

# **Kollektiv-Arbeitsvertrag**

Walliser Werke

2004

1. Januar 2004

# **Kollektiv-Arbeitsvertrag**

Walliser Werke

2004

1. Januar 2004

## Inhaltsverzeichnis

<b>Art. 1</b>	<b>Zweck</b>	<b>4</b>
<b>Art. 2</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>4</b>
<b>Art. 3</b>	<b>Pflichten</b>	<b>4</b>
1.	Allgemeines	4
2.	Friedenspflicht	4
3.	Verhandlungspflicht	4
4.	Sorgfaltspflicht	5
5.	Schweigepflicht	5
6.	Vorsorgepflicht für Krankheit	5
7.	Datenschutz	5
<b>Art. 4</b>	<b>Arbeitszeit</b>	<b>5</b>
1.	Jahresarbeitszeit	5
2.	Betriebszeit	6
3.	Pausen	6
4.	Arbeitsfreie Tage	6
5.	Überstunden	6
6.	Schichtarbeit	6
7.	Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte	6
<b>Art. 5</b>	<b>Lohnordnung</b>	<b>7</b>
1.	Aufbau des Lohnes	7
2.	Funktionsanteil	7
3.	Leistungs- und Verhaltensanteil	8
4.	Schichtzulagen	8
5.	Schichturlaub	9
6.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit	9
7.	Familienzulage Lonza	9
8.	Gesetzliche Familienzulagen	9
9.	Mutterschaftsurlaub	10
10.	Zuschläge ausserhalb der normalen Arbeitszeit und für Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit	10
11.	Lohnzahlungen während des Militär- und Zivilschutzdienstes	11
12.	Lohnzahlungen bei Krankheit/Unfall	12
13.	Lohnzahlungen im Todesfall	12
14.	13. Monatslohn	12
15.	Verbot der Lohnzession	12
16.	Allgemeine Besitzstandsregelung	12
17.	Besitzstandswahrung für Schichtzulagen bei befristetem betriebs- oder produktionsbedingtem Unterbruch	13

<b>Art. 6</b>	<b>Jährliche Lohnverhandlungen</b>	<b>13</b>
<b>Art. 7</b>	<b>Ferien, Feiertage, bezahlte freie Tage</b>	<b>13</b>
1.	Allgemeine Bestimmungen	13
2.	Ferienanspruch	14
3.	Feiertage	15
4.	Bezahlte freie Tage	15
<b>Art. 8</b>	<b>Freiwillige Leistungen</b>	<b>16</b>
<b>Art. 9</b>	<b>Anstellung, Probezeit, Kündigung, Entlassung</b>	<b>16</b>
1.	Zuständigkeit	16
2.	Probezeit	16
3.	Kündigung	16
4.	Kündigungsschutz	16
5.	Fristlose Entlassung	16
6.	Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen	16
<b>Art. 10</b>	<b>Personalfürsorge</b>	<b>17</b>
1.	Allgemeines	17
2.	Alters- und Hinterlassenenvorsorge	17
3.	Unfallversicherung	17
4.	Sozialdienst	17
5.	Arbeitslosenversicherung	17
<b>Art. 11</b>	<b>Besondere Bestimmungen</b>	<b>17</b>
1.	Betriebskommission	17
2.	Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten	18
3.	Koalitionsfreiheit und Anerkennung der Gewerkschaften	18
4.	Gewerkschaftliche Rechte	19
5.	Nebenbeschäftigung	19
6.	Berufliche Weiterbildung	19
<b>Art. 12</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>20</b>
1.	Inkraftsetzung	20
2.	Vertragsdauer	20
<b>Anhang</b>		<b>21</b>

## **Art. 1 Zweck**

Im Bestreben, den Arbeitsfrieden im Betrieb zu wahren, das gegenseitige Vertrauen zu fördern und Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf gütlichem Wege nach Treu und Glauben zu beheben und die Arbeitsbedingungen zu regeln, wird dieser Kollektiv-Arbeitsvertrag abgeschlossen.

## **Art. 2 Geltungsbereich**

Die Bestimmungen dieses Kollektiv-Arbeitsvertrages gelten für sämtliche vom Arbeitgeber, nachfolgend als Lonza bezeichnet, im Wallis angestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Ausnahme aller Vorgesetzten ab Anlagekoordinatoren/Anlagemeister der Laboranten, Pharma-Assistentinnen, Zeichner, Angestellten mit höherer technischer Ausbildung sowie der administrativ tätigen Mitarbeitenden. Die Aushilfen unterstehen nicht diesem Kollektiv-Arbeitsvertrag. Die Beschäftigungszeit der Aushilfen wird jedoch bei einer definitiven Anstellung an die Probezeit angerechnet.

## **Art. 3 Pflichten**

### **1. Allgemeines**

Es wird von jedem Arbeitnehmer erwartet, dass er seine Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen wahrnimmt, sein Wissen und Können mehrt und das Seine zum Erfolg der Lonza beiträgt. Die Mitarbeitenden der Lonza, die ihre Aufgaben und Pflichten wahrnehmen, dürfen die Gewissheit haben, dass sich die Lonza nach Kräften bemüht, ihnen Arbeitsplatz und Fortkommen zu gewährleisten. Sie ist bestrebt, bei betrieblichen Anordnungen auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht zu nehmen.

### **2. Friedenspflicht**

Die Vertragspartner und Arbeitnehmer unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Kampfmassnahmen wie Streik, Sperre oder Aussperrung sind für die Dauer dieses Vertrages ausgeschlossen.

### **3. Verhandlungspflicht**

Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses einer Abklärung, so verpflichten sich beide Parteien, in Verhandlungen solche Fragen zu besprechen und sich um eine Lösung zu bemühen. Solange keine Einigung erzielt bzw. keine Lösung gefunden ist, gilt der bestehende Kollektiv-Arbeitsvertrag.

#### **4. Sorgfaltspflicht**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm zugewiesene Arbeit nach den Weisungen seines Vorgesetzten mit aller Sorgfalt auszuführen und Wahrnehmungen über entstandene oder drohende Schäden seinem Vorgesetzten raschmöglichst zur Kenntnis zu bringen.

#### **5. Schweigepflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle geheim zu haltenden Tatsachen, von denen er während seiner Tätigkeit Kenntnis erlangt, nicht weiterzugeben; auch nach einem eventuellen Austritt bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Lonza erforderlich ist. Unter die Schweigepflicht fallen namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse. Eine Verletzung der Schweigepflicht wird als Verletzung der Treuepflicht gewertet.

#### **6. Vorsorgepflicht für Krankheit**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich bei einer Krankenkasse für Krankenpflege zu versichern.

#### **7. Datenschutz**

Das Speichern personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Die Lonza sorgt dafür, dass nur diejenigen Personen Zugang zu den gespeicherten Daten haben, welche aufgrund ihrer Aufgabe hierfür berechtigt sind. Dem Arbeitnehmer muss auf Verlangen Auskunft über die ihn betreffenden elektronisch gespeicherten Daten erteilt werden. Fehlerhafte, personenbezogene Daten sind zu berichtigen.

Beim Austritt aus der Firma sind diejenigen personenbezogenen Daten, die nicht mehr für betriebsinterne oder behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen. Dem Arbeitnehmer sind auf Verlangen die noch verbleibenden elektronisch erfassten Daten mitzuteilen.

### **Art. 4 Arbeitszeit**

#### **1. Jahresarbeitszeit**

Die normale Jahresarbeitszeit beträgt im Durchschnitt inklusive Ferien und Feiertage brutto 2119.60 Stunden. Berechnungsbasis für diese Jahresarbeitszeit ist die 41-Stunden-Woche.

Die zwischenvertraglich ausgehandelte Arbeitszeitreduktion in Form von 2 freien Tagen ist in der Jahresarbeitszeit berücksichtigt (Tagesarbeit 2 x 8.2 Stunden / Schichtarbeit 2 x 8 Stunden). In den Lohnverhandlungen 2005 wird entschieden, ob ein weiterer Tag entweder in Form von Zeit oder Geld entrichtet wird.

## **2. Betriebszeit**

Die Betriebszeit in der Tagesarbeit ist die Zeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr, in der die einzelnen Organisationseinheiten ihre Anspruchs- und Funktionszeiten definieren. Für Arbeit ausserhalb der Betriebszeiten sowie am Samstag werden Zuschläge gemäss Art. 5, Ziff. 10.1 dieses Vertrages gewährt.

## **3. Pausen**

Die für die Schichtarbeit eingeräumten Ruhe- und Essenspausen, ½ Std. je 8-Stunden und 2 Stunden je 12-Stunden-Schicht, werden wie Arbeitsstunden entlohnt, gelten aber nicht als Arbeitszeit.

## **4. Arbeitsfreie Tage**

Arbeitsfreie Tage in der Tagesarbeit sind der Sonntag und die Feiertage. Sofern im Rahmen der betrieblichen Anspruchs- und Funktionszeiten die Mitarbeitenden am Samstag arbeiten, wird das Prinzip der 5-Tage-Woche gewährleistet, indem ihnen innert eines Zeitraumes eines Monats 1 ganzer freier Ersatztag an einem anderen Werktag gewährt wird.

Für die Schichtmitarbeiter gehen die arbeitsfreien Tage aus den geltenden Schichtplänen hervor. Die 8 Kompensationstage (4-Schicht) pro Jahr für Schichtmitarbeiter aufgrund der Arbeitszeitverkürzung vom 1.7.1989 bzw. 1.1.2003/04 sind dreimonatlich in Einzeltagen oder in zwei zusammenhängenden Tagen zu beziehen.

## **5. Überstunden**

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, die vom Vorgesetzten angeordneten Überstunden im Rahmen der behördlichen Bewilligung zu leisten.

## **6. Schichtarbeit**

Für Schichtarbeit sowie für die Beschäftigung Jugendlicher in Schichten sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und die speziellen behördlichen Bewilligungen massgebend.

## **7. Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte**

Diesem Kollektiv-Arbeitsvertrag unterstehen auch alle Teilzeitbeschäftigten, sofern sie nicht gemäss Art. 2 (Geltungsbereich) einen Einzelarbeits-Vertrag besitzen. Für die Teilzeitbeschäftigten gelten die Bestimmungen des Kollektiv-Arbeitsvertrages sinngemäss. Über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Überstundenarbeit wird nach Möglichkeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, wird die Überstundenarbeit gemäss den geltenden Zeitkonti-Bestimmungen des Arbeitszeitmodells geregelt. Im Einverständnis mit dem Mitarbeitenden kann die vereinbarte Arbeitszeit vorübergehend höchstens auf die durchschnittliche

Jahresarbeitszeit gemäss Art. 4.1 erhöht werden. In diesem Falle werden Ferienlohn und Jahreszulage aufgrund der im Jahr durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit berechnet. Die Lohnzahlung bei Krankheit erfolgt entsprechend der im Zeitpunkt des Krankheitseintrittes wirksamen Arbeitszeit.

## **Art. 5 Lohnordnung**

### **1. Aufbau des Lohnes**

Der Lohn setzt sich zusammen aus:

- |     |   |             |
|-----|---|-------------|
| 1.1 | Funktionsanteil   | } Grundlohn |
| 1.2 | Leistungs- und Verhaltensanteil   |             |
| 1.3 | Schichtzulagen  |             |
| 1.4 | Familienzulage Lonza  |             |
| 1.5 | Gesetzliche Familienzulagen   |             |
| 1.6 | Zuschläge ausserhalb der normalen Arbeitszeit<br>und für Nacht-, Samstags-, Sonn- und<br>Feiertagsarbeit. |             |
| 1.7 | Incentive   |             |

Die Jahresbeträge der Ziff. 2 - 5 gelten für eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit von 176.63 Stunden.

### **2. Funktionsanteil**

#### 2.1 Definition

Der Funktionsanteil trägt den Anforderungen der Stelle Rechnung und beruht auf einer analytischen Bewertung.

Er berücksichtigt das notwendige Wissen, die Denkleistung und die Verantwortung sowie die physische Belastung am Arbeitsplatz.

#### 2.2 Funktionsgruppen

Das Lohnsystem besteht aus 10 Funktionsgruppen. Je Funktionsgruppe ist ein Lohnband festgelegt. Die jeweils aktuellen Grenzwerte werden in den jährlichen Lohnverhandlungen festgelegt und im Merkblatt zum Kollektiv-Arbeitsvertrag angegeben.

2.3 Neueintritte in den KAV werden im untersten Viertel des betreffenden Lohnbandes positioniert.

### 3. Leistungs- und Verhaltensanteil

#### 3.1 Definition

Leistung und Verhalten des Mitarbeitenden bestimmen die Position im Lohnband. Der Leistungs- und Verhaltensanteil ergibt sich aus der Differenz zwischen Grundlohn und Funktionsanteil.

#### 3.2 Festlegung des Leistungs- und Verhaltensanteils

Im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung wird das Zielfeld des Mitarbeitenden im Lohnband bestimmt. Das Zielfeld ist massgebend für die Verteilung der individuellen Lohnanpassungen. Die jeweils aktuellen Werte werden in den jährlichen Lohnverhandlungen festgelegt und im Merkblatt zum Kollektiv- Arbeitsvertrag angegeben.

Im Konzept der Lohnordnung ist ein Incentive vorgesehen. Die Einführung dieses Lohnelements und dessen Ausgestaltung wird in den zukünftigen Lohnverhandlungen zwischen den Vertragspartnern ausgehandelt.

### 4. Schichtzulagen

4.1 Die jeweils aktuellen Werte werden in den jährlichen Lohnverhandlungen festgelegt und im Merkblatt zum Kollektiv-Arbeitsvertrag angegeben.

Es werden folgende Schichten Zulagen ausgerichtet:

- Für die Vormittagsschicht
- Für die Nachmittagsschicht
- Für die Nachtschicht
- Für die Sonntagsschicht  
(von Mitternacht zu Mitternacht)
- Für die Feiertagsschicht  
(von Mitternacht zu Mitternacht)

Die jeweils aktuellen Werte werden in den jährlichen Lohnverhandlungen festgelegt und im Merkblatt zum Kollektiv-Arbeitsvertrag angegeben.

4.2 Für die Berechnung des 13. Monatslohnes, des Taggeldes bei Krankheit und Unfall sowie des Feriengeldes werden die durchschnittlichen Schichtzulagen angewendet. Diese sind im Merkblatt für den Kollektiv-Arbeitsvertrag angegeben und werden für folgende Schichttypen entrichtet:

- 2-Schicht ohne Sonntag - 2-Schicht mit Sonntag - 3-Schicht ohne Sonntag - 4-Schicht
- 5-Schicht

4.3 Diese Schichtzulagen werden nicht ausgerichtet, wenn Zuschläge gemäss Art. 5, Ziff. 10 bezahlt werden.

## 5. Schichturlaub

- Wer mehrheitlich pro Jahr 4-Schichten arbeitet, erhält einen Schichturlaub von 5.13 Tagen pro Jahr,
- wer mehrheitlich pro Jahr 3-Schichten ohne Sonntag arbeitet, erhält einen Schichturlaub von 4.10 Tagen pro Jahr,
- wer mehrheitlich pro Jahr 2-Schichten mit Sonntag arbeitet, erhält einen Schichturlaub von 3.08 Tagen pro Jahr,

wobei pro Schichturlaubstag 8 Stunden gutgeschrieben werden.

## 6. Zeitzuschlag für Nachtarbeit

Für die Nachtschicht zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr (exkl. Pause) wird ein Zeitzuschlag von 10% gewährt. Der Schichturlaub wird am Zeitzuschlag angerechnet. Übersteigt der Zeitzuschlag für Nachtarbeit den Schichturlaub wird die Differenz auf dem Zeitkonto einmal jährlich gutgeschrieben.

## 7. Familienzulage Lonza

Es wird eine Familienzulage von Fr. 100.-/Monat ausgerichtet.

## 8. Gesetzliche Familienzulagen

Die Lonza richtet aufgrund des kantonalen Familienzulagengesetzes folgende Zulagen aus:

### 8.1 Geburtszulage

Bei Geburt eines Kindes Fr. 1'600.- (wovon Fr. 100.- aus dem Solidaritätsfonds)

### 8.2 Kinderzulagen

Für Kinder bis zum erfüllten 16. Altersjahr

- für die ersten 2 Kinder je Fr. 260.--
- ab dem dritten Kind je Fr. 344.--

Für Kinder, die infolge Krankheit oder Gebrechen erwerbsunfähig sind, bis zum erfüllten 20. Altersjahr

- für die ersten 2 Kinder je Fr. 360.--
- ab dem dritten Kind je Fr. 444.--

### 8.3 Ausbildungszulagen

Für Kinder in Ausbildung vom erfüllten 16. bis vollendeten 25. Altersjahr

- für die ersten 2 Kinder je Fr. 360.--
- ab dem dritten Kind je Fr. 444.--

Für die Bestimmung der Kinderzahl sind nur die bezugsberechtigten Kinder massgebend. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Familienzulagen an die Arbeitnehmer des Kantons Wallis.

## 9. Mutterschaftsurlaub

Der bezahlte Mutterschaftsurlaub beträgt 14 Wochen, wobei 4 Wochen vor und 10 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind. Die Regelung gilt solange bis die vorgesehene Gesetzgebung in Kraft tritt.

## 10. Zuschläge ausserhalb der normalen Arbeitszeit und für Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit

### 10.1 Zuschläge ausserhalb der normalen Arbeitszeit

Für ausserhalb der normalen Arbeitszeit (für Tagesarbeiter ausserhalb der Betriebszeit gemäss KAV Art. 4, Ziff. 2) angeordnete Arbeit werden folgende nicht kumulierbare Zuschläge ausgerichtet:

- für die ersten 2 Stunden 25 %
- für weitere Überstundenarbeit 50 %
- für Sonntags- und Feiertagsarbeit 75 %  
(von Mitternacht bis Mitternacht)

### 10.2 Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit

Für Sonntags- und Feiertagsarbeit

zwischen 00.00 und 24.00 Uhr 75 %

Von dieser Regelung ist das Schichtpersonal ausgenommen.

### 10.3 Zuschläge für Samstagsarbeit

Bei Arbeit am Samstag zwischen 06.00 und 20.00 Uhr im Rahmen der Tagesarbeit wird ein Zuschlag von generell 25 % gewährt.

### 10.4 Zuschläge für vorübergehende Nachtarbeit

Für Tagesmitarbeiter, die vorübergehend während der Nacht, d.h. zwischen 21.00 und 05.00 Uhr arbeiten müssen.

Die entsprechende Schichtzulage oder den Zeitzuschlag gem. Ziff. 10.1

10.5 Allen Mitarbeitenden, die dem Jahresarbeitszeitmodell unterstellt sind, werden die Zuschläge in Zeit gewährt und dem Zeitkonto gutgeschrieben. Die aufgelaufenen Stunden auf dem Zeitkonto sind in erster Linie zu kompensieren.

## 11. Lohnzahlung während des Militär- und Zivilschutzdienstes

### 11.1 Leistungen

Militär- und Zivilschutzdienstpflichtige haben während obligatorischer Dienste auf folgende Lohnersatzleistungen Anspruch:

- |    |  |       |
|----|--|-------|
| a) | während Wiederholungs- und Ergänzungskursen:     |       |
|    | Verheiratete und Ledige                          | 100 % |
| b) | während Beförderungsdiensten und Rekrutenschule: |       |
|    | Verheiratete                                     | 75 %  |
|    | Ledige   | 50 %  |

Die Lohnersatzleistung errechnet sich aufgrund des vor dem Einrücken bezogenen Lohnes sowie der normalen Arbeitszeit gemäss Art. 4, Ziff. 1.

Die Schichtzulagen während dem Militärdienst werden wie folgt ausbezahlt:

Durchschnittliche Schichtzulagen mal die Anzahl Stunden, die der Mitarbeitende während dem Militärdienst geleistet hätte. Bei Schicht-Ablösern und Schichten mit unregelmässigem Schichteinsatz wird die Schichtzulage auf Basis der 41-Stundenwoche berechnet.

### 11.2 Verrechnung mit den Leistungen der Erwerbersatzordnung:

Die dem Arbeitnehmer gemäss Erwerbersatzordnung zustehenden Beiträge werden mit den Leistungen der Lonza verrechnet.

### 11.3 Aktivdienst

Für den Aktivdienst bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.

### 11.4 Arbeitsende bzw. Arbeitsaufnahme bei Militär- und Zivilschutzdienst für Schichtmitarbeiter:

#### a) Arbeitsende vor dem Einrücken

Einrückungstag: Montag -> Die letzte noch zu arbeitende Schicht ist der Sonntags-Tag-Zwölfer (05.00 - 17.00 h).

#### b) Arbeitsaufnahme nach Entlassung

Entlassungstag: Samstag -> Die erste zu arbeitende Schicht ist der Sonntags-Tag-Zwölfer.

Entlassungstag: übrige Wochentage -> Die erste zu arbeitende Schicht ist die Morgenschicht des folgenden Tages.

### **12. Lohnzahlungen bei Krankheit/Unfall**

Der Arbeitgeber erfüllt im Sinne von Art. 324 a Obligationenrecht (OR) (vergleiche Anhang) bei Krankheit und Unfall für 90 Tage die Lohnfortzahlungspflicht. Für die verbleibende Leistungsdauer ab 91. Tag wird eine Taggeldversicherung abgeschlossen, die für alle Mitarbeitenden obligatorisch ist. Die Einzelheiten der Krankentaggeldversicherung, namentlich der Leistungsumfang und die Finanzierung, sind in einem Merkblatt festgelegt, welches von der Firma und der Betriebskommission erlassen wird.

### **13. Lohnzahlungen im Todesfall**

Die Entschädigung im Todesfall richtet sich im Grundsatz nach Art. 338 OR, wonach der Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer jedoch für drei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, entrichtet wird, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

### **14. 13. Monatslohn**

Im November wird ein 13. Monatslohn in der Höhe eines durchschnittlichen Monatslohnes (Grundlohn + durchschnittliche Schichtzulage gemäss Art. 5, Ziff. 4.2) ausgerichtet. Die durchschnittliche Schichtzulage richtet sich nach der mehrheitlich geleisteten Arbeitsart (Tagesarbeit, 5-Schicht-, 4-Schicht-, 3-Schicht- oder 2-Schicht-Arbeit).

### **15. Verbot der Lohnzession**

Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, seinen Lohnanspruch teilweise oder ganz an Dritte abzutreten.

### **16. Allgemeine Besitzstandsregelung**

Bei betriebs- und krankheitsbedingten Arbeitsplatzwechseln wird dem Arbeitnehmer der Besitzstand gewährt. Für die Abgeltung des Besitzstandes gelten folgende Lohnbestandteile: Funktionsanteil, Leistungs- und Verhaltensanteil. Die Teuerung wird für die Besitzstand-Abgeltung nicht angerechnet.

Fälle von rationalisierungsbedingten Lohnänderungen werden mit der Betriebskommission besprochen. Allfällige Härtefälle sind nach Möglichkeit zu vermeiden.

## **17. Besitzstandswahrung für Schichtzulagen bei befristetem betriebs- oder produktionsbedingtem Unterbruch**

Die Besitzstandswahrung für die Schichtzulage bei befristetem betriebs- oder produktionsbedingtem Unterbruch wird dahingehend geregelt, dass einem Schichtmitarbeiter, der in der Tagesarbeit als Berufs- oder Nichtberufsmann eingesetzt wird, anstelle der wegfallenden Schichtzulage eine durchschnittliche Schichtzulage für die Dauer von max. 4 Wochen gewährt wird. Länger dauernde Unterbrüche werden unter Beizug der Betriebskommission geregelt. Die restlichen Lohnkomponenten bleiben gleich, ungeachtet ob er eine Berufs- oder Nichtberufsarbeit verrichtet.

Dauert die Versetzung für eine längere Zeit oder wird sie definitiv vorgenommen, so fällt die Besitzstandsregelung für die durchschnittliche Schichtzulage dahin.

## **Art. 6 Jährliche Lohnverhandlungen**

- Über folgende Lohnbestandteile gemäss KAV Art. 5 wird jährlich verhandelt:
  - Funktionsanteil und Lohnbänder
  - Incentive
  - Schichtzulagen
  
- Die Gewerkschaften haben ihre Begehren für diese Verhandlungen jeweils bis am 31. Dezember einzureichen.
- Bei Nichteinigung liegt eine Regelungsstreitigkeit vor. Bezogen auf diese Regelungsstreitigkeit erlischt die Friedenspflicht gemäss KAV Art. 3, Ziff. 2.

## **Art. 7 Ferien, Feiertage, bezahlte freie Tage**

### **1. Allgemeine Bestimmungen**

#### **1.1 Zweck**

Die Ferien haben der Erholung zu dienen. Werden durch Erwerbstätigkeit die berechtigten Interessen der Lonza verletzt, so hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ausrichtung der Ferienvergütung.

#### **1.2 Zeitpunkt**

Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch den zuständigen Vorgesetzten.

Von den Ferien sollen mindestens 2 Wochen zusammenhängend bezogen werden.

Die Ferien für ein Kalenderjahr sind zwischen dem 1. Januar des betreffenden und dem 30. April des folgenden Jahres zu beziehen. Bis zu diesem Zeitpunkt nicht bezogene Ferien verfallen, sofern nicht geltend gemacht werden kann, dass sie aus geschäftlichen Gründen nicht rechtzeitig bezogen werden konnten.

Schichtmitarbeiter können an einem Feiertag Ferien, Schichturlaub, einen Kompensationstag oder unbezahlten Urlaub beziehen, wenn der Feiertag laut Schichtplan auf einen Arbeitstag fällt.

### 1.3 Kollektive Ferien

Die Anordnung kollektiver Ferien (Betriebsferien) bleibt vorbehalten. Ebenso können mehrtägige Betriebseinstellungen als Ferien angerechnet werden.

### 1.4 Kürzung des Ferienanspruchs

Obligatorischer schweizerischer Militär- oder Zivildienst, Unfall oder Krankheit von insgesamt weniger als 60 Tagen pro Jahr schmälern den Ferienanspruch nicht; darüber hinausgehende Abwesenheitszeit führt zu einer Reduktion des Anspruches im Verhältnis der vollen zur geleisteten Arbeitszeit. Fälle, bei denen der Ferienanspruch auf weniger als 6 Tage pro Jahr sinkt, werden nach Rücksprache mit der Betriebskommission geregelt. Im Ein- und Austrittsjahr bemisst sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis der Dienstzeit vom vollen Jahr.

## 2. Ferienanspruch

### 2.1 Bemessung

Der Ferienanspruch für Tagesarbeiter beträgt:

bis zum 20. Altersjahr	30 Arbeitstage (= 6 Wochen)
21. bis 49. Altersjahr	25 Arbeitstage (= 5 Wochen)
50. bis 59. Altersjahr	30 Arbeitstage (= 6 Wochen)
ab 60. Altersjahr	35 Arbeitstage (= 7 Wochen)

wobei pro Ferientag 8.2 Stunden gutgeschrieben werden.

(Gutschrift für Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Beschäftigungsprozentsatz).

Der Ferienanspruch für Schichtmitarbeiter beträgt:

bis zum 20. Altersjahr	30.75 Arbeitstage
21. bis 49. Altersjahr	25.63 Arbeitstage
50. bis 59. Altersjahr	30.75 Arbeitstage
ab 60. Altersjahr	35.88 Arbeitstage

wobei pro Ferientag 8 Stunden gutgeschrieben werden.

### 2.2 Berechnung der Altersjahre

Für die Berechnung der Altersjahre ist das Lebensalter massgebend, das im Verlaufe des betreffenden Kalenderjahres erfüllt wird.

## 2.3 Ferienlohn

Der Ferienlohn ist im Jahreseinkommen enthalten. Für Mitarbeitende, die im Stundenlohn entschädigt werden, gilt: die Berechnung des Ferienlohnes erfolgt zu dem Stundenlohn, der dem Arbeitnehmer bei Antritt der Ferien zusteht.

## 3. Feiertage

Als arbeitsfreie Tage gelten:

Neujahr, St. Josefstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag.

Schichtmitarbeitern wird als Entschädigung der individuelle Lohn von 8 Stunden ausbezahlt, sofern der Feiertag nicht auf einen Sonntag fällt.

Für Tagesarbeiter ist die Entschädigung im Jahreseinkommen enthalten.

Schichtmitarbeiter können an einem Feiertag Ferien, Schichturlaub, einen Kompensationstag oder unbezahlten Urlaub beziehen, wenn der Feiertag laut Schichtplan auf einen Arbeitstag fällt.

## 4. Bezahlte freie Tage

4.1 Bei nachstehenden Anlässen werden folgende freie Tage gewährt:

a) bei seiner Verehelichung inkl. Wohnungswechsel	3 Tage
b) bei Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
c) bei Verehelichung eigener Kinder	1 Tag
d) beim Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter	3 Tage
e) beim Tod von Grosseltern, Geschwistern, Pflegeeltern und Schwiegereltern, Onkel, Tante, Schwager, Schwägerin Enkelkind, Nichte und Neffe (Beerdigungstag)	1 Tag
f) für die militärische Inspektion und Rekrutierung	1 Tag
g) bei eigenem Wohnungswechsel von Mitarbeitern	1 Tag

4.2 Die Berechnungsgrundlage ist der Grundlohn gemäss Art. 5, Ziff. 1.

4.3 Fällt ein Absenztage gemäss lit. c), e), g) auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so wird keine Gutschrift erteilt.

## **Art. 8 Freiwillige Leistungen**

Das Ausrichten der freiwilligen Leistungen erfolgt ohne Gewähr; ihre Änderungen können keine Vertragsverletzung bedeuten.

## **Art. 9 Anstellung, Probezeit, Kündigung, Entlassung**

### **1. Zuständigkeit**

Die Anstellung und Entlassung der Arbeitnehmer erfolgt durch die Vorgesetzten.

### **2. Probezeit**

Die ersten 4 Wochen gelten als Probezeit.

### **3. Kündigung**

Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt:

- während der Probezeit	7 Tage auf Ende einer Woche
- im 1. Dienstjahr	1 Monat auf Monatsende
- vom 2. bis 9. Dienstjahr	2 Monate auf Monatsende
- ab dem 10. Dienstjahr	3 Monate auf Monatsende

Die Kündigung hat schriftlich durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts.

### **4. Kündigungsschutz**

Während eines ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursachten Unfalles oder einer unverschuldeten Krankheit kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der im Anhang genannten Sperrfristen gemäss Art. 336 c Abs. 1 lit. B OR nur nach Anhören der Betriebskommission, wenn nötig unter Beizug des Vertragspartners, gekündigt werden (vergleiche Anhang: Art. 336c OR).

### **5. Fristlose Entlassung**

Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR bleibt vorbehalten (vergleiche Anhang: Art. 337 OR).

### **6. Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen**

Bei Kollektiv-Kündigungen infolge von Arbeitsmangel oder von anderen, nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen, wie Fusionen, Produktionsverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen, Betriebsschliessungen, informiert die Betriebskommission und die Vertragsgewerkschaften frühzeitig. Über die Folgen solcher Kollektiv-

Entlassungen werden die Vertragspartner unmittelbar Verhandlungen führen und die Massnahmen und Leistungen in einer gemeinsamen Übereinkunft regeln.

## **Art. 10 Personalfürsorge**

### **1. Allgemeines**

Die Lonza anerkennt ihre soziale Verpflichtung. Sie ist deshalb bestrebt, ihre Mitarbeitenden gegen die Folgen von Alter, Invalidität, Krankheit und Tod, in Verbindung mit den entsprechenden öffentlichen Einrichtungen, bestmöglichst zu sichern.

### **2. Alters- und Hinterlassenenvorsorge**

Zum Zweck der Alters- und Hinterbliebenenvorsorge hat die Lonza für ihre Mitarbeitenden und deren Angehörige mit Swiss Life einen Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen. Die Bedingungen dieser Versicherung sind in einem separaten Vorsorgereglement festgelegt.

### **3. Unfallversicherung**

Alle Arbeitnehmer sind bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämie für die Berufsunfall-Versicherung wird von der Lonza, diejenige für die Nichtberufsunfall-Versicherung vom Arbeitnehmer getragen.

### **4. Sozialdienst**

Um Arbeitnehmer, die in materielle Not geraten sind, zu unterstützen, besteht ein Sozialdienst.

### **5. Arbeitslosenversicherung**

Ab 1.1.1984 ist das Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosen- und Insolvenzenschädigung in Kraft. Die Prämien, welche je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## **Art. 11 Besondere Bestimmungen**

### **1. Betriebskommission**

Die Betriebskommission ist die legitimierte Vertretung aller diesem Kollektiv-Arbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer gegenüber der Firma. Sie hilft, das gegenseitige Vertrauen sowie das gute Einvernehmen zwischen der Lonza und der Mitarbeiterschaft zu erhalten und zu fördern. Sie überwacht die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen des Kollektiv-Arbeitsvertrages innerhalb der Lonza. Sie wirkt in allen Bereichen, in welchen die

Mitbestimmungen gesetzlich, kollektiv-arbeitsvertraglich oder firmaintern geregelt sind. Die Zusammenarbeit zwischen der Betriebskommission und der Lonza beruht auf der Bereitschaft zur gegenseitigen Information und erfolgt nach dem Grundsatz von Treu und Glauben.

Die Einzelheiten wie Bestellung, Organisation, Aufgaben und Pflichten sind in einem Reglement über die Betriebskommission festgelegt.

## **2. Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten**

Meinungsverschiedenheiten und Differenzen über die Anwendung des Kollektiv-Arbeitsvertrages werden direkt zwischen der Direktion und der Betriebskommission geregelt. Kommt es zu keiner Einigung, so werden die Vertragsgewerkschaften in die Verhandlungen eingeschaltet. Meinungsverschiedenheiten und Differenzen über die Auslegung des Kollektiv-Arbeitsvertrages werden zwischen der Direktion und den Vertragsgewerkschaften, unter Beizug der Betriebskommission, geregelt.

Können sich die Parteien nicht einigen, so wird ein Schiedsgericht angerufen. Dieses Schiedsgericht ist paritätisch aus zwei Vertretern der Lonza und je einem Vertreter der Vertragsgewerkschaften zusammengesetzt. Das Schiedsgericht einigt sich auf einen ausenstehenden Vorsitzenden.

Können sich die Parteien nicht auf einen Präsidenten einigen, so wird der Präsident des Kantonalen Schiedsgerichtes zum Vorsitzenden berufen. Der Sitz des Schiedsgerichtes ist in Visp. Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Parteien je zur Hälfte getragen.

## **3. Koalitionsfreiheit und Anerkennung der Gewerkschaften**

3.1 Die Koalitionsfreiheit wird von den Vertragspartnern anerkannt. Es dürfen einem Arbeitnehmer aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu Arbeitnehmerverbänden keine Nachteile erwachsen.

3.2 Andere Arbeitnehmer-Organisationen als die Vertragsschliessenden können Vertragspartner werden, wenn sie mindestens 15 Prozent der Arbeitnehmer erfassen.

3.3 Zur Vertiefung der Beziehungen zwischen den Vertragspartnern dient der Solidaritätsfonds, der durch Beiträge aller diesem Kollektiv-Arbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer geäufnet wird. Die Einzelheiten dieses paritätischen Solidaritätsfonds werden in einem separaten Reglement festgelegt.

## **4. Gewerkschaftliche Rechte**

### **4.1 Information der Gewerkschaften**

Die an diesem Kollektiv-Arbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen an ihre Mitglieder im Werk an hiefür bezeichneter Stelle anschlagen. Die zum Anschlag bestimmten Einladungen sind dem zuständigen Vertreter der Direktion zur Beurteilung zu unterbreiten. Die Anschläge erfolgen auf neutralem Papier im Rahmen der üblichen internen Verteilung.

### **4.2 Unbezahlter Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen und Schulungskurse**

Gesuche für die Freistellung von Einzeltagen im Rahmen von Zentral-, Branchen-, Vorstands- und Regionalvorstands-Sitzungen sowie für den Besuch ein- oder mehrtägiger gewerkschaftlicher Schulungskurse sind vorgängig schriftlich an die Personalabteilung einzureichen. Diese Gesuche werden dann von Fall zu Fall, unter Berücksichtigung der aktuellen betrieblichen Situation, behandelt und entschieden. Nach den notwendigen Abklärungen wird der Gesuchsteller wiederum direkt von der Personalabteilung benachrichtigt.

### **4.3 Beurlaubung für Mitglieder von Verhandlungsdelegation**

Die Lonza-Vertreter in den Verhandlungsdelegationen werden für die Vorbereitung der Sitzung im Umfang von einem halben Tag und für die eigentliche Verhandlungssitzung von ihrer Arbeit freigestellt, sofern es die betrieblichen Gegebenheiten erlauben. Ihnen wird hiefür bezahlter Urlaub gewährt. Für diese Beurlaubung braucht es ein schriftliches Gesuch an die Personalabteilung.

### **4.4 Fragen der Berufsbildung**

4.4.1 Zwischen den Vertragspartnern sind Berufsbildungsfragen der Arbeitnehmer und Lehrlinge in ihren Grundsätzen zu besprechen. Vor allem soll über die werksinternen Ausbildungskonzepte die Gewerkschaft mindestens einmal im Jahr informiert werden.

4.4.2 Den Lehrlingen wird im Verlauf ihrer Ausbildung eine paritätische Information über den Kollektiv-Arbeitsvertrag gegeben.

## **5. Nebenbeschäftigung**

Die Übernahme einer Nebenbeschäftigung, die Erwerbszwecken dient, und den Interessen der Firma zuwiderläuft, ist untersagt.

## **6. Berufliche Weiterbildung**

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung und Notwendigkeit einer ständigen beruflichen Aus- und Weiterbildung der dem KAV unterstellten Arbeitnehmer. Die Lonza

bemüht sich dabei, für alle Mitarbeitenden bedürfnisgerechte Aus- und Weiterbildungskurse anzubieten.

## **Art. 12 Schlussbestimmungen**

### **1. Inkraftsetzung**

Dieser Vertrag tritt auf den 1. Januar 2004 in Kraft und ersetzt alle früheren Verträge.

### **2. Vertragsdauer**

Dieser Vertrag gilt fest bis zum 31.12.2004.

Wird er nicht spätestens 6 Monate vor Ablauf der Vertragsdauer durch eingeschriebenen Brief gekündigt, so gilt er als um ein weiteres Jahr verlängert. Gleichzeitig mit der Kündigung sind die Abänderungsvorschläge, welche der kündigende Partner zu machen gedenkt, bekanntzugeben.

**NB** Artikel, welche im KAV auf das OR verweisen, werden im Anhang zitiert.

Lonza AG

Dr. Stéphane Mischler  
Paul Clausen

Gewerkschaft GBI

German Eyer  
Fredy Amherd

Gewerkschaft Syna

Kurt Regotz  
Johann Tscherrig  
Günther Zuber

## **Anhang**

Wortlaut der Artikel des Obligationenrechts, auf die in diesem Vertrag verwiesen wird.

### **Art. 324 a**

1. Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenen Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.
2. Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.
3. Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.
4. Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

### **Art. 336 c**

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
  - a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
  - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
  - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

2. Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

3. Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

### **Art. 337**

1. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.

2. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugetraut werden darf.

3. Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.