

# **Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die APODRO Apotheken Drogerien**

vom 01. Januar 2024

abgeschlossen zwischen

**APODRO Apotheken Drogerien**

einerseits und

**Syna – die Gewerkschaft**

andererseits

2. Auflage vom 29.11.2023

## Inhaltsverzeichnis

1. Zweck
2. Geltungsbereich
3. Nichtunterstellung
4. Friedenspflicht
5. Anschluss von Mitarbeitenden
6. Schiedsgericht
7. Mitbestimmung, Information
8. MitarbeiterInnen – Kommission
9. Paritätische Kommission
10. Vereinsfreiheit
11. Maßnahmen bei Umstrukturierung und Abbau von Arbeitsplätzen
12. Vertragsbeitragsfonds
13. Inkrafttreten, Dauer und Kündigung
14. Anstellung
15. Probezeit
16. Anrechenbarkeit von Anstellungsjahren
17. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
18. Rückgabepflicht
19. Schutz der Persönlichkeit und Chancengleichheit
20. Datenschutz
21. Schutz der Gesundheit
22. Förderung
23. Berufliche Weiterbildung
24. Haftung und Pflichten der Mitarbeitenden
25. Empfang von Geschenken und Vergünstigungen
26. Nebenerwerb, Ämter und Funktionen
27. Mitarbeitenden - Rabatt
28. Arbeitszeiten
29. Überstunden und Überzeit
30. Abend- und Nachtarbeit
31. Sonn- und Feiertagsarbeit
32. Pausen
33. Ruhetage
34. Ferien
35. Feiertage
36. Absenzen und arbeitsfreie Tage
37. Unbezahlter Urlaub
38. Lohn
39. 13. Monatslohn
40. Dienstaltersgeschenke
41. Kinderzulagen und Kinderbetreuung
42. Funktionszulagen
43. Arbeitskleidung
44. Unfall und Krankheit
45. Schwangerschaft und Mutterschaft
46. Obligatorische Dienste
47. Berufliche Vorsorge
48. Anhang I Löhne für Fachpersonen ab

## **VERTRAGSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN (SCHULDRECHTLICHER TEIL)**

### **1. Zweck**

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die beidseitigen Interessen zu würdigen. Dieser GAV bezweckt:

- das Festlegen fortschrittlicher Arbeitsbedingungen.
- das Erhalten und Fördern guter Beziehungen zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden.
- die Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens.
- die Pflege der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien.
- die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren.
- die Wahrung des Arbeitsfriedens.

### **2. Geltungsbereich**

Der GAV gilt für alle Mitarbeitenden in den Betrieben APODRO AG, APOWAL AG, APOSEE AG, BONADEA AG, RÜDRO AG, Schmiedegg-Apotheke AG und APOBURG AG.

Der GAV gilt für sämtliche Beschäftigungsgrade (Vollzeit-, Teilzeitmitarbeitende und für Mitarbeitende im Stundenlohn).

Lernende sowie Mitarbeitende mit oder ohne Berufsausbildung sind diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt.

### **3. Nichtunterstellung**

Mitarbeitende, welche in einem unter drei Monaten befristeten Arbeitsverhältnis stehen, sind diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellt.

### **4. Friedenspflicht**

Für den Geltungsbereich des GAV gilt die Friedenspflicht.

### **5. Anschluss von Mitarbeitenden**

Der GAV gilt auch für Mitarbeitende, die nicht einer Arbeitnehmerorganisation angehören. Der schriftliche Einzelarbeitsvertrag gilt als Anschlussklärung. Die Mitarbeitenden unterstellen sich mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages den Bestimmungen und Wirkungen dieses GAV. Dies muss im Einzelarbeitsvertrag erwähnt werden.

Die Vertragsparteien erklären mit Unterzeichnung dieses GAV ihre Zustimmung zu allen künftigen Anschlüssen von Mitarbeitende, die in den Geltungsbereich dieses GAV fallen.

### **6. Schiedsgericht**

Für die Beurteilung von Differenzen über die Auslegung dieses Vertrages vereinbaren die Vertragsparteien die Zuständigkeit eines Schiedsgerichtes. Soweit die Parteien nachfolgend nichts anderes bestimmt haben, finden die Bestimmungen der ZPO (Art. 353 ff. ZPO) Anwendung.

Das Schiedsgericht kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten.

Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und 2 Mitgliedern: Die Arbeitnehmerorganisationen benennen 1 Mitglied, ebenso benennen die Arbeitgeber 1 Mitglied. Die Ernennungen haben innert 30 Tagen zu geschehen. Den Vorsitz des Schiedsgerichts übernimmt der Präsident/In des Arbeitsgerichtes der Stadt Zürich oder eine von ihr bzw. von ihm benannte Person.

Sitz des Schiedsgerichtes ist Zürich. Das Verfahren soll möglichst rasch durchgeführt werden.

## **7. Mitbestimmung, Information**

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene durch die Vertretung der Mitarbeitenden richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Betrieben.

Die Mitarbeitenden werden über alle wichtigen, sie betreffenden Vorgänge rechtzeitig und umfassend informiert.

## **8. MitarbeiterInnen - Kommission**

Die Mitarbeitenden haben das Recht, in ihren Arbeitsbereichen die im Organisationsreglement erwähnten MitarbeiterInnen - Kommissionen zu wählen. Die MitarbeiterInnen - Kommissionen sind die Instrumente der Mitarbeitenden für die betriebliche Mitsprache.

Die Rechte und Pflichten, Wahl, Aufgaben und Kompetenzen der MitarbeiterInnen - Kommissionen werden im Organisationsreglement der MitarbeiterInnen - Kommissionen geregelt, welches sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden richtet. Dem Organisationsreglement müssen sämtliche Vertragsparteien zustimmen.

Die Arbeitnehmerorganisation fördert die in der MitarbeiterInnen - Kommission wahrgenommene Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dessen Mitarbeitenden.

Der Arbeitgeber unterstützt die MitarbeiterInnen - Kommissionen in deren Tätigkeit, insbesondere stellt er die nötige Arbeitszeit zur Verfügung und bietet Weiterbildungsmöglichkeiten an. Für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der MitarbeiterInnen - Kommissionen können die Arbeitnehmerorganisationen beigezogen werden.

Die Mitglieder der MitarbeiterInnen - Kommissionen geniessen eine besondere Vertrauensstellung und dürfen während ihres Mandats und nach dessen Beendigung wegen der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Mitgliedern der MitarbeiterInnen - Kommissionen darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit nicht gekündigt werden.

## **9. paritätische Kommission**

1. Zur Umsetzung des GAV wird eine paritätische Kommission bestellt
2. Die Kommission setzt sich aus je 2 Arbeitgebervertretenden und je zwei Arbeitnehmervertretenden (1 Syna, 1 SIPA) zusammen.
3. Die Aufgaben der Kommission setzen sich wie folgt zusammen:
  - a) GAV-, Lohn- und Arbeitszeitverhandlungen
  - b) Vollzug dieses GAV
  - c) Beurteilung und Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Anwendung und Auslegung von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierten Anhänge. Die Mitglieder der Kommission sind bestrebt, hier eine Einigkeit innerhalb der Kommission herbeizuführen
  - d) Suche nach einer gemeinsamen Lösung für den frühzeitigen Altersrücktritt für ältere Arbeitnehmende während der Vertragsdauer
  - e) Bearbeitung von Fragen und Aufgaben welche an die Kommission herangetragen werden
  - f) Jährliche Verhandlungen über Mindestlöhne, generelle Lohnerhöhungen und Jahresteuierung (Stand September des betreffenden Jahres)
  - g) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
  - h) Förderung und Unterstützung der Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

## **10. Vereinsfreiheit**

Die Vereinsfreiheit ist gewährleistet. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen.

Die Vertragsparteien können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen und Werbemittel an ihre Mitglieder an dafür geeigneten Stellen anschlagen. Ebenso ist die Mitgliederwerbung in den nicht öffentlichen Bereichen der Betriebe erlaubt. Die Termine sind rechtzeitig mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

## **11. Massnahmen bei Umstrukturierung und Abbau von Arbeitsplätzen**

Können bei betrieblichen Umstrukturierungen Massenentlassungen gemäss Art. 335d OR nicht verhindert werden, so gelten die diesbezüglichen Bestimmungen der Art. 335d bis g OR.

Bei betrieblichen Restrukturierungen, die mit einem Abbau von mehr als 50% der unter diesen GAV fallenden Belegschaft einer Verkaufsstelle oder einer übergeordneten Einheit verbunden sind, kommt ein von den Vertragsparteien vereinbarter Sozialplan zur Anwendung.

Das Ziel des Sozialplanes besteht darin, den betroffenen Mitarbeitenden eine berufliche Perspektive zu verschaffen, ihnen eine zumutbare Stelle zu vermitteln, sie bei der beruflichen Neuorientierung zu begleiten und ihre Arbeitsmarktfähigkeit durch geeignete Massnahmen und Angebote zu erhalten und zu fördern. Diese Massnahmen werden durch finanzielle Leistungen unterstützt und ergänzt (Kündigungsfristen, Abgangsentschädigungen, vorzeitige Pensionierung, Unterstützung bei Standortbestimmung und Stellensuche, etc.).

Der Sozialplan wird zwischen den Arbeitnehmerorganisationen einerseits und dem Arbeitgeber andererseits vereinbart. Die Arbeitnehmerorganisationen werden vorgängig über allfällige, beabsichtigte Massenentlassungen oder Schliessung von Filialen informiert.

## **12. Vertragsbeitragsfonds**

Für den Vollzug des GAV besteht ein Vertragsbeitragsfonds.

Der Fonds hat den Zweck, die Vollzugskosten des GAV zu decken und die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu fördern sowie allfälligen weitere Leistungen zugunsten der Mitarbeitenden zu gewähren.

Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere:

- a) zur Abdeckung der Kosten für den Vollzug
- b) für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- c) zur Förderung der beruflichen Bildung (Kurskosten für Kursbesuche, Lohnausfall infolge Kursbesuch),
- d) zur Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien zu pflegen und zu vertiefen.

## **13. Inkrafttreten, Dauer und Kündigung**

Dieser GAV tritt am 01. Januar 2024 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2027, danach verlängert er sich ohne Kündigung jeweils um ein Jahr. Der GAV ist mit einer Frist von 6 Monaten jeweils auf den 31. Dezember kündbar (erstmalig per 31. Dezember 2027).

Besteht bei Vertragskündigung die Absicht, den GAV mit veränderten Bestimmungen weiterzuführen, sind den Vertragsparteien mit der Kündigung Revisionsvorschläge einzureichen.

## **ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN (NORMATIVER TEIL)**

### **14. Anstellung**

Die Arbeitsverhältnisse werden in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geregelt.

Die Arbeitgeberin übernimmt die Mitarbeitenden im Stundenlohn, die über den Zeitraum von 3 Monaten im Durchschnitt mindestens 50% der normalen Arbeitszeit geleistet haben, auf deren Wunsch hin in das Monatslohnverhältnis auf.

### **15. Probezeit**

Die Probezeit beträgt grundsätzlich 3 Monate ab Ersteintritt beim Arbeitgeber. Eine kürzere Probezeit kann schriftlich vereinbart werden.

Bei einer Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwilligen Pflicht (z.B. Militär- oder Zivildienst) erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR)

### **16. Anrechenbarkeit von Anstellungsjahren**

Die Anstellungsjahre berechnen sich ab dem Tag des vertraglichen Arbeitsbeginns bei der Arbeitgeberin – unter Einschluss der Lehrzeit.

Bei Übernahmen von externen Unternehmen durch den Arbeitgeber gilt das Datum des vertraglichen Arbeitsbeginns im übernommenen Unternehmen.

Bei Unterbrüchen der Anstellung beim Arbeitgeber von maximal 5 Jahren werden die Arbeitsperioden zusammengezählt, insoweit die/der Mitarbeitende vor dem Wiedereintritt bereits damals innerhalb der Unternehmensgruppe tätig war.

## **17. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung muss bis spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Vertragspartei eintreffen oder ihr übergeben werden.

Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jeweils auf das Ende eines Monats durch Kündigung beendet werden:

- im 1. Dienstjahr 1 Monat
- vom 2. bis 5. Dienstjahr 2 Monate
- ab dem 6. Dienstjahr 3 Monate

In einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag können längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Die Kündigung muss schriftlich begründet werden, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung nur nach einer schriftlichen Verwarnung gekündigt werden. Führt die individuelle Bewährungsfrist zur Verhaltens- oder Leistungsverbesserung zu keiner Verbesserung, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen. Vorbehalten bleibt die Kündigung gemäss Art. 337 OR. Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit fristlos aufgelöst werden.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf Ende des Monats, in dem der/die Mitarbeitende das für den gesetzlichen Rentenbeginn der AHV massgebende Lebensalter vollendet, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wird.

Im Falle einer vorzeitigen Pensionierung ist eine Kündigung erforderlich. Die Absicht zur vorzeitigen Pensionierung muss schriftlich und grundsätzlich mindestens drei Monate im Voraus dem Arbeitgeber bekannt gegeben werden.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung gänzlich respektive im entsprechenden Umfang, wenn allfällige Kranken- oder Unfalltaggelderleistungen erschöpft sind oder wenn eine viertel-, halbe- oder volle Invaliditätsrente zugesprochen wurde.

Befristete Arbeitsverträge sind ohne anders lautende schriftliche Vereinbarung unkündbar.

## **18. Rückgabepflicht**

Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jede Vertragspartei der anderen alles herauszugeben, was sie für dessen Dauer von ihr oder von Dritten für deren Rechnung erhalten hat. Vorbehalten bleiben die Retentionsrechte der Vertragsparteien (Art. 339a OR).

## **19. Schutz der Persönlichkeit und Chancengleichheit**

Die persönliche Integrität der Mitarbeitenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Staats- oder Religionszugehörigkeit, einer Behinderung sowie des Alters ist unzulässig.

Der Arbeitgeber und die Mitarbeitenden wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindern kann.

Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.

Die berufliche Entwicklung der Frauen wird nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann gefördert. Dabei werden die folgenden Ziele verfolgt:

- Erleichterung des Zugangs der Frauen zur beruflichen Bildung
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung der Frauen
- Erleichterung der Aufstiegsmöglichkeiten für die Frauen

Zu diesem Zweck kann insbesondere die Laufbahnberatung eingesetzt und die Weiterbildung individuell gefördert werden.

## **20. Datenschutz**

Die Arbeitgeber verpflichten sich:

- Die Bearbeitung (insbesondere Beschaffung, Aufbewahrung, Verwendung, Umarbeitung, Bekanntgabe, Archivierung, Vernichtung) der personenbezogenen Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.
- Die personenbezogenen Daten nur rechtmässig zu beschaffen sowie den Zugang zu den personenbezogenen Daten auf jene Mitarbeitende zu beschränken, die auf Grund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen.
- Auskünfte über der/die Mitarbeitenden an Aussenstehende nur zu erteilen, wenn die betroffene Person eingewilligt hat oder wenn eine öffentliche Behörde rechtmässig darum ersucht.
- Den Mitarbeitenden auf Verlangen Einsicht in die sie betreffenden Dokumente des Personaldossiers zu gewähren.
- Den Mitarbeitenden auf Verlangen Einsicht in die sie betreffenden elektronisch gespeicherten Daten zu gewähren.
- Fehlerhafte personenbezogene Daten zu berichtigen.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die physisch aufbewahrten und elektronisch gespeicherten Personaldaten, die nicht mehr für betriebsinterne sowie für behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu vernichten bzw. zu löschen.

Die Mitarbeitenden, welche im Rahmen ihrer Funktion personenbezogene Daten bearbeiten, tragen für den Schutz dieser Daten die Verantwortung und sind verpflichtet, die sachgerechten Massnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes zu treffen.

Es ist den Mitarbeitenden untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmässigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu bearbeiten. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



Im Übrigen gilt das Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG). Überdies sind die Arbeitgeber bestrebt, neuere Entwicklungen im Datenschutzrecht, welche sich allgemein durchgesetzt haben, zu befolgen und umzusetzen.

## **21. Schutz der Gesundheit**

Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes sowie zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten treffen die Arbeitgeber alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Die Arbeitgeber und die Mitarbeitenden wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und psychosozialen Risiken im Betrieb gebührend Rechnung zu tragen. Gesundheitsschutz und Unfallverhütung umfassen insbesondere die entsprechende Einrichtung der Arbeitsplätze, die Abgabe der nötigen Schutzeinrichtung, die Gestaltung der Arbeitsabläufe, die geeignete Instruktion des Personals sowie gezielte Präventionsmassnahmen.

Die Mitarbeitenden nehmen die Eigenverantwortung beim Gesundheitsschutz wahr und verpflichten sich, die geltenden Vorschriften einzuhalten. Die Mitarbeitenden und die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorschriften einzuhalten und zu befolgen. Sicherheitsregeln sind von sich aus zu beachten und einzuhalten, die persönlichen Schutzausrüstungen sind zu benützen und die Sicherheitseinrichtungen sind zu gebrauchen.

Mitarbeitenden bzw. ihre Personalkommissionen sind über Fragen der Gesundheitsvorsorge und Probleme und Risiken von neuen Produkten und Verfahren, die sie betreffen, zu informieren und anzuhören.

Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten.

## **22. Förderung**

Die Arbeitgeber unterstützen die Förderung und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zur Erfüllung ihrer Funktionen. Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf ein Mitarbeitergespräch. Die Beurteilung kann bei der nächsthöheren Stelle in Wiedererwägung gezogen werden.

## **23. Berufliche Weiterbildung**

Mitarbeitende, welche zu 100% angestellt sind, haben Anspruch auf 3 bezahlte Arbeitstage à 8.4h pro Jahr für die berufliche Weiterbildung. Angestellte mit Teilzeitpensum ihren Pensen entsprechend. Die Kosten der Lehrgänge, welche mit Prüfungen abgeschlossen werden, werden durch die Arbeitgeberin getragen. Angeordnete APODRO-interne-Weiterbildungen gelten als Arbeitszeit und zählen nicht zu den 3 bezahlten Weiterbildungstagen.

Die Weiterbildungsveranstaltungen werden entweder durch die Arbeitgeber veranlasst oder auf rechtzeitigen Antrag der Mitarbeitenden gewährt. Ein Anspruch auf Umwandlung von nicht bezogenen Weiterbildungstagen in Freitage oder eine Ausbezahlung besteht nicht.

Die Mitarbeitenden können darüber hinaus eine Freistellung von der Arbeit und eine Kostenbeteiligung für berufliche Weiterbildung beantragen, wenn

- die Weiterbildung zur Verbesserung der fachlichen Kompetenzen, sowie der Handlungs- und Sozialkompetenzen im Rahmen ihrer aktuellen oder künftigen beruflichen Tätigkeit beitragen;
- die Mitarbeitenden bereit sind, ihrerseits einen Beitrag zu erbringen.

Kostenbeteiligungen werden nach Abbruch oder frühzeitigem Austritt wie folgt rückerstattet:

- bis CHF 2'000.- keine Verpflichtungszeit respektive Rückzahlungspflicht
- CHF 2'000.- bis CHF 6'000.- Verpflichtungszeit/Rückzahlungspflicht 12 Monate
- CHF 6'000.- bis CHF 12'000.- Verpflichtungszeit/Rückzahlungspflicht 24 Monate

Bei umfangreichen Weiterbildungen wird eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden abgeschlossen, in der die jeweiligen, individuellen Beiträge zur Ermöglichung der Weiterbildung geregelt werden.

#### **24. Haftung und Pflichten der Mitarbeitenden**

Die Mitarbeitenden haften für Schäden, die sie dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügen. Das Mass der Sorgfalt, für die die Mitarbeitenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten oder Eigenschaften der Mitarbeitenden, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung haben die Mitarbeitenden den Arbeitgeber umgehend zu benachrichtigen.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem Arbeitgeber sofort nach Bekanntwerden die Änderung der persönlichen Daten respektive Verhältnisse zu melden (Zivilstand, Geburt und Adoption von Kindern, Änderung des Aufenthaltsstatus, etc.).

#### **25. Empfang von Geschenken und Vergünstigungen**

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, weder sich noch Dritten direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen, indem sie von den Lieferanten oder anderen Personen, die mit dem Arbeitgeber in geschäftlicher Beziehung stehen, Provisionen, Darlehen, Geld oder andere Geschenke entgegennehmen, Vorzugspreise akzeptieren oder sich andere finanzielle Vorteile verschaffen, soweit diese über blosser Aufmerksamkeit hinausgehen.

#### **26. Nebenerwerb, Ämter und Funktionen**

Eine Nebenbeschäftigung ist für die Vollzeitmitarbeitenden ohne Einwilligung des Arbeitgebers unzulässig. Für die Teilzeitmitarbeitenden ist die Nebenbeschäftigung ohne Zustimmung zulässig. In beiden Fällen sind die gesetzlichen Schutzbestimmungen (Höchstleistungszeiten) gemäss dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) einzuhalten. Die Treuepflicht ist einzuhalten.

Über die Ausübung öffentlicher Ämter und die Übernahme von Funktionen in anderen Unternehmen, Organisationen und politischen Parteien sowie das Absolvieren militärischer Kadernschulen während der Arbeitszeit ist der Arbeitgeber zu informieren.

## **27. Mitarbeitenden - Rabatt**

Die Mitarbeitenden bezahlen beim Wareneinkauf für im selben Haushalt lebende Personen für den persönlichen Gebrauch den Einstandspreis plus 10% zuzüglich MwSt. Ehemalige Mitarbeitende können bis zu zwei Jahre nach ihrem Austritt Waren mit einem Rabatt von 10% beziehen.

## **28. Arbeitszeiten**

Die normale, wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte (gleich 100% Beschäftigungsgrad) 42 Stunden pro Woche und wird in der Regel auf fünf Tage pro Woche verteilt.

Bei Anstellungen im Teilzeitpensum oder Stundenlohn ist im Einzelarbeitsvertrag zu regeln, an welchen oder an wie vielen Tagen pro Woche die Mitarbeitenden ihre Arbeitseinsätze leisten. Ein Arbeitstag entspricht 20%.

Für Mitarbeitende mit unregelmässigen Arbeitseinsätzen werden die Einsatzpläne mindestens drei Wochen im Voraus ausgehängt resp. kommuniziert. Diese können nur in begründeten Fällen bei Vorliegen von zwingenden, objektivierbaren Gründen (wie bspw. unvorhergesehene Kurzabsenzen, nicht planbar geänderter Arbeitsaufwand) geändert werden. Einsatzpläne können kurzfristig nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Mitarbeitenden geändert werden. Mitarbeitende, die Anfragen für kurzfristige Einsätze ablehnen, widerfahren keine Benachteiligungen oder Konsequenzen.

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten werden die Interessen der Mitarbeitenden bei der Einsatzplanung berücksichtigt. Die Mitarbeitenden mit Familienpflichten haben Anspruch auf sozialverträgliche Arbeitszeiten. Unter Familie werden alle Lebensgemeinschaften, unabhängig vom Zivilstand, verstanden.

Als Arbeitszeit gelten auch Präsenzzeiten, sofern die Mitarbeitenden zur Verfügung stehen müssen und den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten werden während der ordentlichen Arbeitszeit gemäss Arbeitsplanung (MEP24 Software) erledigt.

## **29. Überstunden und Überzeit**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, soweit sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Als Überstundenarbeit gilt Arbeit, die über die vertraglich vereinbarte bzw. durch den Einsatzplan festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Überstunden sind innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Überstunden, die aus betrieblichen Gründen nicht kompensiert werden können, werden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.

Die Überzeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (Art. 9 und 12 ArG) und muss innerhalb von 14 Wochen ausgeglichen werden, sofern der/die Mitarbeitende und der Arbeitgeber nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf (Art. 25 Abs. 2 ArGV1).

## **30. Abend- und Nachtarbeit**

Als Nachtarbeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr morgens. Der Lohnzuschlag für vorübergehende Nachtarbeit (bis 24 Nächte pro Kalenderjahr) beträgt 25%. Die Zuschläge für die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit (ab 25 Nächten pro Kalenderjahr) betragen 10% Zeitzuschlag.

### **31. Sonn- und Feiertagsarbeit**

Der Lohn- oder Zeitzuschlag für Sonntags- und Feiertagsarbeit für die vorübergehende (bis 6 Sonn- oder Feiertage pro Kalenderjahr, Sonntag, 00.00 Uhr bis Sonntag, 24.00 Uhr), dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonn- und Feiertagsarbeit (ab 7 Sonn- oder Feiertagen pro Kalenderjahr, Sonntag, 00.00 Uhr bis Sonntag, 24.00 Uhr) beträgt 50% pro effektiv geleistete Stunde.

### **32. Pausen**

Die gesetzlichen Mindestpausen sind einzuhalten (Art. 15 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.

Die Mitarbeitenden haben in der Regel Anspruch auf eine Stunde unbezahlte Mittagspause. An Samstagen kann die Mittagspause auf 30 Minuten verkürzt werden. An allen Arbeitstagen haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine bezahlte 10-minütige Pause je Halbtage. Während dieser Zeit dürfen die Geschäftsräume nicht verlassen werden. Die Mitarbeitenden stehen dem Betrieb während der bezahlten Pausen zur Verfügung.

Apotheker/innen und Drogisten/Innen welche an Samstagen in ihrer Funktion jeweils allein vor Ort sind, wird die halbstündige Mittagspause bezahlt.

### **33. Ruhetage**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens einen ganzen oder zwei freie Halbtage pro Woche.

### **34. Ferien**

Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr wie folgt Anspruch auf bezahlte Ferien:

Mitarbeitende in einem über zehnjährigen Anstellungsverhältnis haben Anspruch auf 28 Tage Ferien. Alle anderen Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf 25 Tage bei einer 100% Anstellung.

Zeitpunkt und Dauer der Ferien bestimmen sich nach den Erfordernissen des Arbeitgebers, wobei die Wünsche des Mitarbeitenden nach Möglichkeit Berücksichtigung finden. Mindestens zwei Wochen pro Kalenderjahr sind zusammenhängend zu beziehen.

Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientag. Dasselbe gilt für in die Ferien fallende Krankheits- und Unfalltage. Für die letztgenannten ist ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen.

Für ein angebrochenes Kalenderjahr bei Aufnahme oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch pro rata temporis.

Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt und hat der/die Mitarbeitende bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viele Ferien bezogen, erfolgt kein entsprechender Lohnabzug. Hat der/die Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis gekündigt und hat er bei

Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viele Ferien bezogen, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug.

Absenzen aufgrund von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Militär- und Zivildienst oder wegen Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder ausserschulischem Jugendurlaub bis zu drei Monaten pro Dienstjahr werden auf den Ferienanspruch nicht angerechnet. Bei Absenzen von mehr als drei Monaten wird der Ferienanspruch für jeden weiteren angebrochenen Monat um je 1/12 gekürzt. (OR 329b)

Abgeltung von Ferien in Geldform ist nur bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses zulässig und erfolgt mittels anteilmässiger Berechnung.

Mitarbeitenden im Stundenlohn mit unregelmässiger Arbeitszeit werden die Ferien mit einem Lohnzuschlag abgegolten:

- 25 Tage Ferien > 10.64%
- 28 Tage Ferien > 12.07%

### **35. Feiertage**

Mitarbeitende in der Schweiz erhalten am Bundesfeiertag und an höchstens 8 weiteren jährlichen Feiertagen gemäss Arbeitsgesetz jeweils einen bezahlten Freitag (gemäss den jeweiligen kantonalen Bestimmungen).

Für die Mitarbeitenden gilt die Feiertagsregelung ihres jeweiligen Arbeitsortes. Die Feiertage werden durch den Arbeitgeber vor Kalenderjahresbeginn bekannt gegeben. Weitere Feiertage sind nicht zu bezahlen und sind entweder vor- oder nachzuholen (Zeitkompensation), mit entsprechenden Ferientagen oder mit einem entsprechenden Lohnabzug abzugelten.

Bei Feiertagen, welche auf einen Wochentag von Montag bis Freitag fallen, reduziert sich generell die wöchentliche Soll-Arbeitszeit um die auf den Feiertag fallende Zeit. Für die Bereiche, in denen am Samstag regelmässig gearbeitet wird, gilt diese Regelung auch, wenn der Feiertag auf einen Samstag fallen sollte.

Mitarbeitenden im Stundenlohn wird die ausfallende Arbeitszeit an Feiertagen mit einem Lohnzuschlag von 3,25% abgegolten.

### **36. Absenzen und arbeitsfreie Tage**

Die Kurzabsenzen zur Erledigung privater Angelegenheiten wie Arztbesuche, Behördengänge etc. sind während der Arbeitszeit in ungekündigtem Arbeitsverhältnis bezahlt; sie sind aber nach Möglichkeit in die Freizeit oder in die Randzeiten zu legen.

Für die folgenden persönlichen Angelegenheiten und Anlässe werden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlte Urlaubstage gewährt, welche innerhalb von 2 Wochen ab Entstehung des Anspruchs bezogen werden müssen:

- Eigene Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft 2 Tage
- Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 2 Wochen gewährt. Er kann zusätzlich bis zu 6 Wochen unbezahlten Urlaub beanspruchen. Zeitpunkt und Dauer des Vaterschaftsurlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse des Mitarbeiters und seiner Familie und diejenigen des Arbeitgebers bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.
- Tod des Ehegatten, eines Kindes oder eines Eltern-/Schwiegerelternanteils 3 Tage
- Tod der Geschwister, Schwiegersohn/-tochter, Enkel 2 Tage

- Tod eines Grosselternteils, Schwägerin oder Schwagers 1 Tag
- Wohnungswechsel 1 Tag pro Kalenderjahr
- Militärischer Orientierungstag, Inspektion und Abgabe der Ausrüstung nach Zeitaufwand

Den leiblichen Eltern sind Stief- oder Pflegeeltern und den Ehegatten und Lebenspartnern die gleichgeschlechtlichen Partner gleichgestellt.

Der Anspruch auf bezahlte Absenzen besteht in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit der dringenden (Familien-)Angelegenheit oder dem besonderen, unaufschiebbaren Anlass. Ausnahmen dieser Regelung sind mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

Der/die Mitarbeitende hat den Arbeitgeber in jedem Fall bei Bekanntwerden des Ereignisses unverzüglich zu benachrichtigen, spätestens jedoch zum Zeitpunkt des nächsten Arbeitsbeginns.

Den Mitarbeitenden, denen bei Erkrankung eines im gleichen Haushalt lebenden eigenen Kindes oder eines Pflegekindes im Sinne des Gesetzes nachweisbar keine Pflegeperson zur Verfügung steht, wird für höchstens 3 Tage pro Krankheitsfall Urlaub bei vollem Lohnanspruch gewährt und ist auf höchstens 10 Tage pro Jahr beschränkt (OR 329h).

### **37. Unbezahlter Urlaub**

Die Arbeitgeber sind bestrebt, den Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unbezahlten Urlaub zu gewähren. Die Absprache erfolgt im Einzelfall.

### **38. Lohn**

Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden vereinbart. Wesentliche Elemente der Lohnfestlegung sind Funktion, Verantwortung und Leistung der einzelnen Mitarbeitenden. Die Lohnfestlegung soll für die einzelnen Mitarbeitenden mit Bezug auf die massgebenden Elemente nachvollziehbar sein. Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit leisten, haben Anspruch auf den gleichen Lohn.

Die Löhne für Fachpersonen sind im Anhang I geregelt.

Die Basis der Entlohnung ist der AHV-Bruttolohn. Für die Lohnberechnung von Mitarbeitenden im Stundenlohn ist für die 42-Stunden-Woche von 182 Stunden pro Monat auszugehen.

Die Vertragsparteien verpflichten sich zu jährlichen Lohnverhandlungen über die Reallöhne. Massgebend ist der Landesindex der Konsumentenpreise im September des Vorjahres. Die Lohnanpassungen werden unter Berücksichtigung der Teuerung, der Ertragslage der Arbeitgeber, der allgemeinen Wirtschaftslage, der Situation am Arbeitsmarkt und der Lebenshaltungskosten jährlich zwischen den Vertragsparteien verhandelt. Die Lohnanpassungen erfolgen für Mitarbeitende, welche vor dem 1. Juli des laufenden Jahres angestellt waren. Die Lehrzeit wird dazu nicht mitberechnet.

Die Löhne der Lernenden werden von den Vertragsparteien separat festgelegt. Sie werden periodisch angepasst.

Die Löhne werden bargeldlos nach Abzug der gesetzlichen und reglementarisch vorgeschriebenen Abzüge monatlich überwiesen. Die Lohnforderungen dürfen nicht an Dritte abgetreten werden. Die bereits vor dem Abschluss des Anstellungsvertrags eingegangenen Lohnabtretungen werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt. Ausnahmen bilden die richterlichen Verfügungen und betreibungsrichterlichen Lohnpfändungen.

### **39. 13. Monatslohn**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

Für ein angebrochenes Kalenderjahr besteht ein Anspruch pro rata temporis.

Der 13. Monatslohn wird pro Kalenderjahr zusammen mit dem Dezemberlohn ausbezahlt.

Mitarbeitende, die im Stundenlohn entschädigt werden, erhalten den Anteil am 13. Monatslohn mit einem stündlichen Lohnzuschlag von 8,33%, zusammen mit der monatlichen Lohnauszahlung vergütet.

### **40. Dienstaltersgeschenke**

Es werden folgende Dienstaltersgeschenke ausgerichtet:

- Bei Vollendung des 10. Anstellungsjahres  $\frac{1}{2}$  Monatslohn
- Bei Vollendung des 20. Anstellungsjahres 1 Monatslohn

Nach Absprache mit dem Arbeitgeber kann das Dienstaltersgeschenk unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten ganz oder teilweise in bezahlte Ferien umgewandelt werden, wobei  $\frac{1}{4}$  Monatslohn einer Ferienwoche entspricht.

### **41. Kinderzulagen und Kinderbetreuung**

Die Familienzulagen (Kinderzulagen, Ausbildungszulagen etc.) richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften des jeweiligen Kantons. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus freiwillige Zulagen entrichten.

### **42. Funktionszulagen**

Für besondere Tätigkeiten können Lohnzulagen bezahlt werden.

### **43. Arbeitskleidung**

Den Mitarbeitenden wird je nach Art der Beschäftigung die geeignete Arbeitskleidung (Arbeitsbluse/-hemd) kostenlos abgegeben. Die Mitarbeitenden sind für die Reinigung der Berufskleider zuständig. Mitarbeitende welche mit einem höheren Pensum als 50% angestellt sind, werden mit monatlich CHF 20.- entschädigt. Alle anderen mit monatlich CHF 10.-.

### **44. Unfall und Krankheit**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, den Arbeitgeber bei Arbeitsverhinderungen umgehend zu informieren und ab dem 4. Tag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, auf eigene Kosten ein Zeugnis eines Vertrauensarztes oder einer Vertrauensärztin zu verlangen.

Die Mitarbeitenden sind bei Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge Unfalls gemäss den gesetzlichen Bestimmungen versichert. Bis zum 30. Absenztage wird 100% des Bruttolohnes ausbezahlt.

Die Mitarbeitenden werden gegen die Folgen von Krankheit versichert. Bis zum 30. Krankheitstage wird 100% des Bruttolohnes ausbezahlt. Die Taggeldversicherung gemäss Bundesgesetz über die Krankenversicherung deckt mindestens 80% des Bruttolohnes während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden vom Arbeitgeber und den Mitarbeitenden getragen. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der Gesamtkosten.

#### **45. Schwangerschaft und Mutterschaft**

Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. Die Verordnung und die entsprechenden Merkblätter bezüglich der gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft sind zu beachten (Mutterschutzverordnung, Art. 62 ArGV 1).

Bei ärztlich attestierten Schwangerschaftsbeschwerden gelten für die Lohnfortzahlung die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit.

Der Arbeitgeber ermöglicht Müttern den Bezug von 3 Monaten unbezahltem Mutterschaftsurlaub.

#### **46. Obligatorische Dienste**

Für obligatorische Dienstleistungen (Militär, Zivilschutz und Zivildienst) bis maximal 25 Tage pro Arbeitsjahr haben die Mitarbeitenden Anspruch auf den Bruttolohn. Ab dem 26. Tag richten sich die Ansprüche der Mitarbeitenden nach den gesetzlichen Bestimmungen (Art. 324b OR und Erwerbsersatzordnung). Für die Ermittlung der beschränkten Zeit, während welcher den Mitarbeitenden gemäss Obligationenrecht ein Anspruch auf 80% des Lohnes zusteht, gilt die Zürcher Skala.

#### **47. Berufliche Vorsorge**

Die Mitarbeitenden werden gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) versichert. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber und den Mitarbeitenden getragen. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der Gesamtkosten.



## 48. Anhang I Löhne für Fachpersonen ab

<b>ApothekerInnen</b>	<b>Monatslohn</b>	<b>Stundenlohn*</b>
ApothekerIn ohne BAB <sup>1</sup> in der Schweiz	CHF 6'500.-	CHF 44.06
ApothekerIn	CHF 7'500.-	CHF 50.84
ApothekerIn mit BAB <sup>1</sup> in der Schweiz	CHF 8'000.-	CHF 54.23
verantwortliche ApothekerIn	CHF 8'500.-	CHF 57.62

<b>DrogistIn HF</b>	<b>Monatslohn</b>	<b>Stundenlohn*</b>
ab Neuenburg	CHF 6'500.-	CHF 44.06
verantwortliche DrogistIn HF ab 6. Jahr	CHF 6'900.-	CHF 46.77

<b>Pharma – BetriebsassistentIn</b>	<b>Monatslohn</b>	<b>Stundenlohn*</b>
im ersten Jahr	CHF 5'100.-	CHF 34.57
ab 6. Jahr	CHF 5'600.-	CHF 37.96

<b>Drogistin EFZ mit Stellvertreterkurs</b>	<b>Monatslohn</b>	<b>Stundenlohn*</b>
Im ersten Jahr	CHF 4'800.-	CHF 32.54
ab 6. Jahr	CHF 5'100.-	CHF 34.57

<b>DrogistIn EFZ Pharma – AssistentIn EFZ Fachfrau/ Fachmann Apotheke EFZ</b>	<b>Monatslohn</b>	<b>Stundenlohn*</b>
1 – 5 Jahre	CHF 4'500.-	CHF 30.51
ab 6. Jahr	CHF 4'800.-	CHF 32.54

\*Im Stundenlohn enthalten sind anteilig Feiertage (3.25%), Ferien (10.64%) und das 13. Monatsgehalt (8.33%).

<sup>1</sup> Berufsausübungsbewilligung

Gültig ab 01.01.2024

Für die Verhandlungsdelegation am 27. November 2023

APODRO Apotheken Drogerien

APODRO Apotheken Drogerien

Bruno Rüegg

Beatrice Rüegg

Syna – die Gewerkschaft

Syna – die Gewerkschaft

Juan Barahona

Johann Tscherrig

Syna – die Gewerkschaft

SIPA (Beisitz)

Petra Däscher

Silvia Haddaji

APODRO Apotheken Drogerien

Rahel Strassmann