

Einheitsvertrag Cilag AG – Gültigkeit 01.05.2021 – 31.12.2024

zwischen

Firma Cilag AG
Hochstrasse 201 – 8200 Schaffhausen

"Arbeitgeberin"

und

Gewerkschaft Unia
Stauffacherstrasse 60 – 8004 Zürich

"Arbeitnehmerverbände"

sowie

Angestelltenverein der Cilag AG (AVC)
Hochstrasse 201 – 8200 Schaffhausen

betreffend

***Dieser Einheitsvertrag ist ein Gesamtarbeitsvertrag im Sinne
des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 356 ff. OR)***

Inhaltsverzeichnis

Liste der Anhänge	4
A. Grundsätze und Geltungsbereich	5
Art. 1 Friedenspflicht der Vertragsparteien	5
Art. 2 Koalitionsfreiheit	5
Art. 3 Geltungsbereich	5
Art. 4 Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Arbeitsvertrag mit maximaler Dauer	6
Art. 5 Externes Temporärpersonal	6
Art. 6 Vertretungsbereiche	7
Art. 7 Anwendung und Wirkung dieses Einheitsvertrages auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse	7
B. Gleichstellung	7
Art. 8 Grundsatz der Gleichbehandlung	7
Art. 9 Gleichstellung von Frau und Mann	8
Art. 10 Gleichstellung von ausländischen Mitarbeitenden	8
C. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	8
Art. 11 Anstellung	8
Art. 12 Probezeit	8
Art. 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
Art. 14 Individuelle Friedenspflicht	10
Art. 15 Arbeitszeit	10
Art. 16 Ferien	11
Art. 17 Gehalt	12
Art. 18 Teuerungsausgleich	13
Art. 19 Sozialzulagen	13
Art. 20 13. Monatsgehalt	14
Art. 21 Zulagen für Schicht- und andere Sonderarbeitszeiten	14
Art. 22 Krankheit und Unfall	16

Art. 23 Mutterschafts- und Adoptionsurlaub für Mütter	19
Art. 24 Vaterschafts- und Adoptionsurlaub für Väter	22
Art. 25 Versorgungsurlaub für Mitarbeitende mit Familienpflichten	23
Art. 26 Militär- und Zivilschutz	23
Art. 27 Verhältnis zu Art. 324a/b OR (Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung)	24
Art. 28 Feiertage und Brückentage	24
Art. 29 Lohnnachgenuss im Todesfall	24
Art. 30 REKA-Checks/Halbtax-Abonnement der SBB	25
Art. 31 Weiterbildung	25
D. Personalvertretung (PV)	25
Art. 32 Betriebskommission (BK)	25
Art. 33 Angestelltenvertretung (AV)	26
Art. 34 Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche von BK und AV	26
Art. 35 Identische Mitwirkungsordnung	26
Art. 36 Gemeinsame Anliegen und Zusammenarbeit von BK und AV	26
Art. 37 Aufgaben	26
Art. 38 Grundsätze der Zusammenarbeit von PV und Firma	26
Art. 39 Mitwirkungsrechte	28
Art. 40 Mitwirkungsbereiche	29
Art. 41 Reglement über die PV	30
Art. 42 Firmenbeitrag an die PV	30
E. Beitrag an Bildungs- und Vertragskosten	30
Art. 43 Beitrag an Bildungs- und Vertragskostenanstelle von Solidaritätsbeiträgen der Betriebsangestellten	30
Art. 44 Beitrag an den Bildungs- und Vertragskosten des AVC	30

F. Differenzen / Gerichtsstand / Vertragsergänzung	31
Art. 45 Differenzen	31
1. Grundsatz	31
2. Beilegung von Rechtsstreitigkeiten	31
3. Beilegung anderer Differenzen (Regelungsstreitigkeiten)	31
Art. 46 Ergänzung oder Abänderung des Vertrages	31
Art. 47 Inkrafttreten und Vertragsdauer	32

Liste der Anhänge

Anhang I: Vereinbarung über Personalreduktionen und Betriebsschliessungen

Anhang II: Vereinbarung über die Handhabung des Lohnsystems

Anhang III: Vereinbarung über den Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalvertretungen

Anhang IV: Betriebsvereinbarung über die Absenzen

Präambel

(A) Mit dem vorliegenden Einheitsvertrag haben die Vertragsparteien für die Arbeitsverhältnisse aller betroffenen Mitarbeitenden der Firma eine einheitliche gesamtarbeitsvertragliche Grundlage geschaffen. Dies dient dem Interesse der Gleichbehandlung der verschiedenen Angestelltenkategorien und führt zu wesentlichen Vereinfachungen. Darüber hinaus wollen die Vertragsparteien aber auch ein deutliches Zeichen dafür setzen, dass sie sich zum Weg des sozialpartnerschaftlichen Dialoges bekennen und den Gesamtarbeitsvertrag als unentbehrliches Instrument zum fairen Interessenausgleich und damit zur nachhaltigen Sicherung des Arbeitsfriedens betrachten.

(B) In diesem Vertrag wollen die Vertragsparteien des Weiteren Eckpunkte fortschrittlicher arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten vereinbaren und damit - ganz im Sinne des Unternehmensleitbildes der Firma, dem Johnson & Johnson Credo - einen positiven Beitrag zum Wohl und zur Entwicklung der Mitarbeitenden und der Firma leisten.

(C) Im vorliegenden neuen Einheitsvertrag wollen die Vertragsparteien dem Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit eine ganz besondere Bedeutung beimessen, in der Überzeugung, dass dies eine wichtige Voraussetzung und Chance für die Perspektivenvielfalt bei den Entscheidungen und Innovationen auf allen Ebenen des Unternehmens ist.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien, was folgt:

A. Grundsätze und Geltungsbereich

Art. 1 Friedenspflicht der Vertragsparteien

Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer dieses Einheitsvertrages in absoluter Weise den Frieden zu wahren. Infolgedessen ist jegliche Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung unzulässig. Vorbehalten bleiben Art. 18 Abs. 3 und Art. 45 Abs. 3 dieses Vertrages.

Art. 2 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit wird von den Vertragsparteien allseits anerkannt und respektiert.

Die Firma anerkennt die ordnenden Funktionen der beteiligten Arbeitnehmerverbände; sie steht einer Mitgliedschaft der Mitarbeitenden bei der Unia beziehungsweise beim AVC positiv gegenüber.

Art. 3 Geltungsbereich

Unter den Geltungsbereich dieses Vertrages fallen alle Mitarbeitenden, welche arbeitsvertraglich von der Firma Cilag AG mit Paygrade bis und mit 25 angestellt sind.

Vom Geltungsbereich ausgenommen sind:

- (a) Mitarbeitende im Lehrverhältnis.
- (b) Trainees, Diplomanden und Praktikanten mit einer Anstellungsdauer bis zu 24 Monaten.
- (c) Externes Personal.

Art. 4 Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Arbeitsvertrag mit maximaler Dauer

Die Vertragsparteien sind sich darin einig, dass die Firma zwar nach eigenem Ermessen Arbeitsverträge mit maximaler Dauer im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abschliessen kann, mit der Massgabe allerdings, dass die Anzahl der solcherart beschäftigten Mitarbeitenden in vernünftiger Relation zum Stammpersonal (festangestellte Mitarbeitende mit Voll- oder Teilzeitpensum) steht. Die betroffenen Mitarbeitenden sollen nach Wunsch und Möglichkeit bei der Besetzung von Fest- und Vollzeitstellen bei ebenbürtiger Qualifikation gegenüber Drittbewerbern den Vorrang erhalten. Die Vertragsparteien sind sich des Weiteren darin einig, dass Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag mit maximaler Dauer spätestens 1 Monat vor Vertragsablauf über eine eventuelle Vertragsverlängerung informiert sein sollen (bei überjährigen Arbeitsverhältnissen soll dies bereits 3 Monate vor Ablauf der Fall sein). Die besonderen Arbeitsverträge gemäss dieser Bestimmung fallen unter den Geltungsbereich dieses Vertrages, sofern die Voraussetzungen von Art. 3 gegeben sind.

Befristete Beschäftigungen sind möglich, solange sie sich im Rahmen der Rechtsprechung zu Kettenarbeitsverträgen bewegen. Ein Kettenarbeitsvertrag wird nach der dritten Verlängerung einer befristeten Anstellung angenommen.

Art. 5 Externes Temporärpersonal

Externes Temporärpersonal fällt nicht unter den Geltungsbereich dieses Vertrages. Die Firma achtet hinsichtlich solcher Beschäftigter auf ein vernünftiges zahlenmässiges Verhältnis zum eigenen Personal. Dies erfolgt unter anderem auch durch die zeitliche Limitierung von temporären, externen Arbeitsverhältnissen. Der Anteil an Temporärpersonal wird einem Controlling unterzogen und die Personalvertretungen werden einmal pro Jahr darüber informiert (vgl. Art. 39, lit a). Im Bedarfsfall werden gemeinsam Massnahmen besprochen (vgl. Art. 39, lit. b) und deren Umsetzung bei der Geschäftsleitung beantragt.

Durch Festlegung sozialer Mindeststandards soll ein Unterlaufen des Einheitsvertrages bzw. eine Konkurrenzierung des unter den Geltungsbereich dieses Vertrages fallenden eigenen Personals verhindert werden. Es handelt sich dabei um die folgenden Bestimmungen:

- Minimal- und Mindestlöhne gem. Art. 17
- Zulagen gem. Art. 21
- Arbeitszeit gem. Art. 15
- Feiertage gem. Art. 28

Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit stellt die Firma durch Kostenübernahme die Lohnfortzahlung zu 80% für die ersten beiden Tage der Arbeitsverhinderung sicher, sofern die Lohnfortzahlung nicht bereits durch den Verleihbetrieb oder dessen Taggeldversicherung ab dem ersten Tag geleistet wird.

Die Cilag AG verpflichtet sich im Weiteren, gegenüber den externen Verleihbetrieben dafür zu sorgen, dass diese die vorstehenden Bestimmungen dieses Einheitsvertrages einhalten.

Allen Temporärarbeitenden wird eine JNJ-Funktionsstufe zugeordnet, die sich an der ausgeübten Funktion, der Berufsausbildung und -erfahrung orientiert.

Temporäre externe Beschäftigungsverhältnisse können bis zu maximal 48 Monate andauern.

Art. 6 Vertretungsbereiche

Die Betriebskommission BK vertritt Betriebsangestellte mit Produktionstätigkeiten respektive handwerklichen/technischen Tätigkeiten in sämtlichen Bereichen der Produktion, dem technischen Unterhalt und den Lagern.

Die Angestelltenvertretung AV vertritt Angestellte aus den Labors sowie den technischen- und kaufmännischen Bürobereichen.

Die Zuordnung erfolgt durch Aufteilung der Personalkostenstellen auf die Vertretungsbereiche von BK respektive AV auf der Kostenstellenliste. Sie wird in Absprache mit den beiden Präsidenten jedes Jahr überprüft. Bei Uneinigkeit können die Verbände beigezogen werden.

Die Vertretungsbereiche dienen zur Abgrenzung des Tätigkeitsbereichs und zur Berechnung des jährlichen Vollzugskostenbeitrags an die Unia.

Art. 7 Anwendung und Wirkung dieses Einheitsvertrages auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse

Die Bedingungen dieses Einheitsvertrages sollen für die Mitglieder und Nichtmitglieder der beteiligten Arbeitnehmerverbände gleichermassen Anwendung finden. Demzufolge wird die Firma im oben definierten Geltungsbereich des Vertrages (Art. 3) keine Einzelarbeitsverhältnisse eingehen oder fortführen, welche die Bedingungen dieses Vertrages nicht erfüllen.

Die im nachfolgenden Abschnitt C vereinbarten arbeitsvertraglichen Bestimmungen gelten während der Dauer dieses Einheitsvertrages kraft Gesetzes unmittelbar für die Mitglieder der beteiligten Arbeitnehmerverbände (normative Wirkung). Für die Betriebsangestellten (auch für die Nichtmitglieder) ergibt sich diese unmittelbare Wirkung in jedem Falle auch aus der Anschlussklärung gemäss Art. 11. Bei den Angestellten, welche Nichtmitglieder eines beteiligten Arbeitnehmerverbandes sind, wirken diese Bestimmungen nicht unmittelbar; sie werden aber in jedem Falle einzelvertraglich als anwendbar erklärt (vgl. Art. 11 Abs. 2).

B. Gleichstellung

Art. 8 Grundsatz der Gleichbehandlung

Die Vertragsparteien achten darauf, dass im ganzen Betrieb das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot respektiert und eingehalten wird. Eine willkürliche Benachteiligung von einzelnen Mitarbeitenden oder von einzelnen Arbeitnehmergruppen im Betrieb, d.h. deren unterschiedliche Behandlung ohne sachlichen Grund, stellt als Persönlichkeitsverletzung einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot dar. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn jemand direkt oder indirekt wegen des Geschlechts, der Herkunft, der Religionszugehörigkeit, der Nationalität, der politischen Einstellung usw. benachteiligt wird und solche persönliche Eigenschaften im konkreten Fall keinerlei Einfluss auf die betrieblichen Gegebenheiten haben.

Art. 9 Gleichstellung von Frau und Mann

Frau und Mann sind gleichberechtigt.

Mitarbeitende werden auf Grund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Dies gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

Angemessene Massnahmen zur Förderung und Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Die Vertragsparteien achten besonders auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Familienpflichten.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Frau und Mann haben einen verfassungsmässig garantierten Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Dieser Grundsatz wird in der Firma durch eine gleichstellungsgerechte, nachvollziehbare Lohnpolitik verwirklicht (siehe Art. 17 in Verbindung mit Anhang II dieses Vertrages)

Art. 10 Gleichstellung von ausländischen Mitarbeitenden

Die Vertragsparteien fördern die Gleichstellung und Integration von ausländischen Mitarbeitenden im ganzen Betrieb und auf allen Ebenen, namentlich bei der Entlohnung, Aus- und Weiterbildung und Beförderung.

C. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 11 Anstellung

Die Anstellung erfolgt durch die Firma mittels eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages. Gleichzeitig erhält jede/jeder Mitarbeitende ein Exemplar dieses Einheitsvertrages und der ergänzenden Betriebsvereinbarungen und Reglemente.

Bedingung der Anstellung ist bei den Betriebsangestellten der Anschluss an diesen Einheitsvertrag (Anschlussklärung gemäss Art. 356b OR) und bei den Angestellten die schriftliche Anerkennung der Anwendbarkeit seiner Bestimmungen.

Art. 12 Probezeit

Die ersten drei Monate effektiver Tätigkeit gelten als Probezeit.

Art. 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (a) Arbeitsverhältnisse mit maximaler Dauer sind befristet und enden spätestens mit Ablauf der vereinbarten maximalen Dauer des Arbeitsverhältnisses automatisch. Die Befristung bedarf der Schriftform.

Vor Ablauf der vereinbarten maximalen Dauer kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien in der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Kalendertagen, im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat und danach mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt werden.

Während der Probezeit kann jederzeit, danach nur auf Monatsende gekündigt werden.

- (b) Unbefristete Arbeitsverhältnisse werden durch Kündigung beendet, enden aber automatisch spätestens bei Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters.

Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit 7 Kalendertage. Danach kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt werden.

Während der Probezeit kann jederzeit, danach nur auf Monatsende gekündigt werden.

Die Kündigung bedarf der Schriftform.

- (c) Fehlverhalten der Mitarbeitenden kann mit einer Verwarnung sanktioniert werden. Eine Kündigung von unbefristet angestellten Mitarbeitenden wegen Fehlverhaltens kann nach Ablauf des ersten Dienstjahres nur erfolgen, wenn sich die/der Mitarbeitende nach einer schriftlichen Verwarnung erneut fehl verhält.

Die Verwarnung sieht in jedem Fall eine den Umständen angemessene Bewährungsfrist von max. einem Jahr vor. Die/der betroffene Mitarbeitende ist in jedem Fall vor der Verwarnung anzuhören. Auf Wunsch der/des betroffenen Mitarbeitenden nimmt eine Vertretung der zuständigen Personalvertretung an der Anhörung teil. Innert 3 Arbeitstagen nach Eröffnung der Verwarnung kann die/der betroffene Mitarbeitende mittels schriftlicher Einsprache die Wiedererwägung des Verwarnungsentscheids verlangen. Danach entscheidet die Firma nach Anhörung der zuständigen Personalvertretung definitiv über die Verwarnung. Die gleiche Regelung gilt für Arbeitsverhältnisse mit maximaler Dauer, falls diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer durch Kündigung beendet werden.

Wiederholt der Mitarbeitende das Fehlverhalten in gravierender Weise, kann auf eine erneute Bewährungsfrist verzichtet werden. Die Firma kann der/dem Mitarbeitenden bei erneutem Fehlverhalten ohne weitere Verwarnung kündigen.

Das Recht zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (vgl. Art. 337 OR) bleibt stets vorbehalten. Wenn wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 OR in Frage stehen, kann die Firma, nach Konsultation mit der zuständigen Personalvertretung, das Arbeitsverhältnis statt fristlos auch ordentlich kündigen. Allerdings entfallen dabei die obenstehenden Regelungen hinsichtlich Verwarnungen und Bewährungsfristen.

- (d) Vor einer Kündigung wegen ungenügender Leistung hat die Firma der/dem Mitarbeitenden ihre Erwartungen klar aufzuzeigen. Gezielte Unterstützung soll der/dem Mitarbeitenden ermöglichen, ihre/seine Arbeitsleistung zu verbessern. Dies kann beispielsweise im Rahmen eines Performance Improvement Process erfolgen. Wird ein PIP ausgelöst, muss die zuständige ANV informiert werden. Gelingt es der/dem Mitarbeitenden nicht, die Leistungen innert der festgelegten Zeitdauer gemäss Vereinbarung oder individuellem Leistungsplan nachhaltig zu steigern, kann die Firma das Arbeitsverhältnis kündigen.
- (e) Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen wie Fusionen, Produktionsverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen, Reorganisationen und Betriebsschliessungen werden vorgängig mit den Personalvertretungen besprochen.
- Die Firma sichert für solche Fälle den betroffenen Mitarbeitenden ab Alter 50 eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zu.
- Ergänzend gilt die separate Vereinbarung über Personalreduktionen und Betriebsschliessungen (Anhang I)
- (f) Die Firma kann das Arbeitsverhältnis von Mitarbeitenden, welche aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert sind, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Einschränkungen kündigen (Kündigung aus gesundheitlichen Gründen). Die Personalvertretungen haben ein Mitspracherecht.

Art. 14 Individuelle Friedenspflicht

Wie die Vertragsparteien (Art. 1) ist auch jede/jeder Mitarbeitende an die absolute Friedenspflicht gebunden. Vorbehalten bleiben Art. 18 Abs. 3 und Art. 45 Abs. 3 dieser Vereinbarung.

Art. 15 Arbeitszeit

- (a) Es gilt eine Jahresarbeitszeit von 2'080 Stunden auf der Basis von 40 Stunden pro Woche. Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Darin enthalten ist eine Pause von täglich 15 Minuten. Wer Anspruch auf eine bezahlte Schichtpause hat, kann die viertelstündige bezahlte Pause nicht zusätzlich in Anspruch nehmen.
- Die Regelung der Arbeitszeit richtet sich im Übrigen nach dem im Einvernehmen mit den Personalvertretungen erarbeiteten Arbeitszeitmodell Cilag Flextime. Diese Regelung bezweckt eine möglichst weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse, welchen bei der Gestaltung der Arbeitszeit Priorität zukommt. Ferner geht diese Regelung vom Grundsatz der Zeitkompensation geleisteter Mehrarbeit aus und ermöglicht unter bestimmten Bedingungen die längerfristige Äufnung eines Zeitsparkontos.
- (b) Arbeitsstunden, welche die wöchentliche Höchst-arbeitszeit von 45 Stunden überschreiten, gelten als Überzeitarbeit. Diese ist von Gesetzes wegen an bestimmte Voraussetzungen gebunden und zeitlich in verschiedener Hinsicht eingeschränkt (Art. 12 ff. Arbeitsgesetz). Sie darf für die/den einzelne/n Mitarbeitende/n zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr nicht mehr als 170 Stunden betragen.

In der Nacht und an Sonntagen ist, abgesehen von eigentlichen Notfällen, Überzeitarbeit verboten. Mitarbeitende mit Familienpflichten (Erziehung von Kindern bis 15 Jahre sowie Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden (Art. 36 Arbeitsgesetz).

- (c) Die Firma wird zusammen mit den Personalvertretungen die Mitarbeitenden und Vorgesetzten in der korrekten Handhabung der gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitsvorschriften schulen, um deren Einhaltung im ganzen Betrieb zu gewährleisten. Im Zeiterfassungssystem sollen im Rahmen der Möglichkeiten entsprechende Kontrollmechanismen eingebaut werden.
- (d) Mitarbeitende, welche gemäss den anwendbaren Hygienevorschriften einer Duschpflicht unterstehen, haben Anspruch auf eine Zeitgutschrift von jeweils einer Viertelstunde.

Art. 16 Ferien

- (a) Jährlicher Ferienanspruch und dessen Berechnung

Massgeblich für den Ferienanspruch ist das Kalenderjahr, in welchem das entsprechende Altersjahr vollendet wird.

Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

- Bis Alter 20, 27 Tage
- Bis Alter 45, 25 Tage
- Mit Alter 46, 26 Tage
- Mit Alter 47, 27 Tage
- Mit Alter 48, 28 Tage
- Ab Alter 49, 29 Tage
- Ab Alter 54, 30 Tage
- Ab Alter 59, 31 Tage

In die Ferien fallende Feiertage gemäss Art. 28 gelten nicht als Ferientage. Mitarbeitende erhalten während ihrer Ferien grundsätzlich ihr volles Gehalt.

Neu eintretende und austretende Mitarbeitende erhalten die Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat. Wird das Arbeitsverhältnis daher im Laufe des Jahres begonnen oder vor dessen Ablauf aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch pro rata temporis. Bruchteile von weniger als einem halben Tag werden nicht berücksichtigt.

Normalerweise muss eine/ein Mitarbeitende/r ihren/seinen Ferienanspruch beziehen, bevor sie/er die Firma verlässt. Falls die Ferien nicht mehr gewährt werden können oder die Umstände dies erfordern, so werden die nicht bezogenen Ferientage am Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Falls Mitarbeitende mehr Ferientage bezogen haben als ihnen bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zustehen, so ist der

entsprechende Ferienlohn grundsätzlich vollständig zurückzuzahlen. Unter diesen Umständen kann die Firma den entsprechenden Betrag auch mit noch offenen Gehaltsguthaben und allfälligen anderen Guthaben der/des Mitarbeitenden verrechnen.

(b) Bezug der Ferien

Die Firma bestimmt grundsätzlich den Zeitpunkt der Ferien. Die Ferienbewilligung erfolgt durch die/den Vorgesetzte/n der/des Mitarbeitenden. Auf die Wünsche der Mitarbeitenden ist soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Die Mitarbeitenden müssen ihre Ferien so früh wie möglich von ihrer/ihrer direkten Vorgesetzten genehmigen lassen. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen einmal im Jahr zusammenhängen, vorausgesetzt die/der Mitarbeitende verfügt über einen entsprechenden Ferienanspruch.

Die Mitarbeitenden müssen ihre Ferien grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr beziehen. Ein Ferienvorbezug ist nur ausnahmsweise zulässig und Bedarf der vorgängigen Zustimmung der/des Vorgesetzten. Es ist gesetzlich grundsätzlich verboten, aufgelaufene Ferientage während der Dauer des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen (Abgeltungsverbot).

Mitarbeitende, die während der Ferien arbeitsunfähig werden, müssen die Firma unverzüglich informieren und sofort ein Arztzeugnis des behandelnden Arztes vorlegen. Nur in diesem Fall werden die Ferien unterbrochen.

Falls eine/ein Mitarbeitende/r unentschuldigt und selbstverschuldet verspätet aus den Ferien zurückkehrt, kann sie/er verwahrt werden und/oder es werden andere Disziplinarmaßnahmen ergriffen. Zudem kann die Firma der/dem Mitarbeitenden den Lohn für diese unentschuldigten Abwesenheiten kürzen oder entziehen.

Die Ferien dienen Erholungszwecken und dürfen daher nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden.

(c) Ferienkürzung

Kumulierte Absenzen von insgesamt mehr als 3 Monaten während eines Kalenderjahres (bzw. von mehr als 3 Monaten am Stück über einen Jahreswechsel hinweg) wirken sich auf den Ferienanspruch aus. Für jeden zusätzlichen Monat, der über drei Monate Abwesenheit hinausgeht, reduziert sich die Anzahl der Ferientage um 1/12. Kann die Kürzung im laufenden Jahr nicht mehr oder nur teilweise verrechnet werden, so erfolgt sie im folgenden Kalenderjahr.

Art. 17 Gehalt

- (a) Erklärtes Ziel der Lohnpolitik der Firma ist es, die Löhne so zu bemessen, dass sie existenzsichernd, marktkonform, fair und der Leistung der/des Mitarbeitenden entsprechend sind.
- (b) Alle Mitarbeitenden der Firma, die mindestens 20 Jahre alt, voll leistungsfähig und vollzeitbeschäftigt sind, haben Anspruch auf einen Mindestlohn von monatlich brutto Fr. 4'300.-(*13)/4'658.- (*12).
- (c) Für Mitarbeitende mit mindestens dreijähriger Berufslehre gilt ein Mindestlohn von monatlich brutto Fr. 4'600. (*13)/4'983.- (*12).

Der Anspruch auf diesen Mindestlohn besteht nur für den Fall, dass die/der Mitarbeitende effektiv auf dem erlernten Beruf tätig ist.

- (d) Für Absolventen/Absolventinnen von (Fach-) Hochschulen gilt ein Mindestlohn von monatlich brutto Fr. 6'000.-(*13)/6'500.- (*12).

Der Anspruch auf diesen Mindestlohn besteht nur für den Fall, dass die/der Mitarbeitende auch eine Funktion auf dem Niveau bekleidet, für welches der entsprechende Studienabschluss vorausgesetzt wird.

- (e) Die Bemessung des individuellen Gehalts jeder/jedes Mitarbeitenden richtet sich im Rahmen des geltenden Lohnsystems hauptsächlich nach der Funktion, Erfahrung und Leistung der/des Mitarbeitenden. Auch im Bereich der Nichterwerbsarbeit erworbene Kompetenzen (Familienmanagement etc.), finden dabei Berücksichtigung.

Im Rahmen des geltenden Lohnsystems ist die periodische Überprüfung der individuellen Löhne aller Mitarbeitenden vorgesehen und eine angemessene Lohnentwicklung gewährleistet, je nach dem beruflichen Fortkommen der/des Mitarbeitenden.

Die Handhabung des Lohnsystems ist im Anhang II näher geregelt.

Art. 18 Teuerungsausgleich

Die individuellen Löhne aller unter den Geltungsbereich dieses Einheitsvertrages fallenden Mitarbeitenden werden jährlich dem Landesindex der Konsumentenpreise angepasst, und zwar nach oben oder unten entsprechend der Indexveränderung.

Die Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. März. Als Basis gilt das Dezembergehalt. Massgeblich ist der Index per Ende Oktober.

Sollte sich die Firma aufgrund einer ausserordentlichen Situation aus offenkundigen wirtschaftlichen Gründen ausserstande sehen, die Gehälter voll an die veränderten Kosten der Lebenshaltung anzupassen, kann sie bis spätestens zwei Monate vor der Fälligkeit der Anpassung Verhandlungen über eine Reduktion der vollen Teuerungsanpassung verlangen. Führen die Verhandlungen bis zur Fälligkeit der Anpassung zu keiner Einigung, so liegt hinsichtlich der Höhe der Teuerungsanpassung eine Regelungsstreitigkeit vor. Beschränkt auf diese Regelungsstreitigkeit erlischt alsdann die vertragliche Friedenspflicht.

Art. 19 Sozialzulagen

Die Sozialzulagen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Kantons Schaffhausen (Gesetz über Familien- und Sozialzulagen sowie die zugehörige Verordnung des Regierungsrates; RB 836.100/836.101). Ausserdem richtet die Firma allen diesem Einheitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden jeden Monat eine zusätzliche Sozialzulage in der Höhe eines Zwölftels der Kantonalen Sozialzulage aus.

Art. 20 13. Monatsgehalt

Das 13. Monatsgehalt, welches jeweils im November ausgerichtet wird, beträgt ein durchschnittliches Monatsgehalt, jedoch ohne weitere Zulagen (Sonderarbeitszeit und Schichtzulagen etc.) und abzüglich der Arbeitnehmerbeiträge für AHV/ALV und Sozialfonds. Die Firma behält sich das Recht vor, das entsprechende Bruttojahresgehalt in 12 gleichen Raten, jeweils am Monatsende, auszubezahlen.

Wird das Arbeitsverhältnis während des Jahres begonnen oder beendet, so wird das 13. Monatsgehalt im Verhältnis der geleisteten Dienstzeit (1 /12 pro Monat) bezahlt.

Im Falle der gerechtfertigten fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber sowie bei ungerechtfertigtem fristlosem Verlassen der Arbeitsstelle durch den Arbeitnehmer (Art. 337 ff. OR) besteht kein Anspruch auf das 13. Monatsgehalt.

Art. 21 Zulagen für Schicht- und andere Sonderarbeitszeiten

Ausgangspunkt der nachfolgenden Zulagenregelung ist der Grundsatz, dass die Arbeit normalerweise gemäss Cilag Flextime im Rahmen der dort festgelegten Betriebszeit geleistet wird, und zwar nach Massgabe der jeweiligen betrieblichen Bedürfnisse.

Anspruch auf die nachfolgend vereinbarten Zulagen besteht deshalb ausdrücklich nur, wenn die Schicht- bzw. Sonderarbeitszeit nachweislich von der Firma angeordnet wurde. Arbeitet die/der Mitarbeitende nach eigenem Gutdünken und ohne Not ausserhalb der normalen Betriebszeit, besteht keinesfalls Anspruch auf die Zulagen.

(a) Zulagen bei Schichtarbeit

Schichtarbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass die Mitarbeitenden in Gruppen nach einem Turnus, d.h. mit regelmässigem Gruppenwechsel, eingesetzt werden. (Keine Schichtarbeit in diesem Sinne ist gegeben, wenn sich die im Turnus wechselnde Arbeitszeit im Tagesablauf nicht beträchtlich unterscheidet, sondern nur um wenige Stunden. Es liegt dann lediglich eine in Gruppen organisierte Variation der normalen Arbeitszeit vor.)

Zeitraumen	Geldzulage	Zeitzuschlag
Montag bis Freitag		
06.00 - 20.00	Fr. 3.80/Std.	-
20.00 - 22.00	Fr. 3.80/Std.	10%
22.00 - 06.00	Fr.17.80/Std.	10%
Samstag		
00.00 - 06.00	Fr.17.80/Std.	10%
06.00 - 17.00	Fr. 9.00/Std.	-
17.00 - 20.00	Fr.17.80/Std.	-
20.00 - 24.00	Fr.17.80/Std.	10%
Sonntag und Feiertag		
00.00 - 24.00	Fr.24.80/Std.	25%

Bei Mitarbeitenden, die regelmässig Schichtarbeit leisten, wird die oben vereinbarte Geldzulage (nicht aber der Zeitzuschlag) auch während der Ferien und bei der Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie während des obligatorischen Militär- oder Zivilschutzdienstes vergütet. Während obligatorischem Militär- oder Zivilschutzdienst wird ausserdem der Zeitsaldo der/des betroffenen Mitarbeitenden eingefroren, um die Entstehung eines Mankos zu vermeiden.

Bei wegen Feiertagen ausfallender Arbeitszeit werden die vereinbarten Geldzulagen ebenfalls vergütet, nicht aber die Feiertagszulage selbst, weil diese nur jenen Mitarbeitenden gewährt wird, welche effektiv an Feiertagen im Einsatz stehen.

Auf Wunsch der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden kann die Firma - sofern dies die betrieblichen Bedürfnisse erlauben - im Rahmen der Ausgestaltung von Schichtplänen solche Geldzulagen teilweise in Zeitzuschläge umwandeln. Dies setzt das Einvernehmen der zuständigen Personalvertretungen voraus.

(b) **Zulagen bei Normalarbeit**

Zeitraumen	Geldzulage	Zeitzuschlag
Montag bis Freitag		
06.00 - 20.00	-	-
20.00 - 22.00	-	25%
22.00 - 06.00	-	50%
Samstag		
00.00 - 06.00	-	50%
06.00 - 17.00	-	25%
17.00 - 24.00	-	50%
Sonntag und Feiertag:		
00.00 - 24.00	-	100%

- (c) In begründeten Ausnahmefällen kann die Firma abweichende Regelungen im Einzelvertrag vereinbaren und diese Zulagen ganz oder teilweise ins individuelle Gehalt einbauen. Sie tut dies im Einvernehmen mit der zuständigen Personalvertretung.
- (d) Überstunden- bzw. Überzeitzuschläge werden grundsätzlich keine gewährt. Massgeblich ist allein das Arbeitszeitmodell Cilag Flextime, welches Zuschläge nur im Falle angeordneter Mehrarbeit im Bereiche oberhalb eines Zeitsaldos von +200 Stunden vorsieht, weil Mehrarbeit grundsätzlich zeitlich zu kompensieren ist.
- (e) Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtarbeit mehr leisten können, haben Anspruch darauf, dass ihre Versetzung zu einer für sie geeigneten, ähnlichen Tagesarbeit wohlwollend geprüft wird. Eine Versetzung steht allerdings unter dem Vorbehalt der betrieblichen Möglichkeiten. Ein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung besteht daher nicht. Ebenso wenig besteht ein Anspruch auf gleichbleibenden Lohn bzw. auf Fortzahlung der Zulagen für Nachtarbeit für den Fall, dass sich eine Versetzung als möglich erweist.

Art. 22 Krankheit und Unfall

(a) Allgemeines

Muss eine/ein Mitarbeitende/r infolge von Krankheit oder Unfall der Arbeit fernbleiben, so hat sie/er der/dem Vorgesetzten unverzüglich Mitteilung zu machen. Ebenso sind Verlängerungen der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall und Unfälle und Krankheiten während einer Geschäftsreise unverzüglich der/dem Vorgesetzten zu mel-den.

Nach drei Tagen Krankheit- oder Unfallabsenz (einschliesslich arbeitsfreie Kalendertage) ist spätestens am vierten Tag der Absenz die Krankheit oder der Unfall durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen, welches die Arbeitsunfähigkeit, deren Umfang und deren voraussichtliche Dauer bestätigt. Das Zeugnis ist umgehend via AskGS Payroll zuzustellen. Die Firma behält sich das Recht vor, bereits ab dem ersten Tag der Absenz ein ärztliches Zeugnis zu verlangen. Eine ununterbrochene Abwesenheit, die länger als 4 Wochen andauert, erfordert mindestens monatliche Arztzeugnisse.

In allen Fällen steht der Firma und/oder der Krankentaggeld- und Unfall(-zusatz)versicherung das Recht zu, auf ihre Kosten die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt zu veranlassen. Die/der Mitarbeitende ist verpflichtet, den eigenen Arzt und/oder den Vertrauensarzt gegenüber der Firma und der Kranken- und Unfall(-zusatz)versicherung von der ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden, so-weit es um die Beurteilung der Arbeits(un)fähigkeit geht.

Die/der Mitarbeitende ist verpflichtet, alles zu unternehmen, was der Abklärung der Arbeitsunfähigkeit und ihrer Folgen dienen kann. Im Sinne der Schadenminderungspflicht ist die/der Mitarbeitende zudem verpflichtet, alles zu unterlassen, was mit ihrem/seinem Gesundheitszustand nicht zu vereinbaren ist und den Heilungsverlauf gefährdet oder verzögert.

Während der Abwesenheit infolge krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit ist das Erbringen von bezahlten oder unbezahlten Arbeitsleistungen oder ähnlichem untersagt. Während der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls setzt eine Reise ins Ausland (z.B. Ferien) die vorgängige Zustimmung der Firma respektive der Krankentaggeld- bzw. und Unfall(-zusatz)versicherung voraus.

(b) Lohnfortzahlung bei Krankheit

Die Firma hat eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, um Lohnausfälle aufgrund von unverschuldeter, krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit abzudecken.

Es gelten die Voraussetzungen und Einschränkungen der jeweils gültigen Versicherungsbedingungen. Die Versicherungsleistungen betragen bei voller, unverschuldeter, krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit 90% des gemäss Versicherungspolice versicherten Lohnes (Bruttogehalt unmittelbar vor der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit, ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus) für die Dauer von maximal 730 Tagen, abzüglich Wartefrist von maximal 90 Tagen. Eine nur teilweise Arbeitsverhinderung führt zu keiner Verlängerung des Anspruchs. Tritt während eines Krankheitsfalls eine zusätzliche Krankheit ein, werden die anspruchsberechtigten Tage des ersten Falls an die Leistungs-dauer angerechnet, je gemäss den jeweils anwendbaren Versicherungsbedingungen.

Während der vorstehend genannten Wartezeit von maximal 90 Tagen und bis maximal 180 Tage innerhalb eines Kalenderjahrs haben die Mitarbeitenden für einen oder mehrere Fälle von unverschuldeter, krankheits- und/oder unfallbedingter voller Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des unmittelbar vor der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit ausbezahlten, vollen versicherten Lohnes bzw. auf Ergänzung der Taggelder der Versicherungen auf den unmittelbar vor der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit ausbezahlten, vollen versicherten Lohnes. Für einen spezifischen Fall von Arbeitsunfähigkeit, welcher sich über einen Jahreswechsel erstreckt, wird der unmittelbar vor der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit ausbezahlte, volle versicherte Lohn nur insgesamt einmal während maximal der vorstehend umschriebenen 180 Tage bezahlt.

Generell gilt, dass der Anspruch auf Versicherungsleistungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ausschliesslich nach den Versicherungspolizen und den anwendbaren Versicherungsbedingungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung besteht.

Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden von der Firma bezahlt.

(c) Lohnfortzahlung bei Unfall

Gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) müssen alle in der Schweiz beschäftigten Mitarbeitenden obligatorisch gegen Berufs-, Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert werden. Für Details bezüglich der obligatorischen Unfallversicherung, insbesondere über Berechtigung, Zahlungsformen, die Formel für Leistungen und ähnliches, wird auf das UVG verwiesen, welches in jedem Fall massgebend ist.

Die Mitarbeitenden sind gemäss gesetzlicher Vorschrift obligatorisch bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) gegen Berufsunfälle versichert.

Nichtberufsunfälle sind nur für Mitarbeitende abgedeckt, die mindestens acht Stunden pro Woche arbeiten. Mitarbeitende, die durchschnittlich weniger als acht Stunden pro Woche arbeiten, müssen sich durch ihre eigene Krankenkasse auch gegen Nichtberufsunfall versichern lassen und die entsprechenden Prämien bezahlen.

Zusätzlich zur obligatorischen Unfallversicherung hat die Firma für Mitarbeitende, welche über die obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG in der Schweiz versichert sind, eine Unfallzusatzversicherung abgeschlossen und es gelten die Voraussetzungen und Einschränkungen der jeweils gültigen Versicherungsbedingungen. Falls eine/ein Mitarbeitende/r durch einen Unfall unverschuldet voll arbeitsunfähig wird, deckt die Zusatzversicherung ab maximal dem 91. Tag nach dem Unfalltag die Differenz zwischen den von der jeweiligen obligatorischen Unfallversicherung gezahlten Taggeldern und mindestens 90% des individuellen, auf den Tag umgerechneten versicherten Verdienstes (Bruttogehalt unmittelbar vor der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit, ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus), vorausgesetzt, dass der Unfall durch den jeweiligen Versicherungsträger abgedeckt ist. Der Anspruch auf Taggeld erlischt mit der Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, mit dem Beginn der Invalidenrente oder dem Tod des Versicherten.

Während der Wartezeit von drei Tagen bei der obligatorischen Unfallversicherung und von maximal 90 Tagen bei der Unfallzusatzversicherung und bis maximal 180 Tagen

innerhalb eines Kalenderjahrs haben die Mitarbeitenden dabei für einen oder mehrere Fälle von unverschuldeter, unfall- und/oder krankheitsbedingter voller Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des unmittelbar vor der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit ausbezahlten, vollen versicherten Lohnes bzw. auf Ergänzung der Taggelder der Versicherungen auf den unmittelbar vor der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit ausbezahlten, vollen versicherten Lohnes. Für einen spezifischen Fall von Arbeitsunfähigkeit, welcher sich über einen Jahreswechsel erstreckt, wird der unmittelbar vor der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit ausbezahlte, volle versicherten Lohn nur insgesamt einmal bis maximal 180 Tage bezahlt.

Generell gilt, dass der Anspruch auf Versicherungsleistungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls ausschliesslich nach den Versicherungspolice und den anwendbaren Versicherungsbedingungen der obligatorischen Unfall- und der Unfallzusatzversicherung besteht.

Die Prämien für die Unfallversicherung (Berufsunfall und Nichtberufsunfall, sofern letzteres versichert ist [vgl. oben Art. 22 lit. c) Abs. 3]) und die Unfallzusatzversicherung werden von der Firma bezahlt.

(d) Gemeinsame Bestimmungen zu Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Die vorstehend genannten Leistungen bei Krankheit und Unfall treten an die Stelle der gesetzlichen Ansprüche nach Art. 324a/b OR und ersetzen diese.

Leistet die Firma der/dem Mitarbeitenden einen Vorschuss auf Taggelder oder Renten, so stehen ihr/ihm für die entsprechenden Perioden sämtliche Taggelder und Renten von Versicherungseinrichtungen (z.B. Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung, Invalidenversicherung, Militärversicherung) zu.

Die Firma ist berechtigt, auf Kranken- und Unfalltaggeldern die Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionskasse in Abzug zu bringen, es sei denn, die/der Mitarbeitende verlange eine Herabsetzung des massgebenden Lohns.

Verweigert oder kürzt die Taggeldversicherung oder die Unfall- oder Unfallzusatzversicherung ihre Leistungen (z.B. bei Gesundheitsvorbehalten oder Verschulden), so ist die Lohnfortzahlung der Firma auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a/b OR (Berner Skala) beschränkt.

Im 1. Dienstjahr (über 3 Monate):	3 Wochen
Im 2. Dienstjahr:	1 Monat
Im 3. und 4. Dienstjahr:	2 Monate
Im 5. bis 9. Dienstjahr:	3 Monate
Im 10. bis 14. Dienstjahr:	4 Monate
Im 15. bis 19. Dienstjahr:	5 Monate
Im 20. – 24. Dienstjahr:	6 Monate

Danach alle 5 Jahre 1 Monat zusätzlich

Unabhängig von der vorstehenden Lohnfortzahlungsregelung ist die Firma in allen Fällen berechtigt, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfristen gemäss den Voraussetzungen in Art. 13 lit. f) zu kündigen. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet die Lohnfortzahlungspflicht der Firma in allen Fällen. Ein allfälliger Anspruch auf weitere Leistungen richtet sich ausschliesslich gegen die entsprechende Versicherung nach den jeweils anwendbaren Versicherungspolice und den anwendbaren Versicherungsbedingungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung sowie der obligatorischen Unfallversicherung und der Unfallzusatzversicherung.

Der obligatorische Unfallversicherungsschutz endet spätestens mit dem 31. Tag nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört (Nachdeckung). Die Versicherung der Nichtberufsunfälle kann durch den Versicherten über die 31 Tage (Nachdeckung) hinaus bis zu sechs Monaten verlängert werden (Abredevversicherung), indem die versicherte Person die dafür erforderliche Prämie vor Ablauf der 31 Tage (Nachdeckung) einbezahlt (die Versicherung besteht dann jedoch nur im Umfang bis zum Maximallohn der obligatorischen Unfallversicherung).

Art. 23 Mutterschafts- und Adoptionsurlaub für Mütter

(a) Mutterschaftsurlaub

Die Mitarbeitende hat nach der Niederkunft Anspruch auf Mutterschaftsurlaub gemäss nachfolgender Regelung. Der Mutterschaftsurlaub ist am Stück und direkt ab Niederkunft zu beziehen.

Länge des Mutterschaftsurlaubs ab Niederkunft (für die Bestimmung des Dienstjahres ist die Geburt des Kindes massgebend):

- Im 1. Dienstjahr: 16 Wochen
- Ab 2. Dienstjahr: 18 Wochen

Während des Mutterschaftsurlaubs erbringt die Firma je nach Dienstjahr bei Geburt folgende Leistungen:

- Im 1. Dienstjahr:
Bruttogehalt unmittelbar vor der Geburt (pro rata temporis), ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus, während 16 Wochen ab Niederkunft;
- Ab 2. Dienstjahr:
Bruttogehalt unmittelbar vor der Geburt (pro rata temporis), ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus, während 18 Wochen ab Niederkunft.

Erhält die Mitarbeiterin Leistungen aus einer schweizerischen Sozialversicherung, wie namentlich der Mutterschaftsversicherung gemäss Erwerbersatzgesetz (EO), aus einer entsprechenden ausländischen Versicherung oder einer anderen Privatversicherung für die entsprechende Periode, so beschränkt sich der Anspruch der Mitarbeiterin auf Ergänzung dieser Leistungen bis zur Höhe der vorstehend genannten Zahlungen der Firma. Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, der Firma sämtliche in diesem Zusammenhang leistenden Sozial- und Privatversicherungen und deren Leistungen zu melden. Leistet die Firma einen Vorschuss auf allfällige

Versicherungsleistungen, insbesondere Taggelder, so stehen der Firma für die entsprechende Periode sämtliche Versicherungsleistungen zu.

Mit der vorzeitigen (auch nur teilweisen) Wiederaufnahme der Arbeit durch die Mutter bzw. deren Tod fällt der Anspruch auf Bezug der (restlichen) Mutterschaftsurlaubstage sowie auf die weiteren Leistungen gemäss dieser Bestimmung ersatz- und entschädigungslos dahin.

Unabhängig von den in dieser Bestimmung genannten Leistungen der Firma ist diese in allen Fällen berechtigt, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfristen zu kündigen. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet der Anspruch der Mitarbeiterin auf Mutterschaftsurlaub und die weiteren Leistungen der Firma gemäss dieser Bestimmung in allen Fällen. Es erfolgt keine Auszahlung von allfälligen nicht bezogenen Urlaubstagen.

Die Geburt von mehreren Kindern (Zwillingen etc.) wird unter dieser Bestimmung wie die Geburt eines Kindes beurteilt. Die Ansprüche gemäss dieser Bestimmung multiplizieren sich folglich nicht.

Bei einem Teilzeitpensum besteht ein dem Pensum entsprechender, reduzierter Anspruch. Bei einer Fehlgeburt bis und mit der 23. Schwangerschaftswoche besteht kein Anspruch auf Urlaub und andere Leistungen gemäss diesem Artikel.

(b) Adoptionsurlaub für Mütter

Die Mitarbeiterin hat bei Adoption eines Kindes unter 18 Jahren gemäss nachfolgender Regelung Anspruch auf Adoptionsurlaub.

Länge des Adoptionsurlaubs:

Adoptiertes Kind ist im Zeitpunkt der Adoption zweijährig oder jünger (für die Bestimmung des Zeitpunkts der Adoption und des Dienstjahres ist das offizielle Adoptionsdatum massgebend):

- Im 1. Dienstjahr: 16 Wochen
- Ab 2. Dienstjahr: 18 Wochen – Adoptiertes Kind ist im Zeitpunkt der Adoption älter als zwei und jünger als 18-jährig (für die Bestimmung des Zeitpunkts der Adoption ist das offizielle Adoptionsdatum massgebend):
- Unabhängig vom Dienstjahr: 8 Wochen

Der Adoptionsurlaub ist innerhalb eines Jahres ab dem Zeitpunkt der Adoption (für die Bestimmung des Zeitpunkts der Adoption ist das offizielle Adoptionsdatum massgebend) am Stück oder unterteilt zu beziehen, andernfalls er ersatz- und entschädigungslos verfällt. Der Zeitpunkt des Adoptionsurlaubs hat in Absprache mit der/dem Vorgesetzten zu erfolgen, wobei bei Uneinigkeit die Firma den Zeitpunkt bestimmt. Die Planung des Adoptionsurlaubs hat möglichst frühzeitig zu erfolgen.

Während des Adoptionsurlaubs erbringt die Firma je nach Dienstjahr und Alter des Kindes bei der Adoption folgende Leistungen (für die Bestimmung des Zeitpunkts der Adoption und des Dienstjahres ist das offizielle Adoptionsdatum massgebend):

Adoptiertes Kind ist im Zeitpunkt der Adoption zweijährig oder jünger:

- Im 1. Dienstjahr:
Bruttojahresgehalt unmittelbar vor dem Adoptionsdatum (pro rata temporis), ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus, während 16 Wochen
- Ab 2. Dienstjahr:
Bruttojahresgehalt unmittelbar vor dem Adoptionsdatum (pro rata temporis), ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus, während 18 Wochen.

Adoptiertes Kind ist im Zeitpunkt des Adoptionsurlaubs älter als zwei- und jünger als 18-jährig:

- Unabhängig vom Dienstjahr: Bruttojahresgehalt unmittelbar vor dem Adoptionsurlaub (pro rata temporis), ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus, während 8 Wochen.

Erhält die Mitarbeiterin Leistungen aus einer ausländischen Versicherung oder einer Privatversicherung für die entsprechende Periode, so beschränkt sich der Anspruch der Mitarbeiterin auf Ergänzung dieser Leistungen bis zur Höhe der vorstehend genannten Zahlungen der Firma. Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, der Firma sämtliche in diesem Zusammenhang leistenden Versicherungen und deren Leistungen zu melden. Leistet die Firma einen Vorschuss auf allfällige Versicherungsleistungen, insbesondere Taggelder, so stehen ihm für die entsprechende Periode sämtliche Versicherungsleistungen zu.

Unabhängig von den in dieser Bestimmung genannten Leistungen der Firma ist diese in allen Fällen berechtigt, das Arbeitsverhältnis jederzeit zu kündigen. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet der Anspruch der Mitarbeiterin auf Adoptionsurlaub und weitere Leistungen der Firma gemäss dieser Bestimmung in allen Fällen. Es erfolgt keine Auszahlung von allfälligen nicht bezogenen Urlaubstagen.

Die Adoption von mehreren Kindern wird unter dieser Bestimmung wie die Adoption eines Kindes beurteilt, soweit die Adoption im Rahmen eines und nicht mehrerer Adoptionsprozesse erfolgt. Die Ansprüche gemäss dieser Bestimmung multiplizieren sich folglich nicht.

Bei einem Teilzeitpensum besteht ein dem Pensum entsprechender, reduzierter Anspruch. Ist das adoptierte Kind im Zeitpunkt des offiziellen Adoptionsdatums 18-jährig oder älter, besteht weder ein Anspruch auf Adoptionsurlaub noch auf weitere Leistungen der Firma gemäss dieser Bestimmung. Ebenso wenig besteht bei der Adoption des Kindes des Ehepartners bzw. der eingetragenen Partnerin ein Anspruch auf Adoptionsurlaub und auf weitere Leistungen der Firma gemäss diesem Artikel.

Art. 24 Vaterschafts- und Adoptionsurlaub für Väter

Bei der Geburt eigener Kinder hat der Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 40 Tagen bei einem Vollzeitpensum und bei Teilzeit pro rata temporis unter Fortführung des Bruttojahresgehalts unmittelbar vor der Geburt (pro rata temporis), ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus. Die 8 Wochen müssen innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt des Kindes am Stück oder unterteilt, bezogen werden, andernfalls er ersatz- und entschädigungslos verfällt. Der Zeitpunkt des Vaterschaftsurlaubs hat in Absprache mit der/dem Vorgesetzten zu erfolgen, wobei bei Uneinigkeit die Firma den Zeitpunkt bestimmt. Die Planung des Vaterschaftsurlaubs hat möglichst frühzeitig zu erfolgen.

Bei Adoptionen gewährt die Firma die gleichen Leistungen wie beim Vaterschaftsurlaub. Der Adoptionsurlaub muss ebenfalls innerhalb der ersten 12 Monate nach dem offiziellen Adoptionsdatum am Stück oder unterteilt, bezogen werden, andernfalls er ersatz- und entschädigungslos verfällt. Der Zeitpunkt des Adoptionsurlaubs hat in Absprache mit der/dem Vorgesetzten zu erfolgen, wobei bei Uneinigkeit die Firma den Zeitpunkt bestimmt. Die Planung des Adoptionsurlaubs hat möglichst frühzeitig zu erfolgen.

Erhält der Mitarbeiter Leistungen aus einer ausländischen Versicherung oder einer Privatversicherung für die entsprechende Periode, so beschränkt sich der Anspruch des Mitarbeiters auf Ergänzung dieser Leistungen bis zur Höhe der vorstehend genannten Zahlungen der Firma. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Firma sämtliche in diesem Zusammenhang leistenden Versicherungen und deren Leistungen zu melden. Leistet die Firma einen Vorschuss auf allfällige Versicherungsleistungen, insbesondere Taggelder, so stehen der Firma für die entsprechende Periode sämtliche Versicherungsleistungen zu.

Unabhängig von den in dieser Bestimmung genannten Leistungen der Firma ist diese berechtigt, das Arbeitsverhältnis jederzeit unter den Voraussetzungen von Art. 13 zu kündigen. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet der Anspruch des Mitarbeiters auf Vaterschafts- bzw. Adoptionsurlaub und auf weitere Leistungen der Firma gemäss dieser Bestimmung in allen Fällen. Es erfolgt keine Auszahlung von allfälligen nicht bezogenen Urlaubstagen.

Die Geburt von mehreren Kindern (Zwillinge etc.) bzw. die Adoption von mehreren Kindern, soweit die Adoption im Rahmen eines und nicht mehrerer Adoptionsprozesse erfolgt, wird unter dieser Bestimmung wie die Geburt bzw. Adoption eines Kindes beurteilt. Der Ansprüche gemäss dieser Bestimmung multiplizieren sich folglich nicht.

Bei einem Teilzeitpensum besteht ein dem Pensum entsprechender, reduzierter Anspruch. Ist das adoptierte Kind im Zeitpunkt des offiziellen Adoptionsdatums 18-jährig oder älter, besteht weder ein Anspruch auf Adoptionsurlaub noch auf weitere Leistungen der Firma gemäss diesem Artikel. Ebenso wenig besteht bei einer Fehlgeburt und bei der Adoption des Kindes der Ehepartnerin bzw. des eingetragenen Partners ein Anspruch auf Urlaub und auf weitere Leistungen der Firma gemäss diesem Artikel.

Art. 25 Versorgungsurlaub für Mitarbeitende mit Familienpflichten

Mitarbeitende können bis zu drei Tage bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen, um ihren Ehegatten/Lebenspartner, ihre Kinder, und/oder ihre Eltern/ihren Elternteil (falls die Eltern/der Elternteil im gleichen Haushalt leben/lebt) zu versorgen. Die Mitarbeitenden müssen alle Anstrengungen unternehmen, um nur die absolut notwendige Zeit für dringende Pflege frei zu nehmen.

Die Firma ist unverzüglich über die Absenz und den Absenzgrund zu informieren. Falls es von der Firma verlangt wird, muss die/der Mitarbeitende ein ärztliches Zeugnis vorlegen, das sich auf die Person bezieht, die der Versorgung bedarf. Unter besonderen Umständen kann die Geschäftsleitung zusammen mit dem zuständigen HR Business Partner eine Ausnahme von der oben genannten Liste der Pflegebedürftigen genehmigen und/oder die Dauer des Versorgungsurlaubs verlängern.

Art. 26 Militär- und Zivilschutz

Mitarbeitende, die obligatorischen, schweizerischen Militärdienst absolvieren müssen, erhalten 100% ihres Bruttojahresgehalts inkl. regelmässig ausgerichteter Schichtzulagen unmittelbar vor dem Militärdienst (pro rata temporis), ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus. Vorbehalten bleibt Abs. 6 dieser Bestimmung.

Für ausgedehnte, obligatorische oder freiwillige, schweizerische Militärdienste (wie RS, UOS, OS, ZS, Durchdiener) beträgt die Vergütung 100% des Bruttojahresgehalts unmittelbar vor dem Militärdienst (pro rata temporis), ohne Sondervergütung bzw. ohne Bonus, für Mitarbeitende mit Familienpflichten bzw. 80% für die übrigen Mitarbeitenden. Vorbehalten bleibt Abs. 6 dieser Bestimmung.

Im Fall von Abs. 1 und 2 dieser Bestimmung ist die Firma berechtigt, die Entschädigung nach dem Erwerbersatzgesetz (EOG) einzubehalten, unter der Voraussetzung, dass die Firma zumindest das entsprechende Gehalt an die Mitarbeitenden bezahlt.

Es muss ein Original der EO-Meldekarte des Militärdienstes vom/von der Mitarbeitenden ausgefüllt, unterschrieben und unverzüglich an AskGS gesendet werden.

Betroffene Mitarbeitende müssen ihre Vorgesetzten möglichst frühzeitig über bevorstehende Dienstleistungen informieren.

Besteht kein Anspruch auf Versicherungsleistungen gemäss EOG, so ist die Lohnfortzahlung der Firma auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a/b OR (Berner Skala) beschränkt.

Die vorstehende Regelung für ausgedehnte, obligatorische oder freiwillige, schweizerische Militärdienste gilt sinngemäss auch für Angehörige des schweizerischen Zivilschutzes, des schweizerischen Zivildienstes und für RotkreuzhelferInnen in der Schweiz. Auch gilt vorherstehende Regelung für die Kaderbildung von Jugend und Sport (J+S) in der Schweiz, sofern ein Anspruch auf Versicherungsleistung gemäss EOG besteht. Sie gilt auch für ausländische Militärdienste, falls eine gleichwertige finanzielle Entlastung der Firma wie durch das EOG besteht.

Art. 27 Verhältnis zu Art. 324a/b OR (Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung)

Für nicht in diesem Vertrag in Art. 21 bis 25 besonders geregelten, unverschuldete Arbeitsverhinderungen, die in der Person der Mitarbeitenden liegen, gelten die Art. 324a/b OR (Berner Skala).

Art. 28 Feiertage und Brückentage

Sofern die folgenden Tage auf einen Arbeitstag fallen, werden sie als bezahlte Feiertage gewährt:

- Neujahr (1. Januar)
- Berchtoldstag (2. Januar)
- Karfreitag
- Ostermontag
- 1. Mai
- Auffahrt
- Pfingstmontag
- Nationalfeiertag (1. August)
- Weihnachten (25. Dezember)
- Stephanstag (26. Dezember)

An Feiertagen ausfallende Arbeitszeit wird mit dem individuellen Lohn vergütet.

Für die Entlohnung von Feiertagsarbeit gilt Art. 21.

Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Tag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden. Am Vortag der vorstehend genannten Feiertage ist um 16.00 Uhr Arbeitsschluss. Dadurch ausfallende Arbeitszeit wird ohne Zuschlag vergütet, und zwar mittels einheitlicher Zeitgutschrift im Rahmen der Zeiterfassung. Für den Schichtbetrieb wird im Einvernehmen mit der Personalvertretung jeweils rechtzeitig im Voraus eine geeignete Lösung gesucht.

Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage. Feiertage und Brückentage, welche in eine unverschuldete Abwesenheit wie namentlich Krankheit, Unfall oder Militärdienst fallen, werden nicht nachgewährt.

Art. 29 Lohnnachgenuss im Todesfall

Mit dem Tod der/des Mitarbeitenden erlischt das Arbeitsverhältnis. Hinterlässt die/der verstorbene Mitarbeitende einen Ehegatten, eine eingetragene Partnerin bzw. einen eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegen-über sie/er Unterstützungspflichten erfüllt hat, hat die Firma das Gehalt der/des verstorbenen Mitarbeitenden gemäss Art. 17 noch für den Sterbemonat und darüber hinaus für die Dauer der massgeblichen Kündigungsfrist zu entrichten.

Art. 30 REKA-Checks/Halbtax-Abonnement der SBB

- (a) Die Mitarbeitenden sind berechtigt, gemäss nachstehender Regelung Reka-Checks zu beziehen.

Die/der Mitarbeitende zahlt nur 80% des Nennwerts der Reka-Checks; der verbleibende Betrag wird von der Firma übernommen.

Die Anzahl Reka-Checks die die/der Mitarbeitende zu einem ermässigten Preis beziehen kann berechnet sich wie folgt:

- Reka-Checks im Nominalwert von CHF 1500 für jede/n Mitarbeitende/n, unabhängig von deren/dessen Zivilstand.
- Zusätzlich für jedes Kind, für das Anspruch auf die Kinderzulage besteht CHF 500, im Maximum jedoch pro MA/Jahr CHF 3'000.

Das Unternehmen legt der Schweizer Reisekasse eine Liste der Mitarbeitenden vor, die zum Kauf solcher Reka-Checks berechtigt sind. Die Mitarbeitenden können im betreffenden Kalenderjahr die Checks direkt bei der Schweizer Reisekasse bestellen.

Einzelpersonen, die am 1. Oktober eines laufenden Kalenderjahres in ungekündigtem Arbeitsverhältnis mit der Firma stehen, sind berechtigt, im Folgejahr eine beschränkte Anzahl von Reka-Checks zu einem ermässigten Preis zu kaufen. Teilzeitkräfte sind ebenfalls anspruchsberechtigt, die Anzahl der ermässigten Reka-Checks wird jedoch entsprechend reduziert: Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 50% oder weniger erhalten 50% der Reka-Checks, Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 50% sind berechtigt für 100% der Reka-Checks.

- (b) Mitarbeitenden in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, die das Halbtax-Abonnement der SBB vorweisen, werden auf Wunsch 50% des Abonnementpreis zurückerstattet.

Art. 31 Weiterbildung

Die Firma fördert die berufliche Weiterbildung und Umschulung der Mitarbeitenden in angemessenem Rahmen und räumt ihr hohe Priorität ein.

Die Mitglieder der beteiligten Arbeitnehmerverbände können für gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen unbezahlten Urlaub beanspruchen, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.

D. Personalvertretung (PV)

Art. 32 Betriebskommission (BK)

Als legitimierte Personalvertretung für die Betriebsangestellten wählen diese aus ihrer Mitte die Betriebskommission.

Art. 33 Angestelltenvertretung (AV)

Als legitimierte Personalvertretung für die Angestellten wählen diese aus ihrer Mitte die Angestelltenvertretung.

Art. 34 Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche von BK und AV

Siehe dazu Art. 6 dieses Einheitsvertrages.

Art. 35 Identische Mitwirkungsordnung

Die Mitwirkungsrechte der beiden Personalvertretungen BK und AV sind identisch; die Mitwirkungsordnung dieses Einheitsvertrages gilt somit gleichermaßen für die Angestellten und Betriebsangestellten.

Art. 36 Gemeinsame Anliegen und Zusammenarbeit von BK und AV

Die Vertragsparteien sind bestrebt, die Zusammenarbeit der beiden Personalvertretungen zu unterstützen und zu fördern. Die gemeinsame Vertretung der in weiten Teilen schon heute übereinstimmenden Interessen aller Mitarbeitenden der Firma ist erwünscht und soll von BK und AV vermehrt ins Auge gefasst und praktiziert werden.

Art. 37 Aufgaben

Aufgabe der Personalvertretungen ist die innerbetriebliche Wahrung der Interessen der von ihnen vertretenen Mitarbeitenden. Sie überwachen die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Einheitsvertrages innerhalb der Firma und nehmen die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen, sowie die seitens der Firma eingeräumten weiteren Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft wahr.

Art. 38 Grundsätze der Zusammenarbeit von PV und Firma

Die Firma und die Personalvertretungen arbeiten in allen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen. Die Firma unterstützt die PV in ihrer Tätigkeit und stellt ihnen in angemessenem Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung.

Die Mitglieder der PV werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im notwendigen Ausmass von ihrer betrieblichen Funktion freigestellt. Auf die betrieblichen Bedürfnisse ist Rücksicht zu nehmen. Wenn sie nach Absprache mit der Firma ausserhalb ihrer betrieblichen Arbeitszeit an Sitzungen, Anhörungen, Verhandlungen etc. teilnehmen müssen, wird die dafür erforderliche Zeit als bezahlte Arbeitszeit (jedoch ohne Schicht- und Arbeitszeitzulagen) angerechnet bzw. vergütet.

Die PV-Präsidenten oder PV-Präsidentinnen werden zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen (nicht aber ihre allfälligen Gewerkschafts- oder Verbandsfunktionen) im Umfang von durchschnittlich 20% ihrer ordentlichen Arbeitszeit freigestellt. In Absprache mit der Geschäftsleitung der Firma legen

sie die Zeiten fest, an denen sie während der Arbeitswoche normalerweise ihre Vertretungsfunktionen wahrnehmen und für die Mitarbeitenden bzw. für Besprechungen mit der Firma verfügbar sind.

Die Schulung und die Weiterbildung für die Tätigkeit als Mitglied der PV werden zwischen der Firma und PV näher geregelt, und zwar mit folgenden Vorgaben:

1. maximal 5 Tage pro Mitglied und Jahr;
2. gebührende Rücksichtnahme auf die betrieblichen Bedürfnisse;
3. möglichst frühzeitige Absprache mit den Linienvorgesetzten, und zwar spätestens 3 Wochen im Voraus;
4. Ausbildungskosten zulasten der beteiligten Arbeitnehmerverbände AVC bzw. Unia;
5. bei den Mitgliedern und Vertrauensleuten der BK werden die während der Ausbildung anfallenden Lohnkosten Unia weiterverrechnet.

Die Mitglieder der PV dürfen durch die Firma in der ordnungsgemässen Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert werden und wegen der Ausübung ihres Mandates auch nicht benachteiligt werden. Bei ihrer Funktionseinstufung und Leistungsbeurteilung ist zu berücksichtigen, dass sie diese im Interesse der Mitarbeitenden und des Unternehmens liegende Aufgabe zusätzlich zu ihren angestammten Aufgaben im Betrieb wahrnehmen.

Für die amtierenden Präsidenten von BK und AV beträgt die Kündigungsfrist (gem. Art. 13 lit.b) 6 Monate.

Die Mitglieder der PV sind an die besondere Verschwiegenheitspflicht nach Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes gebunden und haben ihre Aufgabe in fairer Weise nach Treu und Glauben auszuüben.

Die gewählten Mitglieder der Personalvertretungen erhalten einen besonderen Kündigungsschutz gemäss Anhang III.

Art. 39 Mitwirkungsrechte

Die Mitwirkungsrechte der PV ergeben sich zunächst aus verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen, welche in jedem Falle gewährleistet bleiben.

Gemäss diesem Einheitsvertrag basieren die Mitwirkungsrechte der PV auf den folgenden vier Stufen:

- (a) Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.
- (b) Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der Arbeitnehmervertretung beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung bekannt zu geben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.
- (c) Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehören hinreichende vorgängige Information sowie eine Verhandlung des Gegenstands zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung.
- (d) Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

Art. 40 Mitwirkungsbereiche

Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist wie folgt bestimmt:

1=Information

2=Mitsprache

3=Mitentscheidung

4=Selbstverwaltung

		1	2	3	4
1	Unternehmen				
	1.1 Viermal jährliche Aussprache mit GL	x			
	1.2 Management Info Geschäftsorientierungen	x			
	1.3 Ein- und Austritte	x			
2	Arbeitgeber Reglemente	1	2	3	4
	2.1 Arbeitszeitreglement (Flexitime)			x	
	2.2 Schichtsysteme/Modell		x		
3	Arbeitssicherheit	1	2	3	4
	3.1 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Gesundheitskommission)		x		
	3.2 Mitarbeiterschutzzorientierte Inspektion, Risikoanalysen und Massnahmen		x		
4	Disziplinarwesen	1	2	3	4
	4.1 Kündigungen arbeitgeberseitig mit Verwarnung		x		
	4.2 Fristlose Entlassungen	x			
5	Wirtschaftliche Probleme	1	2	3	4
	5.1 Kurzarbeit		x		
	5.2 Betriebsübergang generell	x			
	5.3 Betriebsübergang mit Massnahmen, welche die Arbeit-nehmenden betreffen		x		
	5.3.1 Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vor-sorge gemäss Art. 333a OR		x		
	5.3.2 Auflösung eines Anschlussvertrages		x		
	5.4 Massentlassung gemäss Art. 335d – 335f OR		x		
5.5 Sozialplan, bei gesetzlicher Sozialplanpflicht gemäss Art. 335i OR			x		
6	Unternehmens interne Kommunikation	1	2	3	4
	6.1 Intranet: ANV Homepage; ANV Email Adresse				x
7	Organisation der betrieblichen Mitwirkung	1	2	3	4
	7.1 Reglement der Arbeitnehmervertretung			x	
	7.2 Durchführung der Wahlen (ANV)				x
	7.3 Kommissionsarbeit (Zeit)			x	
	7.4 Schulung ANV-Mitglieder				x
	7.5 Verbandstätigkeiten				x
	7.6 Verwendung des Budgets				x
8	8.1 Lohnkommission		x		

Art. 41 Reglement über die PV

Über die Wahl, Aufgaben und Pflichten der PV sowie über die Organisation der betrieblichen Mitwirkung wird die Firma im Einvernehmen mit den PV ein Reglement über die PV erarbeiten.

Bei der Zusammensetzung von BK und AV ist eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen und Geschlechter anzustreben. Bei der Organisation von Sitzungen und Anlässen der Personalvertretungen soll auf Personen mit Familienpflichten gebührend Rücksicht genommen werden, um ihnen die aktive Teilnahme zu erleichtern.

Art. 42 Firmenbeitrag an die PV

Die Firma stellt den Personalvertretungen (BK + AV) jährlich insgesamt je 5'000 Fr. zur Verfügung.

E. Beitrag an Bildungs- und Vertragskosten

Art. 43 Beitrag an Bildungs- und Vertragskosten anstelle von Solidaritätsbeiträgen der Betriebsangestellten

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die bisherige Beitragsregelung im Bereiche der Betriebsangestellten vorderhand fortgeführt werden soll, und zwar anstelle der Erhebung von Solidaritätsbeiträgen der einzelnen Betriebsangestellten.

Demzufolge stellt die Firma jährlich einen Betrag zur Verfügung, der sich auf 140 Fr. für je-de/n dem Einheitsvertrag unterstellten Betriebsangestellte/n beläuft. Dieser Betrag wird als Beitrag an die Bildungskosten der Unia und an die aus dem Abschluss und der Einhaltung dieses Vertrages entstehenden Kosten verwendet.

Der Betrag wird jeweils aufgrund des Bestandes der am 1. Januar dem Einheitsvertrag unterstellten Betriebsangestellten von der Geschäftsleitung gemeinsam mit dem Präsidenten der Betriebskommission ermittelt. Gewerkschaften, welche einen Anspruch auf einen Anteil erheben, haben jeweils bis Mitte Januar der Firma eine Liste mit den Namen der organisierten, in der Firma tätigen und dem Einheitsvertrag unterstellten Betriebsangestellten zuzustellen. Die Firma erstellt zusammen mit dem Präsidenten der Betriebskommission den Verteilschlüssel und überweist die den Gewerkschaften zukommenden Beträge.

Wird zu einem späteren Zeitpunkt der Beitrag der Firma für Bildungs- und Vertragskosten von jährlich 140 Fr pro Betriebsangestellten nicht mehr vereinbart, so wird dieser Betrag in den Lohn aller Betriebsangestellten eingebaut.

Art. 44 Beitrag an den Bildungs- und Vertragskosten des AVC

Die Firma stellt dem AVC jährlich einen Beitrag von pauschal 5'000 Fr. für Bildungs- und Vertragskosten zur Verfügung.

F. Differenzen / Gerichtsstand / Vertragsergänzung

Art. 45 Differenzen

1. Grundsatz

Meinungsverschiedenheiten zwischen der Firma und der Arbeitnehmerschaft sollen in erster Linie im Betrieb selbst durch Aussprache zwischen der Geschäftsleitung und den PV beigelegt werden. Lässt sich die Angelegenheit auf diese Weise nicht regeln, werden die beteiligten Arbeitnehmerverbände beigezogen.

2. Beilegung von Rechtsstreitigkeiten

2.1 Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle aus dem vorliegenden Einheitsvertrag sich ergebenden Rechtsstreitigkeiten zwischen den Vertragsparteien ist Schaffhausen.

2.2 Konventionalstrafe

Bei schuldhafter Verletzung der Bestimmungen dieses Einheitsvertrages durch eine Vertragspartei ist diese verpflichtet, der jeweils betroffenen anderen Vertragspartei eine der Schwere der Vertragsverletzung angemessene Konventionalstrafe zu bezahlen, deren Höhe vom Richter festzusetzen ist. Es kann sowohl die Konventionalstrafe als auch die Erfüllung des Vertrages verlangt werden.

3. Beilegung anderer Differenzen (Regelungsstreitigkeiten)

Soweit nicht Rechtsstreitigkeiten vorliegen, ist bei Differenzen zwischen den Vertragsparteien vom Grundsatz der während der gesamten Vertragsdauer zu wahren absoluten Friedenspflicht auszugehen. Sollten während der Dauer des Einheitsvertrages irgendwelche Regelungsprobleme aufkommen, bleibt die bestehende gesamtarbeitsvertragliche Regelung so lange allein massgebend und unverändert, als nicht eine Einigung der Vertragsparteien erzielt wird (vgl. auch Art. 47). In zwei Ausnahmefällen tritt - abweichend vom obenerwähnten Grundsatz - eine Relativierung der gesamtarbeitsvertraglichen Friedenspflicht ein, nämlich:

1. bei der Regelung des Teuerungsausgleiches in den Schranken und unter den Voraussetzungen von Art. 17 Abs. 3 dieses Einheitsvertrages und
2. bei der Regelung von Massnahmen im Sinne von Ziff. 2 lit. c) des Anhanges I (Vereinbarung über Personalreduktionen und Betriebsschliessungen), und zwar zum Zeitpunkt des Aussprechens der ersten Kündigung, falls bis dahin keine Einigung erzielt worden ist.

Art. 46 Ergänzung oder Abänderung des Vertrages

Die Vertragspartner erklären sich bereit, auch während der Vertragsdauer Vorschläge betreffend Ergänzung oder Abänderung des Vertrages zur Prüfung entgegenzunehmen und Hand zu bieten für ein im Geiste gegenseitigen Vertrauens geführtes Gespräch mit dem Ziele, eine beidseits befriedigende und zumutbare Lösung zu suchen. Solange darüber keine Einigung erzielt ist, gilt der bestehende Einheitsvertrag unverändert weiter.

Art. 47 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Einheitsvertrag tritt auf den 1. Mai 2021 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2024. Wenn er nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf dieser Periode von der Firma oder von der Unia oder vom AVC gekündigt wird, verlängert er sich automatisch um jeweils ein weiteres Jahr.

Schaffhausen, den 30.03.2021

Cilag AG

Kyran Johnson, General Manager

Daniel Linder, Director Parenterals Filling

Schaffhausen, den

Angestelltenverein der Cilag AG (AVC)

Urs Heinemann, Präsident

Frank Beglinger, Vize-Präsident

Bern, den

Gewerkschaft Unia

Vania Alleva, Präsidentin

Martin Tanner, Mitglied der Geschäftsleitung

Teresa Matteo, Branchenverantwortliche

Florian Keller, Leiter Kampagnen Unia ZH-SH