

# GAV

## Gesamtarbeitsvertrag für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen Gültig ab 1. Mai 2008

### Art. 27 Mitwirkung: Information

**27.1** Die Personalvertretung ist mindestens einmal jährlich über die Entwicklung des gesamten Personalbestandes zu informieren.

**27.2** Die Personalvertretung ist mindestens einmal jährlich über den Geschäftsgang zu informieren.

**27.3** Bei Personalreduktionen infolge von Arbeitsmangel oder anderen, nicht in der Person der Arbeitnehmenden liegenden Gründen, wie Fusionen, Produktverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen und Betriebsschliessungen, ist die Personalvertretung möglichst frühzeitig über das Ausmass und den zeitlichen Ablauf zu informieren.

**27.4** Besteht die Absicht, Kurzarbeit einzuführen, ist die Personalvertretung möglichst frühzeitig über Ausmass und voraussichtliche Dauer zu informieren.

### Art. 28 Mitwirkung: Mitsprache

Die Personalvertretung hat ein Mitspracherecht<sup>3</sup> bezüglich:

**28.1** Gleichstellungsfragen

**28.2** Einteilung der Arbeitszeit / neue Arbeitszeitmodelle

**28.3** Arbeitszeitreglement bei Jahresarbeitszeit

**28.4** Ausgestaltung der Schichtarbeit

**28.5** Festlegung von Schichtpauschalen

**28.6** Regelung bezahlter Absenzen und arbeitsfreier Tage

**28.7** Pikettdienst-Reglement

**28.8** Ausgestaltung des Lohnsystems

**28.9** Festlegung eines allfälligen Bonus-Systems

**28.10** Lohnfortzahlung (Lohnersatzreglement)

**28.11** Versetzung grösserer Gruppen von Arbeitnehmenden

**28.12** Regelung von Kurzarbeit

**28.13** Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen

**28.14** Erstellung eines allfälligen Sozialplans bei Personalreduktionen. Führen die Gespräche nicht zu einem befriedigenden Resultat, können die Gewerkschaften beigezogen werden.

**28.15** Reglement über die Zusammenarbeit in Fragen der Betriebssicherheit, Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes

**28.16** Vorschlagswesen

**28.17** Stipendienwesen

**28.18** Berufliche Weiterbildung und Schulung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden

**28.19** Preisgestaltung in den Personalrestaurants

<sup>3</sup> Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Personalvertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

## **Art. 32 Abbau einer grösseren Zahl von Arbeitsplätzen / Massenentlassungen**

**32.1** Bei einem beabsichtigten Abbau einer grösseren Zahl von Arbeitsplätzen hat die Firma

**32.1.1** die Personalvertretung rechtzeitig zu konsultieren,

**32.1.2** der Personalvertretung alle zweckdienlichen Auskünfte, namentlich über die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, zu erteilen,

**32.1.3** der Personalvertretung die Möglichkeit zu geben, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

**32.1.4** Die Details sind firmenintern zu regeln.

### **32.2 Massenentlassungen im Sinne des Obligationenrechts**

Bei einer Massenentlassung gemäss OR 335d sind über den Art. 34 hinaus die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

## **Art. 33 Betriebsübergang im Sinne von Art. 333 OR**

**33.1** Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen Dritten übertragen, so hat die Firma die

Personalvertretung rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs über den Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden zu informieren.

**33.2** Sind infolge eines Betriebsübergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist die Personalvertretung so rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren, dass es der Personalvertretung möglich ist, über alternative Massnahmen zu beraten und solche vorzuschlagen.

## **Art. 34 Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Milderung von Härten bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen**

**34.1** Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Milderung von Härten bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen werden nach Massgabe der konkreten Gegebenheit firmenintern geregelt. Dabei können z.B. Elemente aus folgendem Massnahmenkatalog geprüft werden:

- Übersicht über interne offene Stellen
- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen oder in der Firmengruppe
- Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche (Stellenvermittlung, Jobcenter usw.)
- Verschiebung von Arbeitsplätzen in der Firma bzw. in der Firmengruppe lokal und global
- Ausnützung der natürlichen Fluktuation
- Outplacementberatung

**34.2** Bei Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen sind geeignete Massnahmen zur Begrenzung der materiellen und menschlichen Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmenden zu prüfen.

**34.3** Nach Möglichkeit sind Härtefälle zu vermeiden und den Arbeitnehmenden innerhalb der Firma andere geeignete Arbeitsplätze anzubieten sowie Gelegenheit zur Umschulung zu schaffen.

**34.4** Auf Arbeitnehmende über 50 Jahre ist besondere Rücksicht zu nehmen.

**34.5** Für Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen gelten die Mitwirkungsrechte gemäss Art. 27.3 sowie Art. 28.13 und 28.14.