



**Gesamtarbeitsvertrag
für Basler Pharma-, Chemie- und
Dienstleistungsunternehmen**

Gesamtarbeitsvertrag
für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Gültig ab 1. Januar 2002
Nachdruck Juni 2006

Inhaltsverzeichnis

1.	Zweck/Grundsätze/Geltungsbereich	5
	Art. 1 Zweck	5
	Art. 2 Grundsätze	5
	Art. 3 Geltungsbereich	5
2.	Arbeitsvertragliche Bestimmungen	6
	Art. 4 Anstellung	6
	Art. 5 Friedenspflicht	6
	Art. 6 Probezeit und Kündigungsfristen	6
	Art. 7 Kündigung wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung	6
	Art. 8 Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen	6
	Art. 9 Arbeitszeit	7
	Art. 10 Tages-, Abend- und Nachtarbeit / Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	7
	Art. 11 Lohn	7
	Art. 12 Zuschläge / Schichtarbeit	7
	Art. 13 Lohnersatz	8
	Art. 14 Niederkunft	9
	Art. 15 Sozialzulagen	9
	Art. 16 Reiseschecks	9
	Art. 17 Ferien	9
3.	Die GAV-Personalvertretung (PV)	10
3.1	Allgemeines	10
	Art. 18 Zweck und Aufgaben	10
	Art. 19 Organisation	10
	Art. 20 Information der Arbeitnehmenden durch die PV	10
3.2	Mitwirkung / Lohnverhandlungen	11
	Art. 21 Information	11
	Art. 22 Mitsprache	11
	Art. 23 Minoritäre Mitentscheidung	11
	Art. 24 Paritätische Mitentscheidung	12
	Art. 25 Lohnverhandlungen	12
4.	Beziehungen zwischen den GAV-Parteien	13
	Art. 26 Informationsrechte der Gewerkschaften	13
	Art. 27 Differenzen auf GAV-Ebene	13
	Art. 28 Schiedsgericht	13
	Art. 29 Kostenbeitrag	14
	Art. 30 Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen	14
	Art. 31 Abschluss neuer Gesamtarbeitsverträge	14
	Art. 32 Friedenspflicht	14
	Art. 33 Ergänzung oder Abänderung des Vertrags	15
	Art. 34 Vertragsdauer und Vertragskündigung	15
	Anhang	16
	Beilage – Anerkennungserklärung	19

1. Zweck/Grundsätze/Geltungsbereich

Art. 1 Zweck

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag setzt den Rahmen für das arbeitsvertragliche Verhältnis zwischen der Firma und den ihm unterstellten Arbeitnehmenden. Er regelt ausserdem die Rechte und Pflichten der firmeninternen gewählten Personalvertretung (PV) sowie die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien.

Art. 2 Grundsätze

Der Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (VBPCD) und die Gewerkschaften bekennen sich zu folgenden Grundsätzen:

1. Der VBPCD anerkennt die ordnenden Funktionen der Gewerkschaften und die daraus erwachsenden Aufgaben ihrer Mitglieder.
2. Die Vertragsparteien anerkennen ihre Verantwortung für die Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bedingungen der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden.
3. Die Vertragsparteien anerkennen den Grundsatz der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, politischer Überzeugung, Konfession, Nationalität oder Rasse.
4. Die Vertragsparteien sind bestrebt, in den Unternehmen die faktische Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen. Dabei legen sie auch ein besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten.
5. Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung im Sinne einer langfristigen beruflichen Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden.

Art. 3 Geltungsbereich

1. Geografischer Geltungsbereich

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

2. Personeller Geltungsbereich

Folgende Kategorien von Arbeitnehmenden sind dem vorliegenden GAV unterstellt:

- a) Arbeitnehmende mit einer abgeschlossenen, gewerblich-technischen Berufslehre von zwei- bis vierjähriger Dauer, die in ihrem erlernten Beruf tätig sind;
 - b) Arbeitnehmende, die keine Berufslehre abgeschlossen haben oder die nicht in ihrem erlernten Beruf tätig sind.
3. Alle Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis durch einen individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, insbesondere Lehrlinge und Aushilfen, sind diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellt.
 4. Die Vertragsparteien sind sich darin einig, dass der Einsatz von Aushilfen zur Bewältigung von unregelmässigem Arbeitsanfall notwendig sein kann und nicht zur Konkurrenzierung der dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden dienen soll.

2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 4 Anstellung

1. Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages sind Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.
2. Die in den Firmen geltenden Arbeits- und Anstellungsbedingungen sind ebenfalls Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.
3. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts.
4. Die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden erhalten bei der Anstellung den Gesamtarbeitsvertrag sowie die für sie geltenden Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Gleichzeitig unterschreiben sie eine Anschlussklärung.

Art. 5 Friedenspflicht

Die Arbeitnehmenden verpflichten sich vorbehältlich Art. 25 zur Einhaltung der absoluten Friedenspflicht.

Art. 6 Probezeit und Kündigungsfristen

1. Die ersten 3 Monate geleisteter Tätigkeit gelten als Probezeit. Die Kündigungsfrist beträgt 14 Kalendertage.
2. Danach kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten bis zum Alter 45, anschliessend von 6 Monaten, jeweils auf Monatsende gekündigt werden.

Art. 7 Kündigung wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung

1. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung nur nach einer schriftlichen Verwarnung gekündigt werden. Die Verwarnung enthält in jedem Fall eine individuelle Bewährungsfrist. Wird diese nicht zur festgelegten Verhaltens- oder Leistungsverbesserung genutzt, kann die Firma kündigen. Innert 5 Tagen nach Eröffnung der Verwarnung kann – auf Wunsch mit Unterstützung der PV – Wiedererwägung verlangt werden.
2. Vorbehalten bleibt die fristlose Entlassung. Die Firma orientiert die PV über diese Massnahme ohne Angabe der Gründe.

Art. 8 Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

Bei Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen sind geeignete Massnahmen zur Begrenzung der materiellen und menschlichen Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmenden zu prüfen. Auf Arbeitnehmende über 50 Jahre ist besondere Rücksicht zu nehmen. Nach Möglichkeit sind Härtefälle zu vermeiden und den Arbeitnehmenden innerhalb der Firma andere geeignete Arbeitsplätze anzubieten sowie Gelegenheit zur Umschulung zu schaffen. Es gelten die Mitwirkungsrechte gemäss Art. 21 Ziffer 3 sowie Art. 22 g) und h).

2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 9 Arbeitszeit

1. Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
2. An Stelle der Wochenarbeitszeit kann die Firma die Jahresarbeitszeit einführen, allenfalls auch nur für Teilbereiche. Sie beträgt – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Feiertage, der Tage mit vorverlegtem Arbeitsschluss und der vier freien Halbtage – durchschnittlich 1982 Stunden. Andere flexible Arbeitszeitmodelle auf der Basis von 8 Stunden pro Tag sind ebenfalls möglich, sofern die Bedingungen analog der Jahresarbeitszeit erfüllt sind.
3. Die Regelungen über die Arbeitszeit finden sinngemäss auf Teilzeitarbeitsverhältnisse Anwendung.
4. Bei Schichtarbeit kann unter Verrechnung von Zuschlägen von der ordentlichen wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen werden; die Einzelheiten werden firmenintern geregelt.
5. Die Besonderheiten der Teilzeitarbeit, der Überstunden- und Überzeitarbeit sowie die Absenzen und gegebenenfalls die Einzelheiten der Jahresarbeitszeit werden in den einzelnen Firmen geregelt.

Art. 10 Tages-, Abend- und Nachtarbeit / Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Als Tagesarbeit gilt die Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr.
2. Als Abendarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 23.00 Uhr.
3. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr.
4. Als Samstagsarbeit gilt die Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr des betreffenden Samstags (ausgenommen Vor- und Nachholen).
5. Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die Arbeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr des betreffenden Tages.

Art. 11 Lohn

1. Die Lohnfestsetzung erfolgt auf der Grundlage der firmenspezifischen Lohnsysteme.
2. In den Firmen werden jährlich Lohnverhandlungen geführt.

Art. 12 Zuschläge / Schichtarbeit

A. Zuschläge

1. Für Bereiche ohne Jahresarbeitszeit gelten für angeordnete Einsätze folgende, nicht zu kumulierende Lohnzuschläge:

a) Arbeit über 43 Stunden pro Woche	25 %
b) Samstagsarbeit	25 %
c) Abendarbeit	50 %
d) Nachtarbeit	50 %
e) Sonntags- und Feiertagsarbeit	75 %

2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

2. Für Bereiche mit flexiblen Arbeitszeitmodellen gemäss Art. 9.2 gelten für angeordnete Einsätze folgende, nicht zu kumulierende Zeitzuschläge:

a) Samstagsarbeit	25 %
b) Abendarbeit	50 %
c) Nachtarbeit	50 %
d) Sonntags- und Feiertagsarbeit	75 %

B. Schichtarbeit

1. Für Arbeit im Schichtturnus gelten folgende, nicht zu kumulierende Lohnzuschläge:

a) Arbeit über 43 Stunden pro Woche	25 %
b) Samstagsarbeit	25 %
– bei ununterbrochenem Betrieb	50 %
c) Abendarbeit	50 %
d) Nachtarbeit	50 %
e) Sonntags- und Feiertagsarbeit	75 %
– bei ununterbrochenem Betrieb	100 %
f) Allfällige Zuschläge bei Tagesarbeit sind firmenintern zu regeln; es gilt sinngemäss Art. 25.	

2. Für Lohnzuschläge können gleichwertige durchschnittliche Prozentsätze festgelegt werden.
3. Die Firma kann im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden Schichtzuschläge durch Freizeit abgelten.

C. Schichturlaub

1. Bei regelmässiger Schichtarbeit beträgt der Schichturlaub:

a) für einen voll in ununterbrochenem Betrieb gearbeiteten Monat	3/4 Tag
b) für einen voll in regelmässiger Dreierschicht gearbeiteten Monat	1/2 Tag
c) für einen voll in regelmässiger Zweierschicht gearbeiteten Monat	1/4 Tag

2. Sporadisch auftretende Schichteinsätze gelten als unregelmässige Schichtarbeit. Die pro Jahr effektiv geleisteten Schichtwochen werden addiert, wobei Bruchstücke von 3 Wochen auf 4 Wochen aufgerundet werden. Der Schichturlaub beträgt:

a) bei 4 Wochen Nachtschicht	1/2 Tag
b) bei 4 Wochen Spätschicht	1/4 Tag

Art. 13 Lohnersatz

1. Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, von der SUVA nicht versicherte Unfälle ausgenommen, gewähren die Firmen vollen Lohnersatz. Dauer und Modalitäten werden firmenintern geregelt. Die Firma trägt die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten sowie gegen Nichtberufsunfälle.
2. Bei der Leistung von schweizerischem obligatorischem Militär-, Zivil- oder Zivildienst gewährt die Firma grundsätzlich vollen Lohnersatz; Ledige erhalten während der Rekrutenschule oder des Zivildienstes 80% des Lohnes. Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung werden an den Lohnersatz angerechnet; nicht angerechnet wird die Unterstützungszulage für Ledige.

2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 14 Niederkunft^{*)}

Arbeitnehmerinnen haben während 4 Wochen vor und 14 Wochen nach der Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Art. 15 Sozialzulagen

Die Kinderzulage beträgt SFr. 200.– im Monat für jedes zulageberechtigte Kind. Die Familienzulage von SFr. 120.– pro Monat wird Arbeitnehmenden ausbezahlt, welchen ein Anspruch auf Kinderzulage zusteht.

Art. 16 Reiseschecks

Es werden Reiseschecks abgegeben.

Art. 17 Ferien

1. Der Ferienanspruch beträgt für alle Arbeitnehmenden:
 - 25 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,
 - 23 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird,
 - 24 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 46. Altersjahr vollendet wird,
 - 25 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 47. Altersjahr vollendet wird,
 - 26 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 48. Altersjahr vollendet wird,
 - 27 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,
 - 28 Arbeitstage vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird,
 - 30 Arbeitstage vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.
2. Bei Absenzen bis zu 50 Arbeitstagen (10 Wochen) infolge von Krankheit, Geburt, Unfall oder schweizerischem obligatorischem Militärdienst werden keine Abzüge vom Ferienanspruch gemacht. Für weitere Absenzen wird der Ferienanspruch um je $\frac{1}{12}$ für jeden vollen Monat reduziert. Unter der Voraussetzung, dass der ungekürzte Ferienanspruch mindestens 5 Arbeitstage beträgt, bleiben 5 Ferientage auf jeden Fall erhalten. Wird in einem Kalenderjahr überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht, bleibt $\frac{1}{12}$ des Jahresferienanspruches bestehen.

^{*)} Fassung gemäss Zusatzvereinbarung zum GAV, abgeschlossen am 12. Mai 2006 zwischen VBPCD sowie Unia und Syna.

3. Die GAV-Personalvertretung (PV)

3.1 Allgemeines

Art. 18 Zweck und Aufgaben

1. Die PV ist die legitimierte Vertretung aller diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden gegenüber der Firma.
2. Die PV überwacht die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags innerhalb der Firma und wirkt in allen Bereichen mit, in welchen die Mitwirkung gesetzlich, gesamtarbeitsvertraglich oder firmenintern vorgesehen ist.

Art. 19 Organisation

1. Über Rechte und Pflichten der PV und die Wahl ihrer Mitglieder sind auf Firmenebene Reglemente zu erlassen.
2. Zur Erledigung der laufenden Aufgaben sowie für die Mitwirkung in den von den Firmen eingesetzten Kommissionen werden der Präsident oder die Präsidentin sowie allfällige weitere Mitglieder der PV der Beanspruchung entsprechend und im Rahmen der bisherigen Praxis der Firmen von der Arbeit im Betrieb freigestellt.
3. Für Kurse und Veranstaltungen, die der Schulung und Weiterbildung für die Tätigkeit als Mitglied der PV dienen, haben die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der PV in den einzelnen Firmen während ihrer Amtsdauer von 3 Jahren zusammen Anspruch auf sovielmals 20 Arbeitstage bezahlten Urlaub, als die PV ordentliche Mitglieder (exkl. Ersatzmitglieder) zählt.
Die Aufteilung der zur Verfügung stehenden Urlaubstage auf die ordentlichen Mitglieder und auf die Ersatzmitglieder liegt im Ermessen der PV. Für länger als 10 Arbeitstage dauernde Urlaube eines einzelnen Mitglieds der PV bedarf es jedoch der Zustimmung des oder der Delegierten der Geschäftsleitung.

Art. 20 Information der Arbeitnehmenden durch die PV

1. Die PV hat das Recht, die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden in Absprache mit dem oder der zuständigen Delegierten der Geschäftsleitung und je nach Zweckmässigkeit an Versammlungen, durch Anschläge oder durch Zirkulare zu informieren.
2. Von Fall zu Fall kann die PV in Absprache mit dem oder der zuständigen Delegierten der Geschäftsleitung zu ihren Sitzungen Sachverständige nach ihrer Wahl beziehen.

3. Die GAV-Personalvertretung (PV)

3.2 Mitwirkung/Lohnverhandlungen

Art. 21 Information

1. Die PV ist mindestens einmal jährlich über die Entwicklung des gesamten Personalbestandes zu informieren.
2. Die PV ist mindestens einmal jährlich über den Geschäftsgang zu informieren.
3. Bei Personalreduktionen infolge von Arbeitsmangel oder anderen, nicht in der Person der Arbeitnehmenden liegenden Gründen, wie Fusionen, Produktverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen, Betriebsschliessungen, ist die PV möglichst frühzeitig über das Ausmass und den zeitlichen Ablauf zu informieren.
4. Besteht die Absicht, Kurzarbeit einzuführen, ist die PV möglichst frühzeitig über Ausmass und voraussichtliche Dauer zu informieren.

Art. 22 Mitsprache

Die PV hat ein Mitspracherecht bezüglich:

- a) Ausgestaltung des Lohnsystems
- b) Einteilung der Arbeitszeit / neue Arbeitszeitmodelle
- c) Regelung von Kurzarbeit
- d) Versetzung grösserer Gruppen von Arbeitnehmenden
- e) Pikettdienst-Reglement
- f) Preisgestaltung in den Personalrestaurants
- g) Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen
- h) Erstellung eines allfälligen Sozialplans bei Personalreduktionen
Führen die Gespräche nicht zu einem befriedigenden Resultat, können die Gewerkschaften beigezogen werden.
- i) Arbeitszeitreglement bei Jahresarbeitszeit
- j) Ausgestaltung der Schichtarbeit
- k) Gleichstellungsfragen

Art. 23 Minoritäre Mitentscheidung

Die PV hat ein Recht auf minoritäre Mitentscheidung bezüglich:

- a) Reglement über die Zusammenarbeit in Fragen der Betriebssicherheit, des Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes
- b) Vorschlagswesen
- c) Stipendienwesen
- d) Berufliche Weiterbildung und Schulung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden
- e) Festlegung von Schichtpauschalen
- f) Lohnersatzreglement
- g) Regelung bezahlter Absenzen und arbeitsfreier Tage

3. Die GAV-Personalvertretung (PV)

3.2 Mitwirkung/Lohnverhandlungen

Art. 24 Paritätische Mitentscheidung

Die PV hat ein Recht auf paritätische Mitentscheidung bezüglich:

- a) Durchführung der Funktions- oder Stellenbewertung in den firmeninternen, paritätischen Bewertungskommissionen
- b) PV-Reglement und PV-Wahlreglement

Art. 25 Lohnverhandlungen

Über allfällige Lohnerhöhungen wird jährlich mit den PV firmenintern verhandelt. Führen diese Verhandlungen zu keinem Resultat, übernehmen Delegierte der Vertragsgewerkschaften im Beisein der PV die Verhandlungsführung seitens der Arbeitnehmenden. Wird auch in diesen Verhandlungen keine Einigung erzielt, erlischt in Bezug auf diese Streitigkeit in der betreffenden Firma die Friedenspflicht.

4. Beziehungen zwischen den GAV-Parteien

Art. 26 Informationsrechte der Gewerkschaften

1. Die an diesem Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen an ihre Mitglieder in den Firmen an hierfür geeigneten, mit dem oder der zuständigen Delegierten der Geschäftsleitung vereinbarten Stellen anschlagen. Hinsichtlich solcher Bekanntmachungen gelten die firmeninternen Regelungen.
2. Die Gewerkschaften haben die Möglichkeit, ihre Vertrauensleute zweimal jährlich zu Versammlungen einzuladen, die während der Arbeitszeit ausserhalb der Firma stattfinden.

Art. 27 Differenzen auf GAV-Ebene

1. Bei Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung des Gesamtarbeitsvertrags (Rechtsstreitigkeiten) ist zu deren Schlichtung und allfälliger Beilegung folgendes Verfahren zu befolgen:
 - a) In erster Linie soll versucht werden, die Meinungsverschiedenheiten in der Firma durch Verhandlungen zu beheben, und zwar normalerweise zwischen Geschäftsleitung und PV.
 - b) Lässt sich die Angelegenheit firmenintern nicht ordnen oder geht die Differenz über den Rahmen der einzelnen Firma hinaus, so ist die Sache den beidseitigen Verbandsinstanzen zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
 - c) Wird unter den Verbandsinstanzen keine Einigung erzielt, so wird die Angelegenheit einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung unterbreitet.
2. Die vertragsschliessenden Parteien kommen überein, während der Dauer der Einigungsverhandlungen und des Schiedsgerichtsverfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konflikts führen könnte.

Art. 28 Schiedsgericht

1. Über die Bestellung des Schiedsgerichts, dessen Organisation und das von ihm einzuhaltende Verfahren gelten folgende Bestimmungen:
 - a) Innert 14 Tagen nach Erhalt einer entsprechenden Aufforderung seitens eines Vertragspartners sind zu ernennen:
 - Vorsitz. Falls sich die Parteien nicht auf eine andere Persönlichkeit einigen, hat der oder die Vorsitzende des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt (Gesamtgericht) den Vorsitz des Schiedsgerichts;
 - die Delegierten der Parteien und deren Ersatzleute. Der VBPCD sowie die Gesamtheit der Gewerkschaften wählen je drei Delegierte und mindestens drei Ersatzleute in das Schiedsgericht, die dem oder der Vorsitzenden des Schiedsgerichts schriftlich bekanntzugeben sind.
 - b) Das Schiedsgericht tagt in Basel. Es bestimmt ausschliesslich und endgültig das Verfahren. Über allfällige Austritts- und Ablehnungsgründe entscheidet der oder die Vorsitzende endgültig nach den Bestimmungen des Prozessrechts des Kantons Basel-Stadt.
 - c) Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind endgültig; die Parteien verzichten auf jeden Instanzenzug.
2. Bei Vertragsverletzungen durch eine Vertragspartei, deren Organe oder Mitglieder kann das Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine angemessene Konventionalstrafe aussprechen.

4. Beziehungen zwischen den GAV-Parteien

Art. 29 Kostenbeitrag

1. Der VBPCD stellt jährlich einen Beitrag zur Verfügung, der sich auf SFr. 110.– für jede dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Person beläuft. Wird in einem späteren Zeitpunkt dieser Beitrag des VBPCD nicht mehr vereinbart, so wird der Betrag in den Lohn aller GAV-Arbeitnehmenden eingebaut.
2. Dieser Betrag wird als Beitrag an die Bildungskosten der Gewerkschaften und an die aus dem Abschluss und der Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrags entstehenden Kosten verwendet. Die Gewerkschaften erstatten der Treuhandstelle gemäss Ziffer 3 jährlich einen Bericht über die Verwendung der Beiträge im Sinne der Zweckbestimmung.
3. Der jeweils auf Grund des Bestands der am 1. Januar dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden ermittelte Betrag wird vom VBPCD an eine neutrale Treuhandstelle überwiesen. Diese nimmt nach Abzug ihrer Kosten die Aufteilung dieses Beitrags an die Gewerkschaften nach Massgabe der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitglieder vor; sie kontrolliert zudem den Bestand der jeweils am 1. Januar dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden.

Art. 30 Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen

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

Art. 31 Abschluss neuer Gesamtarbeitsverträge

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

Art. 32 Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer des Vertrags in absoluter Weise den Frieden zu wahren. Infolgedessen ist jegliche Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung untersagt. Diese absolute Friedenspflicht obliegt auch den einzelnen Arbeitgebenden. Vorbehalten bleibt Art. 25.

4. Beziehungen zwischen den GAV-Parteien

Art. 33 Ergänzung oder Abänderung des Vertrags

Die Vertragspartner erklären sich bereit, auch während der Vertragsdauer Vorschläge betreffend Ergänzung oder Abänderung des Vertrages zur Prüfung entgegenzunehmen und zu besprechen. Solange darüber keine Einigung erzielt ist, gilt der bestehende Gesamtarbeitsvertrag. Das in Art. 28 vorgesehene Schiedsgericht ist für solche Gegenstände nicht zuständig.

Art. 34 Vertragsdauer und Vertragskündigung

1. Dieser Vertrag ist am 1. Januar 2002 in Kraft getreten und gilt bis zum 31. März 2008.*)
2. Sofern dieser Gesamtarbeitsvertrag nicht spätestens 6 Monate vor Ablauf der festen Vertragsdauer seitens des VBPCD oder seitens einer der unterzeichneten Gewerkschaften durch eingeschriebenen Brief an die Gegenseite gekündigt wird, gilt er jeweils als stillschweigend um ein weiteres Jahr verlängert.
3. Gleichzeitig mit der Kündigung sind die Abänderungsvorschläge, welche die kündigende Partei zu machen gedenkt, der Gegenseite schriftlich einzureichen.

Basel, den 18. Juni 2001

Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Der Präsident: Der Sekretär:
Markus Rappo Luzius Müller

Gewerkschaft Bau & Industrie (GBI)

Andreas Rieger Hans Schächli Mathias Bonert

Syna – die Gewerkschaft

Charles Steck Arno Kerst

SMUV – Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen

Renzo Ambrosetti Rolf Frehner

*) Fassung von Abs. 1 gemäss Zusatzvereinbarung zum GAV, abgeschlossen am 26. August 2005 zwischen VBPCD sowie Unia und Syna.

Der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages gemäss Artikel 3 erstreckt sich auf die folgenden Firmen:*)

Novartis International AG	Basel
Novartis Pharma AG	Basel
Novartis Pharma Schweizerhalle AG	Muttenz
Novartis Pharma Stein AG	Stein
Novartis Animal Health AG	Basel
F. Hoffmann-La Roche AG	Basel
DSM Nutritional Products AG	Kaiseraugst
DSM Nutritional Products AG	
Zweigniederlassung Werk Sisseln	Sisseln
Schweizerhall Chemie AG (ehemals Chemische Fabrik Schweizerhall)	Basel
Bayer (Schweiz) AG	Zürich
Clariant Produkte (Schweiz) AG	Muttenz
Johnson Controls AG	Basel
Rohner AG Pratteln	Pratteln
SF-Chem AG (ehemals Säurefabrik Schweizerhall)	Pratteln
Syngenta Crop Protection AG	Basel
Syngenta Crop Protection Münchwilen AG	Münchwilen
Syngenta Crop Protection Schweizerhalle AG	Muttenz
Valorec Services AG	Basel

Zum vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag existieren ein Anhang zum Abschlussprotokoll vom 17.12.1998 (Absenzen, Jahresarbeitszeitreglemente, Reiseschecks, Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen), eine Protokollerklärung im Abschlussprotokoll vom 11.7.2001 (Spezialregelungen bei Rohner und SF-Chem) sowie Zusatzvereinbarungen vom 26.8.2005 (Lohnpolitik nach Ausdehnung der Personenfreizügigkeit, Vertragsverlängerung) und 12.5.2006 (Niederkunft).

*) *Stand im Zeitpunkt des Nachdrucks dieses GAV (Juni 2006)*

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

1. Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20
3000 Bern 15
Tel. 031 350 21 11

und

Unia Regionalsekretariat

Rebgasse 1
4005 Basel
Tel. 061 686 73 00

2. Syna – die Gewerkschaft

Byfangweg 30
4051 Basel
Tel. 061 227 97 30

und

Neumarkt 2
5201 Brugg
Tel. 056 448 99 00

Interessenten für eine Mitgliedschaft erhalten Auskunft bei den Sekretariaten.

*) *Stand im Zeitpunkt des Nachdrucks dieses GAV (Juni 2006)*

Beilage zum Gesamtarbeitsvertrag für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Anerkennungserklärung

Herr/Frau _____

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

Basel, den _____

Unterschrift _____

Pers.-Nr. _____

