

**Vereinbarung**  
**für den Detailhandel im Kanton Basel-Stadt**

**vom September 2005**

# Inhaltsverzeichnis

## Teil 1

- Art. 1 Zweck
- Art. 2 Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich
- Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich
- Art. 4 Verhältnis zum zwingenden Recht

## Teil 2

- Art. 5 Schwangere Frauen und stillende Mütter
- Art. 6 Arbeitnehmende mit Familienpflichten
- Art. 7 Kinderbetreuung
- Art. 8 Arbeitszeit
- Art. 9 Tagesarbeitszeit
- Art. 10 Wochenarbeitszeit
- Art. 11 Jahresarbeitszeit
- Art. 12 Überstunden
- Art. 13 Minusstunden
- Art. 14 Löhne
- Art. 15 Kündigung
- Art. 16 Feiertage
- Art. 17 Ferien
- Art. 18 Freitage
- Art. 19 Bezahlte Absenzen

## Teil 3

- Art. 20 Friedenspflicht
- Art. 21 Koalitionsfreiheit
- Art. 22 Paritätische Kommission
- Art. 23 Allgemeinverbindlichkeit
- Art. 24 Vollzugskosten
- Art. 25 Schlussbestimmung

*Handwritten notes and signatures:*  
L  
\$  
uf.  
erk  
Or  
y

## TEIL 1

### Art.1 Zweck

Diese Vereinbarung bezweckt im Interesse der Arbeitnehmenden der dieser Vereinbarung unterstellten Arbeitgeber die Festlegung der Arbeitsbedingungen für den Detailhandel im Kanton Basel-Stadt, die Förderung und die Vertiefung guter Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und die Wahrung des Arbeitsfriedens.

### Art.2 Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

<sup>1</sup> Diese Vereinbarung sind alle Betriebe des Detailhandels im Kanton Basel-Stadt unterstellt, sofern sie Mitglieder der im Verein Basler Detailhandel angeschlossenen Organisationen sind, sofern mehr als 4 Personen im Verkauf eingesetzt werden und soweit pro Firma effektiv im Verkauf geleistete Arbeitszeit 300-Stellenprozente übersteigt. Familienmitglieder und Lehrlinge werden nicht mitgerechnet.

<sup>2</sup> Diese Vereinbarung kommt nur dann zum Tragen, wenn kein anderer Gesamtarbeitsvertrag besteht.

<sup>3</sup> Verträge mit ausschliesslich betriebseigenen Arbeitnehmervereinigungen werden durch die Vertragspartner auf ihre Gleichwertigkeit geprüft. Sind sie gleichwertig, gehen sie der Vereinbarung vor.

### Art.3 Persönlicher Geltungsbereich

<sup>1</sup> Diese Vereinbarung sind obligatorisch alle voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden unterstellt, die als Verkäuferin oder Verkäufer in den Betrieben nach Artikel 2 Absatz 1 befristet oder unbefristet beschäftigt werden. Ausgenommen sind Angehörige und Mitarbeitende in höherer leitender Tätigkeit (zum Beispiel Rayonleiter). Aushilfen für Kurzeiteinsätze sind ausgenommen, soweit die Einsatzdauer 3 Wochen nicht übersteigt und nicht mehr als insgesamt drei Mal im Jahr erfolgt.

<sup>2</sup> Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

### Art.4 Verhältnis zum zwingenden Recht

Die Bestimmungen des Ruhetags- und Ladenschlussgesetzes des Kantons Basel-Stadt sowie des Obligationenrechts und des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) sind vorbehalten.

## TEIL 2

### Art.5 Schwangere Frauen und stillende Mütter

<sup>1</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis nach 18.30 Uhr beschäftigt werden.



<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat schwangere Mitarbeiterinnen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

#### **Art.6 Arbeitnehmende mit Familienpflichten**

Arbeitnehmende mit Familienpflichten dürfen nicht gegen ihren Willen nach 18.30 Uhr beschäftigt werden. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahre sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahe stehender Personen.

#### **Art.7 Kinderbetreuung**

Der Arbeitgeber soll die Arbeitnehmenden in Bezug auf die Kinderbetreuung auf geeignete Weise unterstützen. Er kann selber geeignete Massnahmen organisieren oder solche vermitteln. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

#### **Art.8 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit entspricht der effektiv geleisteten Arbeitszeit. Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten sind Arbeitszeit. Kurze gelegentliche Aufräumarbeiten können in Überschreitung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit verlangt werden und gelten nicht als Überstunden.

<sup>2</sup> Jeder Betrieb erfasst wöchentlich die Abweichungen von der vertraglich vereinbarten oder betriebsüblichen Arbeitszeit schriftlich. Die Erfassung ist vom Arbeitgeber und dem Arbeitnehmenden zu visieren.

<sup>3</sup> Der Anstellungsgrad oder die wöchentlich garantierte Arbeitszeit ist im individuellen Arbeitsvertrag festzuhalten. Die Einsatzpläne sind den Arbeitnehmenden mindestens 2 Wochen im Voraus bekannt zu geben. Kurzfristige Änderungen zum Beispiel wegen Krankheit, Unfall, Kinderbetreuung oder Arzttermin bleiben vorbehalten.

Die Einsatzpläne sind so zu legen, dass allen Mitarbeitenden pro Jahr 12 arbeitsfreie Samstage gewährt werden. Ausgenommen sind Arbeitnehmende, welche unter anderem zur Leistung von Samstagarbeit angestellt worden sind.

<sup>4</sup> Grundsätzlich steht es jedem Arbeitgebenden frei, wie er die Arbeitszeit mit seinen Mitarbeitenden regelt. Dabei sind die in den nachfolgenden Art.9 bis Art.13 festgelegten Rahmenbedingungen einzuhalten.

#### **Art.9 Tagesarbeitszeit**

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden, die nach 19 Uhr eingesetzt werden und deren effektiv geleistete Arbeitszeit an diesem Tag 8.12 Stunden übersteigt, hat der Arbeitgeber entweder eine Zeitgutschrift von 10% oder einen Lohnzuschlag von 10% für die Arbeit zu bezahlen, die zwischen 19.00 und 20.00 Uhr effektiv geleistet wird. Solche Einsätze sind nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden mehr als 3-mal pro Woche erlaubt. Ausgenommen sind Sondereinsätze wie zum Beispiel Inventur und Umbauten.

<sup>2</sup> Die normale tägliche Arbeitszeit inkl. Pausen darf nicht mehr als 11 Stunden betragen. Vorbehalten bleiben Arbeitnehmende, die eine längere Mittagspause wünschen. Ausgenommen sind Sondereinsätze zum Beispiel Messen und spezielle Veranstaltungen.

#### **Art. 10 Wochenarbeitszeit**

<sup>1</sup> Die effektive wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden. Die zu leistenden Arbeitsstunden können im Rahmen einer 5-Tagewoche auf Montag bis Samstag verteilt werden.



<sup>2</sup>Arbeitszeit, die über die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden für Arbeitnehmende in Grossbetrieben des Detailhandels und 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden hinausgeht, wird als Überzeit mit einem Zuschlag von 25% entschädigt.

#### **Art.11 Jahresarbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Jahressollarbeitszeit wird jedes Jahr vom Arbeitgeber neu berechnet.

<sup>2</sup> Es wird unabhängig von der effektiv geleisteten monatlichen Arbeitszeit ein fixer im Einzelarbeitsvertrag vereinbarter Monatslohn ausbezahlt.

#### **Art.12 Überstunden**

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden ist bei der Planung der Kompensation ihrer Mehrstunden ein Mitspracherecht einzuräumen. Auf persönliche Bedürfnisse ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht zu nehmen.

<sup>2</sup> Per 30. Juni jeden Jahres werden diejenigen Mehrstunden, die bei einer Vollzeitbeschäftigung über dem Schwellenwert von 80 Mehrstunden liegen, mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Dieser Schwellenwert ist für Teilzeitangestellte proportional zum Anstellungsgrad zu reduzieren.

#### **Art.13 Minusstunden**

Weist das Arbeitszeitkonto per 30. Juni jeden Jahres über 80 Minusstunden auf, so sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet, umgehend das Gespräch darüber zu führen, wie der Minusstundensaldo abgebaut werden kann.

#### **Art.14 Löhne**

<sup>1</sup> Der minimale, monatlich auszubezahlende, versicherte Bruttolohn gemäss Lohnausweis (inkl. Nebenleistungen wie Kost und Logis) beträgt ab vollendetem zwanzigsten Altersjahr

ab Inkrafttreten:	Fr. 3020
ab 1.1.2007:	Fr. 3160
ab 1.1.2008:	Fr. 3300

Die Löhne werden 12-mal pro Jahr auf das jeweilige Monatsende ausbezahlt. Die 2- und 3-jährigen Ausbildungen werden bei der Lohnbemessung berücksichtigt.

<sup>2</sup> Bei der individuellen Lohnbemessung werden die Berufserfahrung und die Betriebstreue berücksichtigt. Bei Neuanstellungen wird die Berufserfahrung entsprechend angerechnet.

<sup>3</sup> Erfolgsbeteiligungen sollen in der Regel der Höhe eines Monatslohnes entsprechen. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.


<sup>4</sup> Die minimalen Stundenlöhne betragen:





Bei 4 Wochen Ferien:	Fr. 18.40 (inkl. 8,33 % Ferienentschädigung)
Bei 5 Wochen Ferien:	Fr. 18.80 (inkl. 10,64 % Ferienentschädigung)
Bei 6 Wochen Ferien:	Fr. 19.25 (inkl. 13,20 % Ferienentschädigung)

Die Stundenlöhne werden wie folgt berechnet: (Monatslohn : 177,6) + Ferienentschädigung. Die Ferienentschädigung ist auf dem Lohnausweis separat auszuweisen.

<sup>5</sup> Für Lehrlinge werden die folgenden Löhne empfohlen:

Seite 5 von 9

 \$

1. Lehrjahr	Fr.	660
2. Lehrjahr	Fr.	800
3. Lehrjahr	Fr.	1'060

Für die zweijährige Attestausbildung werden die folgenden Löhne empfohlen:

1. Lehrjahr	Fr.	660
2. Lehrjahr	Fr.	800

<sup>6</sup> Über allfällige Anpassungen der Mindestlöhne unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Entwicklung finden bei Bedarf zwischen den Vertragspartnern jährliche Verhandlungen statt.

### Art.15 Kündigung

Es gelten die Vorschriften des schweizerischen Obligationenrechts mit Ausnahme einer Kündigungsfrist von drei Monaten ab 5 Jahren Dauer des Arbeitsverhältnisses.

### Art.16 Feiertage

<sup>1</sup> Im Kanton Basel-Stadt sind folgende Tage gesetzliche Feiertage:

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag (25. Dezember), Stephanstag (26. Dezember).

<sup>2</sup> In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage zählen nicht als Ferien.

<sup>3</sup> An Vorabenden von gesetzlichen Feiertagen wird die Arbeit wie an einem Samstag beendet.

### Art.17 Ferien

<sup>1</sup> Ab Lebensalter 50 bei mindestens 5 Dienstjahren wird eine fünfte Ferienwoche gewährt.

<sup>2</sup> Ab Lebensalter 60 bei mindestens 10 Dienstjahren wird eine sechste Ferienwoche gewährt.

### Art.18 Freitage

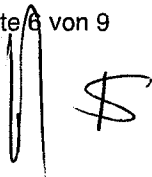
<sup>1</sup> Während der Basler Fasnacht sind entweder der Montag oder der Mittwoch oder die Nachmittage des Montags und des Mittwochs arbeitsfrei. Für diese arbeitsfreien Tage bzw. Halbtage ist die ausgefallene Arbeitszeit zu entschädigen.

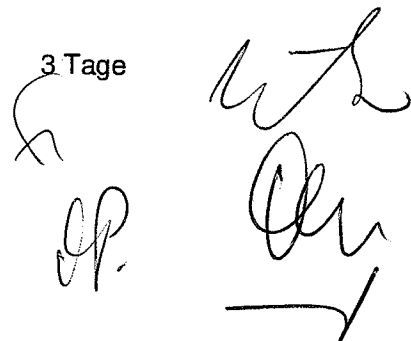
<sup>2</sup> Auf nicht im Kanton Basel-Stadt beschäftigte Angestellte findet Abs.1 keine Anwendung, falls am Arbeitsort andere Regelungen üblich sind.

### Art.19 Bezahlte Absenzen

In folgenden Fällen erfolgen für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug und keine Anrechnung an die Ferien:

- Eigene Hochzeit 2 Tage
- Hochzeit von Familienangehörigen (Eltern, Geschwister, eigene Kinder, Enkelkinder) 1 Tag
- Niederkunft der Ehefrau 1 Tag
- Tod des Ehegatten, von Kindern, Eltern sowie anderen mit dem betreffenden Angestellten im gleichen Haushalt lebenden nahen Verwandten vom Todestag bis nach erfolgter Bestattung 3 Tage





- Tod von übrigen Verwandten oder nahen Bekannten, Teilnahme an der Bestattung bis 1 Tag
- Militärische Rekrutierung, Inspektion und Entlassung aus der Wehrpflicht gemäss Aufgebot
- Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt 1 Tag
- Betreuung bzw. Organisation der Betreuung kranker Kinder von Angestellten mit Familienpflichten gegen Vorlage eines Arzteugnisses bis 1 Tag

### TEIL 3

#### Art.20 Friedenspflicht

<sup>1</sup> Die vertragsschliessenden Parteien und deren Mitglieder sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten.

<sup>2</sup> Die vertragsschliessenden Parteien verfahren bei ihrer Kommunikation nach dem Grundsatz von Treu und Glauben. Sie vermeiden insbesondere während laufenden Verhandlungen und vor dem Abschluss von Schlichtungs- und Schiedsverfahren jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit.

#### Art.21 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit bildet die Grundlage der Beziehungen der Vertragsparteien. Ihre Ausübung wird durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gewährleistet. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht es insbesondere frei, Arbeitnehmerverbänden beizutreten oder solchen fernzubleiben. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband dürfen den Arbeitnehmenden keine Nachteile erwachsen.



#### Art.22 Paritätische Kommission: Bestellung, Zusammensetzung und Aufgaben





<sup>1</sup> Zur Durchführung dieser Vereinbarung bestellen die vertragsschliessenden Parteien eine ständige Paritätische Kommission, bestehend aus je vier Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Sie nimmt die ihr übertragenen Aufgaben und Kompetenzen einvernehmlich wahr. Stellvertretung ist zulässig.

<sup>2</sup> Die Paritätische Kommission ist beschlussfähig, wenn alle Organisationen auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite vertreten sind. Zur Beschlussfassung bedarf es einer Mehrheit von mindestens sechs Stimmen.

<sup>3</sup> Die Paritätische Kommission ist zuständig für:

- Die verbindliche Auslegung der Vertragsbestimmungen;
- Den Entscheid über Unterstellung oder Nichtunterstellung unter diese Vereinbarung;
- Die Schlichtung von Streitigkeiten bei der Auslegung und Durchführung des Vertrages;
- Den Entscheid über Vertragsverletzungen und deren Sanktionierung sowie die dafür notwendigen Kontrollen; dem fehlbaren Unternehmen können neben einer Konventionalstrafe auch die Verfahrenskosten auferlegt werden;
- Die Vertretung der Vertragsgemeinschaft nach aussen.

**Art.23 Allgemeinverbindlichkeit**

Die Vertragsparteien vereinbaren, gemeinsam während der Vertragsdauer eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieser Vereinbarung oder Teilen davon durch den Regierungsrat Basel-Stadt anzustreben.

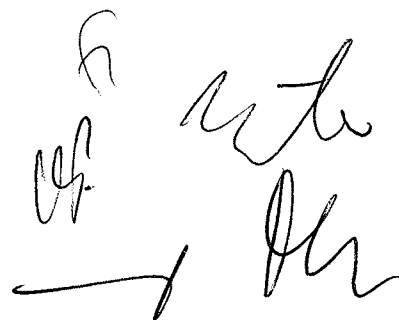
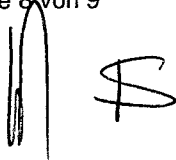
**Art.24 Vollzugskosten**

<sup>1</sup> Jede Vertragspartei trägt die Kosten für den Vollzug dieser Vereinbarung selber.

<sup>2</sup> Sofern diese Vereinbarung oder Teile davon für allgemeinverbindlich erklärt werden, werden die Modalitäten der Finanzierung des Vollzugs neu geregelt.

**Art.25 Schlussbestimmung**

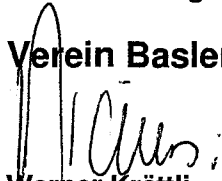
Diese Vereinbarung tritt einen Monat nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie ist erstmals mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten per Ende Jahr auf den 31.12.2008 kündbar. Erfolgt keine Kündigung, ist der Vertrag jeweils ein weiteres Jahr gültig.





Für die Arbeitgeber:

**Verein Basler Detailhandel**



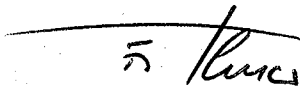
Werner Krättli  
Präsident



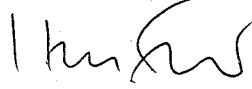
Peter Malama  
Vizepräsident

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:


**Angestellten Vereinigung Region Basel**



Felix Halmer  
Präsident



Dr. Hans Furer  
Geschäftsführer



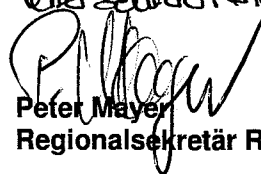
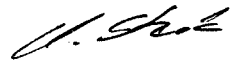
Dr. Karin Sutter-Somm  
Geschäftsführerin

**Syna die Gewerkschaft**



Eva Kaes  
Leiterin Sektor Dienstleistungen

Charles Seck  
Leiter Schwaben und Branden



Peter Mayer  
Regionalsekretär Region NWS

**Unia**



Vasco Pedrina  
Co-Präsident



Renzo Ambrosetti  
Co-Präsident



Jost Arnet  
Regionalsekretär

Fassung 27.06.2005

