlichen Brutto-Erwerbseinkommen von CHF 3'500.00/Monat,
 - _ über diesen Betrag hinaus von 90% bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 16f Abs. 1 EOG, im Minimum CHF 3'500.00/Monat.
- ⁴ Kinder- und Ausbildungszulagen sind nicht zum Lohn zu rechnen.

¹ Nettoerwerbseinkommen: Bruttoerwerbseinkommen abzüglich der obligatorischen Beiträge des Arbeitnehmers an die Sozialversicherungswerke (AHV, IV, EO, ALV, BVG, NBU) gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 36 Adoptionsurlaub

- ¹ Arbeitnehmende, die ein Kind unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen und die Voraussetzungen von Art. 16t ff der Erwerbsersatzordnung (EOG) erfüllen, haben Anspruch auf einen Adoptionsurlaub.
- ² Der Adoptionsurlaub wird in Form von Taggeldern ausgerichtet. Innerhalb eines Jahres nach der Adoption besteht ein Anspruch auf höchstens 14 Taggelder. Die Adoptiveltern können die Taggelder untereinander aufteilen und den Urlaub am Stück oder tageweise beziehen.
- ³ Pro fünf Taggelder werden zusätzlich zwei Taggelder ausgerichtet.
- ⁴ Die Entschädigung entspricht maximal dem durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommen, welches im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde
_ von 100% bis zu einem durchschnittlichen Brutto-Erwerbseinkommen von CHF 3'500.00/Monat,
_ über diesen Betrag hinaus von 90% bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 16f Abs. 1 EDG, im Minimum CHF 3'500.00/Monat
- ⁵ Kinder- und Ausbildungszulagen sind nicht zum Lohn zu rechnen.

Art. 37 Bezahlter Betreuungsurlaub

- ¹ Arbeitnehmende, die ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes unterbrechen müssen (vgl. für die detaillierten Voraussetzungen Art. 16n–16s Erwerbsersatzordnung), haben Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung.
- ² Die Betreuungsentschädigung wird in Form von Taggeldern ausgerichtet. Innerhalb der 18-monatigen Rahmenfrist für den Bezug besteht ein Anspruch auf höchstens 98 Taggelder, wobei der Anspruch pro Krankheitsfall oder Unfall nur einmal entsteht.
- ³ Sind beide Elternteile erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf höchstens die Hälfte der Taggelder. Sie können eine abweichende Aufteilung wählen.
- ⁴ Pro fünf Taggelder werden zusätzlich zwei Taggelder ausgerichtet.
- ⁵ Für die ersten 28 Taggelder entspricht die Entschädigung maximal dem durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommen², welches im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde,
_ von 100% bis zu einem durchschnittlichen Brutto-Erwerbseinkommen von CHF 3'500.00/Monat,
_ über diesen Betrag hinaus von 90% bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 16f Abs. 1 EOG, im Minimum CHF 3'500.00/Monat.
- ⁶ Kinder- und Ausbildungszulagen sind nicht zum Lohn zu rechnen.

Danach beträgt das Taggeld gemäss Art.16r EOG 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs auf eine Betreuungsentschädigung erzielt wurde. Für den Höchstbetrag gilt Art. 16f EOG.

² Nettoerwerbseinkommen: Bruttoerwerbseinkommen abzüglich der obligatorischen Beiträge des Arbeitnehmers an die Sozialversicherungswerke (AHV, IV, EO, ALV, BVG, NBU) gemäss den geltenden gesetzlichen

Berufliche Vorsorge

Art. 38 Berufliche Vorsorge

Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden mindestens nach den gesetzlichen Bestimmungen der beruflichen Vorsorge zu versichern. (Art. 2 BVG)

Schlussbestimmungen

Art. 39 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2026 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. 40 Massgebende Fassung

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

Art. 41 Übergangsbestimmung

Dieser Vertrag ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Oktober 2022.

Biel, 14.11.2025

Basel, 14.11.2025

Schweizerischer Drogistenverband

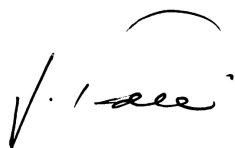
Angestellte Drogisten Suisse



Jürg Stahl
Zentralpräsident



Reto Karich
Für den Vorstand



Jürg Rolli
Mitglied des Zentralvorstandes



Regula Steinemann
Geschäftsführerin

Abkürzungsverzeichnis

AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
BV	Bundesverfassung
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge
EOG (EO)	Bundesgesetz über den Erwerbssersatz (Erwerbssersatzordnung)
GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann
IVG	Invalidenversicherungsgesetz
NBU	Nichtberufsunfall (ab 8 Std./ Woche obligatorisch versichert)
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung

Die aktuellen Gesetzesbestimmungen sind unter

<http://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht/systematische-sammlung.html> zu finden.

Betreffend zuständige Schlichtungsstellen in Diskriminierungsfragen geben die kantonalen Arbeitsgerichte Auskunft.

Anerkennungserklärung

Der/die Unterzeichnende bestätigt zuhanden der Firma, dass er/sie ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrags für die Drogeriebranche erhalten hat. Er/sie erklärt, vom Arbeitgeber über seine Lohn- bzw. Versicherungsansprüche bei Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft und Unfall umfassende Informationen erhalten zu haben.

Er/sie anerkennt mit seiner/ihrer Unterschrift diesen Vertrag als für sich verbindlich und übergibt dem Arbeitgeber die unterschriebene Anerkennungserklärung zu Händen des Personaldossiers.

.....

.....

Ort/Datum

Unterschrift des