

# Kollektiv-Arbeitsvertrag

zwischen

**SCHOELLER TEXTIL AG  
SEVELEN**



und

**Syna die Gewerkschaft**



**1. Juli 2013**

## Allgemeine Bestimmungen

|    |   |   |
|----|---|---|
| 1. | Zweck des Rahmenvertrages und Zusammenarbeit der Vertragsparteien ..... | 4 |
| 2. | Geltungsbereich .....   | 4 |
| 3. | Friedenspflicht .....   | 5 |
| 4. | Koalitionsfreiheit .....  | 5 |
| 5. | Arbeitnehmervertretung im Betrieb .....                                 | 5 |

## Arbeitsvertragliche Bestimmungen

### Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

|    |                        |   |
|----|------------------------|---|
| 6. | Anstellung.....        | 6 |
| 7. | Probezeit .....        | 6 |
| 8. | Kündigung .....        | 6 |
| 9. | Kündigungsschutz ..... | 7 |

## Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 10. | Sorgfalts- und Treuepflicht.....             | 9  |
| 11. | Rechenschaft- und Herausgabepflicht.....     | 9  |
| 12. | Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz ..... | 10 |
| 13. | Betriebsordnung .....                        | 10 |
| 14. | Paritätischer Solidaritätsfond .....         | 10 |

## Arbeitszeit, Überstunden, Ferien, Feiertage und Absenzen

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 15. | Arbeitszeit.....   | 11 |
| 16. | Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit..... | 11 |
| 17. | Ferien .....   | 13 |
| 18. | Feiertage .....  | 14 |
| 19. | Absenzen und Urlaube .....   | 14 |

## Entlöhnung

|     |                           |    |
|-----|---------------------------|----|
| 20. | Gehälter.....             | 16 |
| 21. | Jahreszulagen .....       | 16 |
| 22. | Dienstalterszulagen ..... | 17 |
| 23. | Gehaltszuschläge .....    | 17 |

## Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 24. | Gehaltszahlung bei schweizerischen Militär, Rotkreuz- und..... | 18 |
|-----|--|----|

|     |   |    |
|-----|---|----|
|     | Zivilschutzdienst.  |    |
| 25. | Gehaltszahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Unfall..... | 18 |

### **Vorsorgebestimmungen und Versicherungen**

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 26. | Gehaltsnachgenuss bei Todesfall.....         | 19 |
| 27. | Abgangsentschädigung .....                   | 19 |
| 28. | Kinderzulagen.....                           | 20 |
| 29. | Arbeitslosenversicherung und Kurzarbeit..... | 20 |
| 30. | Unfallversicherung .....                     | 20 |
| 31. | Krankenpflegeversicherung .....              | 20 |
| 32. | Krankentaggeldversicherung .....             | 20 |
| 33. | Arbeitsunfähigkeit .....                     | 21 |

### **Schlussbestimmungen**

|     |                                      |    |
|-----|--------------------------------------|----|
| 34. | Differenzen und Schiedsgericht ..... | 23 |
| 35. | Übergangsbestimmungen.....           | 24 |
| 36. | Vertragsdauer.....                   | 24 |

### **Reglement für den Paritätischen Solidaritätsfond**

|    |                            |    |
|----|----------------------------|----|
| 1. | Grundlage.....             | 25 |
| 2. | Organisation .....         | 25 |
| 3. | Verwendung der Mittel..... | 25 |
| 4. | Schlussbestimmungen.....   | 26 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Empfangs- und Anerkennungserklärung .....</b> | <b>27</b> |
|--|-----------|

Die Vertragspartner haben, im Bestreben, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu fördern und den Arbeitsfrieden zu erhalten, folgendes vereinbart:

## Allgemeine Bestimmungen

### 1. Zweck des Rahmenvertrages und Zusammenarbeit der Vertragsparteien

- 1.1 Der Rahmenvertrag bezweckt die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern sowie die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.
- 1.2 Der Rahmenvertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.
- 1.3 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Lohn- und Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Betrieben und den Grundsatz des gleichen Lohnes für Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit durch eine neutralnachvollziehbare Lohnpolitik.
- 1.4 Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung der dem Rahmenvertrag unterstellten Arbeitnehmer. Sie sind überzeugt, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung massgebenden Einfluss auf eine erfolgreiche Entwicklung der Branche hat.
- 1.5 Die Vertragsparteien führen zusammen mit anderen Organisationen die Paritätische Arbeitsgemeinschaft zur Ausbildung von Personalvertretern in der Textil- und Bekleidungsindustrie (PATEBI).

### 2. Geltungsbereich

- 2.1 Diesem Kollektivarbeitsvertrag (KAV) unterstehen, vorbehaltlich 2.4 und 2.5 dieses Vertrages: Sämtliche Mitarbeitende, die in der Firma Schoeller Textil AG, Sevelen beschäftigt sind.
- 2.2 Teilzeitmitarbeitende mit fixer oder individueller flexibler Arbeitszeit, sofern ihre vertragliche Arbeitszeit mind. 50% der Sollarbeitszeit der Vollzeitmitarbeitende beträgt. Die für sie nicht geltenden Bestimmungen sind in einem Einzelarbeitsvertrag speziell geregelt.
- 2.3 Soweit der vorliegende KAV keine abweichenden Bestimmungen enthält, gelten die gesetzlichen Vorschriften, namentlich das Schweizerische Obligationenrecht (OR), die Betriebsordnung sowie allfällige Reglemente der Firma.
- 2.4 Dem KAV nicht unterstellt sind: Kadermitarbeitende, Meister, technische und kaufmännische Angestellte mit Einzelarbeitsvertrag sowie Lehrlinge.
- 2.5 Arbeitnehmende die bis zu einer maximalen Dauer von sechs Monaten befristet angestellt werden, fallen nicht unter die Bestimmungen des Rahmenvertrages.

### 3. Friedenspflicht

- 3.1 Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht und verpflichten sich, zu ihrer Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken. Infolgedessen ist während der Dauer dieses Rahmenvertrages jegliche Kampfmassnahme wie Sperre, Streik, Aussperrung, kollektive Kündigung, Boykott oder Massregelung usw. ausgeschlossen.
- 3.2 Die Vertragsparteien und die angeschlossenen Organisationen unterlassen während der Vertrags- und sonstigen Verhandlungen jegliche Auseinandersetzungen in der

Öffentlichkeit über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, welche diesem Rahmenvertrag direkt oder indirekt betroffen sind. Unabhängig davon, ob diese Fragen im Rahmenvertrag geregelt sind.

- 3.3 Innerhalb des Betriebsareals hat jeden den Arbeitsfrieden oder den Arbeitsprozess störende Tätigkeit zu unterbleiben.

#### **4. Koalitionsfreiheit**

- 4.1 Die Koalitionsfreiheit wird gewährleistet
- 4.2 Einem Arbeitnehmender darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft weder von Seiten des Arbeitgebers noch seitens anderer Arbeitnehmenden ein Nachteil erwachsen.

#### **5. Arbeitnehmervertretung im Betrieb**

- 5.1 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die gegenseitige verständnisvolle Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern, den Arbeitnehmende und ihren Vertretern in den Betrieben gefördert wird. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Firma beruht auf der Bereitschaft zur gegenseitigen Information auf dem Grundsatz von Treu und Glauben.
- 5.2 Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgabe ist.
- 5.3 Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges zu informieren.
- 5.4 Zur Regelung aller das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen wählen die Betriebs-Angestellten in geheimer Urnenwahl aus ihrer Mitte eine Arbeitnehmervertretung, gemäss den bestehenden Statuten und dem Wahlreglement.
- 5.6 Die Arbeitnehmervertretung befasst sich mit der Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen des KAV innerhalb der Firma. Sie betätigt sich in allen Bereichen, in welchen dies durch Gesetz, KAV, Arbeitnehmervertretungs-Statuten und allfällige weitere firmeninterne Regelungen oder Absprachen festgelegt ist.

### **Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

#### **Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

##### **6. Anstellung**

- 6.1 Die Anstellung der Arbeitnehmenden erfolgt durch die Betriebsleitung.

##### **7. Probezeit**

- 7.1 Wird das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen so gilt nach Art. 335b OR die ersten drei Monate als Probezeit. Die Probezeit darf höchstens drei Monate betragen

- 7.2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwilligen übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

## 8. Kündigung

- 8.1 Die Kündigungsfrist während der Probezeit dauert 7 Tage (Kalendertage). Diese kann auf jeden beliebigen Tag erfolgen. Nach definitiver Anstellung kann die Kündigung nur auf das Ende des Kalendermonats erfolgen.

- 8.2 Die gegenseitige Kündigung beträgt:

|                             |          |
|-----------------------------|----------|
| während der Probezeit       | 7 Tage   |
| nach definitiver Anstellung | 1 Monat  |
| vom 2 bis 9 Vertragsjahr    | 2 Monate |
| vom 10. Vertragsjahr        | 3 Monate |

- 8.3 Die Berechnung der Vertragsjahre für die Kündigungsfristen erfolgt ab Eintrittstag, bei Wiedereintritt ab letzten Eintrittstag. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

- 8.4 Die Kündigung muss während der Probezeit spätestens am letzten Arbeitstag der Woche, nach definitiver Anstellung am letzten Tag des Kündigungsmonats im Besitz des Empfängers sein. Es genügt nicht, dass sie am letzten Arbeitstag in der Woche bzw. dem letzten Tag des Kündigungsmonats der Post übergeben wird.

- 8.5 Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 des Schweiz. Obligationenrecht bleibt vorbehalten. Der Präsident der Arbeitnehmerversammlung soll in solchen Fällen durch die Personalabteilung oder die Geschäftsleitung orientiert werden.

- 8.6 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einen Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

## 9. Kündigungsschutz

- 9.1 Vorgängig einer Kündigung hat eine schriftliche Verwarnung oder Voranzeige zu erfolgen. Eine schriftliche Verwarnung oder Voranzeige ist hingegen nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt werden muss oder aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR fristlos aufgelöst wird. Als Vertrauensperson der Arbeitnehmerversammlung ist deren Präsident über eine Kündigung zu informieren.

- 9.2 Nach Ablauf der Probezeit darf die Firma das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 OR).

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher.
- b) während der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten

Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Anstellungsjahr während 90 Tagen und ab sechstem Anstellungsjahr während 180 Tagen;

- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten.
  - d) während der Angestellte mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 9.3 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. 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.
- 9.4 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 8.2a) bis 8.2 d) angeführten Voraussetzungen an der Ausübung einer Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit in dieser Zeit zu übernehmen hat. Artikel 8.2, letzter Absatz, ist entsprechend anwendbar (Art. 336c Absätze 2 und 3 OR). Bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist gilt Art. 337d des OR:
- 9.5 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
  - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
  - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
  - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
  - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillige übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 9.6 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Angestellte einem Angestelltenverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
  - b) während der Angestellte gewählter Angestelltenvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
- 9.7 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 9.8 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Salär des Angestellten für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- 9.9 Dass sich aus wirtschaftlichen Gründen die Notwendigkeit von Entlassungen grösseren Ausmasses (mehr als 15 Personen) durch die Vertragsfirma ergeben kann, wird anerkannt. Solche Fälle sind mit der betreffenden Arbeitnehmervertretung und der in der Firma vertretenen Vertragsgewerkschaft früh und möglichst gleichzeitig zu besprechen. Die Beteiligten sind dabei über die Gründe der Entlassung zu orientieren und prüfen jene zumutbaren Massnahmen auf gesetzlicher und vertraglicher Grundlage sowie im sozialen Bereich, die geeignet sind, die Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmer in einem verantwortbaren Mass zu halten und nach Möglichkeit Härtefälle zu vermeiden. Die Information der betroffenen Arbeitnehmer oder der gesamten Belegschaft erfolgt gemeinsam durch die Vertragspartner unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung.

## **Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer**

### **10. Sorgfalts- und Treuepflicht**

- 10.1 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Er hat im Hinblick auf den Bereitschaftscharakter der Textilindustrie und auch andere als die gewohnte Arbeit auszuführen.
- 10.2 Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.
- 10.3 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.
- 10.4 Regelmässige Nebenbeschäftigung gegen Entgelt bedarf in jedem Fall der Zustimmung durch den Arbeitgeber. Insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung der Erholungs- und Ruhezeiten sowie der Unfallverhütung.
- 10.5 Der Arbeitnehmende darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerthen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

### **11. Rechenschaft- und Herausgabepflicht**

- 11.1 Der Arbeitnehmende hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles sofort herauszugeben.
- 11.2 Er hat dem Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort alles herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht hat, was ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anvertraut wurde oder in seinen Besitz gelangte.
- 11.3 Insbesondere tritt er dem Arbeitgeber sämtliche Urheber- und/oder Patentrechte sowie Arbeitsergebnisse, die in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit alleine oder in Zusammenarbeit entwickelt worden sind, vollumfänglich ab. Diese Abtretung betrifft namentlich die vom Arbeitnehmer entwickelte Computersoftware. Die Rechtsabtretung umfasst insbesondere sämtliche in Art. 9, 10 und 11 des Urheberrechtsgesetzes vom 9. Oktober 1992 enthaltenen Befugnisse und Rechte. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte und Arbeitsergebnisse ist durch das vereinbarte Salär abgegolten.

### **12. Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz**

- 12.1 Der Arbeitgeber achtet und schützt die Persönlichkeit seiner Arbeitnehmenden.

- 12.2 Die Bearbeitung personenbezogener Daten, insbesondere mittels elektronischer Anlagen, ist auf das betriebliche Notwendige zu beschränken und richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992.
- 12.3 Direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes wird vermieden. Insbesondere werden keinerlei sexuelle Belästigungen- körperliche, verbale, optische- und rassistische Diskriminierungen am Arbeitsplatz geduldet. Sexuelle Belästigungen und rassistische Diskriminierungen werden als Verstoss gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz geahndet. Arbeitnehmer, die sich durch das Verhalten ihrer Vorgesetzten oder Arbeitskollegen beeinträchtigt oder verletzt fühlen, haben das Recht, auf dem Dienstweg Beschwerde zu erheben. Sie haben das recht auf Beizug einer Vertrauensperson.
- 12.4 Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes ihrer Arbeitnehmenden, sowie zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen unternimmt der Betrieb alle Massnahmen  
 - die nach Erfahrung notwendig  
 - nach dem Stand der Technik anwendbar und  
 - den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.  
 Gesundheitsschutz und Unfallverhütung beinhalten insbesondere die Einrichtungen der Arbeitsplätze, die Abgabe geeigneter Schutzausrüstung, die Gestaltung der Arbeitsabläufe und die geeignete Instruktion des Personals.  
 Der Mitarbeitende hat die Sicherheitsvorschriften zwingend einzuhalten.
- 12.5 Der Konsum von Alkohol und Drogen ist während der Arbeitszeit strikte untersagt. Bei Zuwiderhandlung erfolgt eine schriftliche Verwarnung. Bei einer weiteren Zuwiderhandlung ist eine Kündigung, wegen Nichteinhalten von Anweisungen, unumgänglich.

### **13. Betriebsordnung**

- 13.1 Aufstellung und Inhalt der Betriebsordnungen richten sich nach Art. 37ff des Bundesgesetzes über die Arbeit und Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz).

### **14. Paritätischer Solidaritätsfond**

- 14.1 Allen diesem Vertrag unterstellten Betriebsangestellten wird monatlich ein Betrag von CHF 6.- zugunsten des Paritätischen Solidaritätsfonds vom Gehalt in Abzug gebracht.
- 14.2 Der Paritätische Solidaritätsfond dient zur Deckung des Aufwandes:  
 - für Abschluss und Vollzug des Kollektivarbeitsvertrages  
 - für Förderung der Aus- und Weiterbildung  
 - für Entschädigungen bei Ausübung öffentlicher Ämter  
 - für Nachwuchswerbung  
 - zur Erfüllung weiterer Aufgaben gemeinsamen oder sozialen Charakters
- 14.3 Über Zweck, Organisation, Verwaltung und Verwendung des Solidaritätsfonds, siehe das Reglement im Anhang (ab Seite 25).

## **Arbeitszeit, Überstunden, Ferien, Feiertage und Absenzen**

### **15. Arbeitszeit**

- 15.1 Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden
- 15.2 Vom normalen Stundenplan kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen abgewichen werden, sofern die sich durch die Markt- und Kundenbedürfnisse ergebene Beschäftigungslage eine Anpassung der Arbeitszeit erforderlich macht. Dabei erfolgt die Entlohnung auf der Basis von 42 Stunden.
- 15.3 Um den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und der Betriebe Rechnung zu tragen, können in den Firmen im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung spezielle Arbeitszeitsysteme (z. B. Jahresarbeitszeit) eingeführt werden.
- 15.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Die Arbeitszeit wird am Arbeitsplatz gemessen. Der Weg zur Arbeit und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.
- 15.5 Um die Mitte der täglichen Arbeitszeit haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ruhe- und Essenspause, die weder bezahlt noch als Arbeitszeit angerechnet wird, es sei denn, der Arbeitnehmer dürfe seinen Arbeitsplatz nicht verlassen.
- 15.6 Die Pausen betragen gemäss Art. 15 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes:
- a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden
  - b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden
  - c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden

## **16. Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

- 16.1 Für Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und die speziellen behördlichen Bewilligungen.
- 16.2 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, auf Anordnung der Geschäftsleitung die gesetzlich zulässige Normalarbeitszeit pro Woche zu arbeiten und darüber hinaus Überstunden- und Überzeitarbeit zu leisten, soweit sie dazu in der Lage sind und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- 16.3 Als Überstunden gelten jene Stunden welche die im Betrieb angeordnete Arbeitszeit von 42 überschreiten (bis auf die gesetzlichen 45 Std.).
- 16.4 Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für die Überstundenarbeit einen Lohnzuschlag von 25 Prozent auszurichten.
- 16.5 Für Mitarbeitende mit gleitender Arbeitszeit gelten die Bestimmungen des betreffenden Reglements. Die angeordneten Überstunden sind im Gleitzeitsaldo enthalten, sie werden jedoch separat ausgewiesen.
- 16.6 Als Feiertagsarbeit gilt die Arbeit in der Zeit zwischen 0.00 und 24.00 des betreffenden Tages.

- 16.7 Die Arbeit von 06.00 bis 20.00 Uhr gilt als Tagesarbeit. Die Arbeit von 20.00 bis 23.00 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb eingeführt werden.
- 16.8 Beginn und Ende der betrieblichen Tagesarbeit können zwischen 05.00 und 24.00 anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb zustimmt. Die betriebliche Tagesarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstes 17 Stunden.
- 16.9 Arbeitnehmende, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit während der sie Nachtarbeit leisten. (Art. 17b Abs. 2 ArG). Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. (Art. 17b Abs. 3 ArG)
- 16.10 Die Ausgleichsruhezeit gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG ist nicht zu gewähren, wenn die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet oder die Person, die Nachtarbeit leistet, nur in vier Nächten pro Woche beschäftigt wird oder den Arbeitnehmer durch den Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden. (Art. 17b Abs. 3 lit. a – c ArG).
- 16.11 Für Frauen, die bisher dem Nachtarbeitsverbot unterstellt waren und die neu Nachtarbeit leisten, gelten die obgenannten Zeitzuschläge mit dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzes. Für alle anderen Arbeitnehmer gelten diese Zeitzuschläge erst ab August 2003.
- 16.12 Die Arbeit zwischen Samstag 23.00 und Sonntag 23.00 Uhr gilt als Sonntagsarbeit. Der festgelegte Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb zustimmt.
- 16.13 Die Arbeitnehmenden dürfen zu Feiertags-, Nacht- und Sonntagsarbeit nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden.
- 16.14 Bei Teilzeitarbeitenden wird die 30 Wochenstunden übersteigende Arbeitszeit in der Regel innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Falls dies nicht möglich ist, wird die Überstundenarbeit bis zu 45 Stunden Woche 1 : 1 ausbezahlt. Ein Zeitzuschlag wird erst ab 45 Stunden pro Woche ausbezahlt, sofern die Arbeit von der Firma angeordnet worden ist.
- 16.17 Eine Arbeitszeit, während welcher die Maschinen durch zwei Arbeitsequipen während mindestens 16 Stunden pro Tag in Gang gehalten werden, gilt als Schichtarbeit. Personen unter 19 Jahren dürfen im durchgehenden Betrieb keine Nachtschichtarbeit leisten. Personen unter 16 Jahren dürfen auch im Zweischichtbetrieb nicht beschäftigt werden. Um die Mitte der Arbeitszeit hat das Schichtpersonal eine durch das Arbeitsgesetz vorgeschriebene Pause, die nicht als Arbeitszeit gerechnet und nicht bezahlt ist.

## 17. Ferien

- 17.1 Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr vier Wochen oder 20 Arbeitstage, ab dem Jahr wo das 50. Altersjahr erreicht wird, fünf Wochen oder 25 Arbeitstage. Arbeitnehmern bis zum vollendeten 20. Altersjahr sind fünf Wochen zu gewähren.

- 17.2 Im Eintritts- und Austrittsjahr richtet sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis der geleisteten Dienstzeit zum vollen Kalenderjahr.
- 17.3 Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch die Betriebs- bzw. Geschäftsleitung unter bestmöglicher Berücksichtigung der Wünsche der Betriebsangestellten, welche durch die Arbeitnehmervertretung vertreten werden.
- 17.4 Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber bis Ende März des folgenden Jahres zu gewähren. Bei einer Dauer von mehr als zwei Wochen können sie aufgeteilt werden, soweit dies aus betriebstechnischen Gründen erforderlich ist. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.
- 17.5 Die Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden. Zuwiderhandlung zieht den Verlust der Ferienvergütung nach sich. (Art. 329d Abs. 3 OR)
- 17.6. In die Ferien fallende Feiertage und bezahlte Absenzen aufgrund von Todesfällen von Familienangehörigen gelten nicht als Ferientage.
- 17.7 Als Ferienvergütung wird ausbezahlt das Grundgehalt inkl. Dienstalter-, Schicht- und Sozialzulagen.
- 17.8 Die Anordnung kollektiver Betriebsferien nach Rücksprache mit der Arbeitnehmervertretung bleibt vorbehalten.
- 17.10 Krankheit und Unfall unterbrechen die Ferien nur, wenn der Unterbruch durch sofortige Übersendung eines ärztlichen Zeugnisses gemeldet wird. Erkrankt oder verunfallt ein Mitarbeitender während der Ferien im Ausland, so gelten die Ferien nur als unterbrochen, wenn ein Spitalaufenthalt oder eine umgehende Rückkehr des Patienten in die Schweiz erfolgt.
- 17.11 Verzicht auf Ferien darf nicht durch Gehaltsvergütung kompensiert werden.
- 17.12 Bei Betriebsabwesenheit infolge obligatorischen schweizerischen Militärdienstes und Zivildienstes, Krankheit oder Unfall bis insgesamt einen Monat, bei Schwangerschaft und Niederkunft bis insgesamt zwei Monate pro Kinderjahr, tritt keine Kürzung der Ferien ein. Bei längerer Betriebsabwesenheit oder Abwesenheit aus anderen Gründen verkürzt sich der Ferienanspruch für jeden vollen Monat um ein Zwölftel, jedoch nur um volle oder halbe Tage.
- 17.13 Zuviel bezogene Ferien werden im folgenden Jahr bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verrechnet.

## 18. Feiertage

- 18.1 Als Feiertage gelten aufgrund von Art. 20a der Arbeitsgesetzes der 1. August und die vom Kanton St. Gallen festgelegten Feiertage.

18.2 Die Vergütung dieser Feiertage ist im Monatsgehalt inbegriffen.

## 19. Absenzen und Urlaube

19.1 Bei folgenden Abwesenheiten werden, sofern das Ereignis auf einen Arbeitstag des Mitarbeitenden fällt und soweit der Mitarbeitende an der Arbeitsleistung verhindert ist folgende freie Stunden oder Tage ohne Lohnabzug gewährt:

- |    |  |             |
|----|--|-------------|
| a) | Todesfall von Ehegatten, Lebenspartner, Eltern und Kindern                         | 3 Tage      |
| b) | Tod von anderen Familienangehörigen nach Notwendigkeit                             | 2 Tage      |
| c) | Todesfall von anderen Verwandten oder nahen Bekannten<br>Teilnahme an Bestattungen | ½ bis 1 Tag |
| d) | Geburt des eigenen Kindes  | 2 Tag       |
| e) | Eigene Hochzeit  | 2 Tage      |
| f) | Umzug des eigenen Haushalts  | 1 Tag       |
| h) | Militärische Rekrutierung, Inspektion und Entlassung<br>aus der Wehrpflicht        | 1 Tag       |

Diese Absenztage können weder vorgeholt noch nachbezogen werden. Diese sind dem Geschehen zeitnah zu kompensieren (im gleichen Monat).

Fällt ein Urlaubstag auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so wird keine Entschädigung ausgerichtet. Vorbehalten bleiben Urlaube infolge Todesfälle.

19.2 Bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmende individuell über die Lohnzahlung verständigen.

19.3 Weitergehende oder andere Absenzen (Fehlzeiten) wie namentlich Kurzabsenzen sind möglichst zu vermeiden und bedürfen jedenfalls der Bewilligung durch den zuständigen Vorgesetzten. Notfälle ausgenommen sind sie diesem rechtzeitig im Voraus zu melden. Grundsätzlich sind solche Absenzen vor- oder nachzuholen. Kann dies nicht erfolgen, wird eine entsprechende Lohnkürzung vorgenommen. Vorbehalten bleiben abweichende Entscheide der zuständigen Firmenorgane im einzelnen Fall unter Würdigung aller Umstände.

19.4 Besuche von Ämtern und Präventiv-Untersuchungen beim Arzt oder Zahnarzt sind nach Möglichkeit in die Freizeit oder an Randzeiten zu verlegen. Ist dies nicht möglich, werden pro Quartal max. 2 Stunden im Jahr somit max. 8 Stunden (nicht kumulierbar) bezahlt. Abwesenheiten über den 2 Stunden pro Quartal werden im Gleit- oder der Überzeitkonto in Abzug gebracht.

19.5 Für Kurse und Veranstaltungen, die der Schulung und Weiterbildung für die Tätigkeit in der Arbeitnehmervvertretung dienen, hat jedes Mitglied der Arbeitnehmervvertretung und

deren Ersatzleute Anspruch auf höchstens eine Woche bezahlten Urlaub pro Amtsjahr, zu Lasten des Paritätischen Solidaritätsfonds.

- 19.6 Der Besuch von Kursen und Weiterbildungen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dient, wird nach Möglichkeit und in Absprache mit der Betriebsleitung erleichtert. Als Grundlage dient das Weiterbildungsreglement der Schoeller Textil AG.
- 19.7 Vertrauensleuten der Vertragsgewerkschaft steht für dieselben Zwecke wie für Mitglieder der Arbeitnehmervertretung das Recht auf unbezahlten Urlaub zu für insgesamt eine Woche innert 3 Jahren. Die Firma ermöglicht den Arbeitnehmenden die Ausübung von Funktionen innerhalb der Vertragsgewerkschaft durch Gewährung von unbezahltem Urlaub bei Vorweisung entsprechender schriftlicher Einladungen.
- 19.8 Das mündliche oder schriftliche Urlaubsgesuch an die zuständige Stelle des Arbeitgebers hat rechtzeitig zu erfolgen. Unbezahlter Urlaub für gewerkschaftliche Tätigkeit wird in folgenden Fällen oder Funktionen gewährt.
- a) Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung und Mitgliedern der Sektion der Vertragsgewerkschaften für gemeinsame Besprechungen in Angelegenheiten von Arbeitnehmerproblemen, die die Vertragsfirma betreffen.
  - b) Mitgliedern der statutarischen Organe der Vertragsgewerkschaften wie Branchenvorstand, Branchenkongresse, Zentralvorstand, Beschwerde- und Rechnungsprüfungskommission, von den Gewerkschaftsorganen eingesetzte Spezialkommissionen oder für Delegationen der Vertragsgewerkschaften zu nationalen oder internationalen Konferenzen und Tagungen.
- 19.9 Absenzen infolge der Ausübung von öffentlichen oder gewerkschaftlichen Funktionen bedürfen der Einwilligung der Geschäftsleitung.

## Entlöhnung

### 20. Gehälter

- 20.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem individuell vereinbart und pro Monat oder Stunde festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Leistung, Verantwortung und Erfahrung des Arbeitnehmenden.
- 20.2 Über eine allfällige jährliche allgemeine Anpassung der Löhne wird jeweils nach Ablauf der Geschäftsjahres (31. März) im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung verhandelt.
- 20.3 Das durch diesen Kollektivarbeitsvertrag garantierte Gehalt (Bruttogehalt) exkl. Dienstalters-, Schicht-, Familien-, Sozial- und Jahreszulagen beträgt ab 01. Januar 2014 mindestens:
- |   |              |
|---|--------------|
| - für Berufsarbeiten                    | CHF 4'315.-- |
| - für qualifizierte angelernte Arbeiten | CHF 3'590.-- |
| - für einfache angelernte Arbeiten      | CHF 3'385.-- |

Die Zuordnung zu den einzelnen Kategorien erfolgt durch die Geschäftsleitung. Es besteht Rekursrecht, auf Wunsch des Betroffenen unter Beizug der Arbeitnehmervertretung, welche auch das Recht der Einsicht in die Zuordnungsgrundsätze hat.

- 20.4 Wechsel in der Tätigkeit: Bei zumutbarem Wechsel in der Tätigkeit während nicht mehr als 2 Monaten wird das Gehalt der bisherigen Tätigkeit beibehalten. Für länger dauernden Wechsel gilt das Gehalt der neuen Tätigkeit.
- 20.5 Das Monatsgehalt basiert auf durchschnittlich 182.6 Stunden. Nachweisbar dauernd minderleistungsfähige, im Monatsgehalt beschäftigte sowie im Prämiensystem arbeitende Personen, die bei gleichen Arbeitsbedingungen die Gehaltssätze ihrer Abteilung nicht erreichen, können nicht als voll leistungsfähig betrachtet werden. Sie haben keinen Anspruch auf die vertraglich vereinbarten Garantiegehaltssätze. Die nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmer werden der Arbeitnehmervertretung bekannt gegeben. Allfällige Differenzen dieser Art sind zwischen der Betriebsleitung und der Arbeitnehmervertretung zu beheben.
- 20.6 Jugendlichen Arbeitnehmern kann während sechs Monaten, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ein Lohn von mindestens 90% des vertraglichen Minimalansatzes entrichtet werden.

### 21. Jahreszulagen

- 21.1 Dem Arbeitnehmer wird jeweils im November zusammen mit dem Novembersalär eine Jahreszulage gemäss den nachfolgenden Bestimmungen ausgerichtet.
- 21.2 Die Jahreszulage entspricht dem Grundgehalt zuzüglich Dienstalterszulage und Schichtzulagen (exklusiv Nachtschichtzulage).

- 21.3 Wird das Arbeitsverhältnis während des Jahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, so erfolgt die Bezahlung der Jahreszulage pro rata temporis.
- 21.4 Gänzlich entfällt der Anspruch auf die Jahreszulage, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR oder vom Arbeitnehmer gemäss Art. 337d OR gekündigt worden ist.

## 22. Dienstalterszulagen

22.1 Die Betriebsangestellten erhalten Dienstalterszulagen in folgendem Umfang:

|    |     |            |           |                  |
|----|-----|------------|-----------|------------------|
| ab | 2.  | Dienstjahr | Fr. 10.-- | pro vollen Monat |
| ab | 4.  | Dienstjahr | Fr. 18.-- | pro vollen Monat |
| ab | 6.  | Dienstjahr | Fr. 26.-- | pro vollen Monat |
| ab | 8.  | Dienstjahr | Fr. 34.-- | pro vollen Monat |
| ab | 10. | Dienstjahr | Fr. 40.-- | pro vollen Monat |
| ab | 12. | Dienstjahr | Fr. 46.-- | pro vollen Monat |
| ab | 15. | Dienstjahr | Fr. 55.-- | pro vollen Monat |
| ab | 18. | Dienstjahr | Fr. 65.-- | pro vollen Monat |
| ab | 20. | Dienstjahr | Fr. 75.-- | pro vollen Monat |

Die Dienstalterszulagen sind auf der Salärabrechnung separat auszuweisen.

- 22.2 Das Dienstjahr beginnt mit dem 01. Januar und endet mit dem 31. Dezember. Bei Dienstantritt vor 01. Juli gilt das Eintrittsjahr als Dienstjahr, bei Dienstantritt nach 01. Juli beginnt das Dienstjahr mit neuem Kalenderjahr.
- 22.3 In der Firma verbrachte und erfolgreich abgeschlossene Lehrjahre gelten als Dienstjahre. Früher im Betrieb verbrachte Dienstjahre werden voll angerechnet.

## 23. Gehaltszuschläge

23.1 Es werden folgende Gehaltszuschläge entrichtet:

|    |   |                                   |
|----|---|-----------------------------------|
| a) | Schichtzulage                                 | CHF 180.--/ vollen Monat          |
| b) | Nachtschichtzulage                            | CHF 45.--/ pro gearbeitete Nacht* |
| c) | Überzeitarbeit                                | 25% des Gehaltes                  |
| d) | Nachtarbeit (ohne Schicht)                    | 50% des Gehaltes                  |
| e) | Sonntags- und Feiertags arbeit (ohne Schicht) | 75% des Gehaltes                  |

\* Wird die Nachtschicht nicht voll geleistet, wird die Nachtschichtzulage anteilmässig pro gearbeitete Stunde (CHF 5.60) entrichtet. Für Abendarbeit bis 23.00 wird kein Gehaltszuschlag entrichtet.

## Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

### 24. Gehaltszahlung bei schweizerischen Militär, Rotkreuz- und

## Zivilschutzdienst.

24.1 Bei Leistung von schweizerischem, obligatorischem Militärdienst sowie Rotkreuz- und obligatorischem Zivilschutzdienst wird folgende Lohnzahlung ausgerichtet:

- a) Während der Rekrutenschule und der obligatorischen Unteroffiziersdienste (Unteroffizierschule, Rekrutenschule als Korporal) werden für Ledige 50% und für Verheiratete sowie für Ledige mit Unterstützungspflicht mindestens 80% des Gehaltes ausbezahlt.
- b) Während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Kalenderjahres 100% bis zu vier Wochen.

Für die darüber hinaus gehende Militärdienstzeit werden für Ledige 50% und für Verheiratete sowie für Ledige mit Unterstützungspflicht mindestens 80% des Gehaltes ausbezahlt.

24.2 Eine über die ersten 4 Wochen Militärdienst hinausgehende Gehaltszahlung wird von der Verpflichtung des Arbeitnehmenden abhängig gemacht, seine Anstellung innert 6 Monaten und bei der Rekrutenschule innert 12 Monaten nach Entlassung aus dem Militärdienst nicht zu kündigen. Ebenso besteht kein Anspruch innert der nämlichen Fristen, wenn der Arbeitgeber das Dienstverhältnis aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten wichtigen Grund auflösen muss. Bereits bezahlte Entschädigungen können mit dem laufenden Gehalt verrechnet werden.

24.3 In den Fällen, in denen das Gehalt ganz oder teilweise bezahlt wird, fällt die Entschädigung gemäss Erwerbssersatzordnung an den Arbeitgeber.

24.4 Die Bezahlung des Gehaltes während eines Aktivdienstes bleibt einer besonderen Regelung durch die Vertragsparteien vorbehalten.

## 25. Gehaltszahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Unfall

25.1 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde, besteht bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sowie bei Schwangerschaft und Wochenbett Anspruch auf folgende volle Lohnzahlung:

|                            |                   |
|----------------------------|-------------------|
| Im 1. Jahr (über 3 Monate) | während 1 Monat   |
| Im 2. Jahr                 | während 2 Monaten |
| im 3. bis 10. Jahr         | während 3 Monaten |
| im 11. bis 15. Jahr        | während 4 Monaten |
| im 16. bis 20. Jahr        | während 5 Monaten |
| ab 21. Jahr                | während 6 Monaten |

jeweils innerhalb 12 aufeinander folgende Monate, längstens jedoch bis zur Erreichung des Rücktrittsalters oder der Invalidenerklärung gemäss Reglement der Firmen Pensionskasse. Die Gehaltssersatzzahlung für weiterbeschäftigte Pensionierte erstreckt sich im Maximum auf 90 Tage.

25.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, deren Leistung mindestens 80% der vollen Lohnzahlung betragen. Der Leistungsbeginn muss mit dem Ablauf der vollen Lohnzahlung nach Ziffer 25.1

übereinstimmen; die Leistungsdauer inkl. der Lohnfortzahlung gemäss Ziffer 25.1 beträgt 730 Tage. Die Prämien gehen zu Lasten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers zu je 50%. Dabei werden in jedem Falle die versprochenen Leistungen der Krankentaggeldversicherung nur gemäss den entsprechenden Versicherungsbedingungen erbracht.

- 25.3 Erbringen Dritte Leistungen zur Deckung des Salärausfalles, so werden diese Leistungen an die Salärzahlung angerechnet. Dies gilt besonders für die Taggelder der von der Schoeller Textil AG für ihre Mitarbeiter abgeschlossenen Unfall- und Krankentaggeldversicherung.

## Vorsorgebestimmungen und Versicherungen

### 26. Gehaltsnachgenuss bei Todesfall

- 26.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat je doch das Gehalt für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

### 27. Abgangsentschädigung

- 27.1 Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach zwanzig oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten.
- 27.2. Die Höhe der Abgangsentschädigung entspricht mindestens dem Lohn des Arbeitnehmenden für zwei Monate.
- 27.3 Die Abgangsentschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.

Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Abgangsentschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmenden künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

- 27.4 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmenden ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten, minderjährigen Kindern oder anderen Personen auszurichten, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.  
(Art. 339b Abs. 2 OR).

### 28. Kinderzulagen

- 28.1 Die Kinderzulagen werden nach Massgabe der kantonalen gesetzlichen Bestimmungen und er dazugehörigen Vollzugsregelungen gewährt.

## 29. Arbeitslosenversicherung und Kurzarbeit

- 29.1 Für die Arbeitslosenversicherung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 29.2 Bei Kurzarbeit im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes sind die Arbeitnehmervertretungen und die Vertragsparteien entsprechend zu informieren.

## 30. Unfallversicherung

- 30.1 Die Firma versichert die Arbeitnehmenden nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall bei der SUVA. Die Prämien für die gemäss den gesetzlichen Vorschriften abzuschliessende Versicherung gehen bei der Betriebsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitgebers und bei der Nichtbetriebsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmenden.
- 30.2 Während den durch die Leistungen der SUVA nicht gedeckten Karenztagen hat der Arbeitgeber gemäss Art. 324b Abs.3 OR mindestens 80 Prozent des Lohnes zu entrichten.

## 31. Krankenpflegeversicherung

- 31.1 Alle Betriebsangestellten haben sich bei einer ordentlichen Krankenkasse für Krankenpflege und Behandlungskosten inkl. Arzt-, Arznei- und Spitalkosten zu versichern. Die Prämien gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden.

## 32. Krankentaggeldversicherung

- 32.2 Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung betragen:

|                       |       |                    |
|-----------------------|-------|--------------------|
| im 1. Dienstjahr      | 1.62% | des Bruttogehaltes |
| im 2. Dienstjahr      | 1.37% | des Bruttogehaltes |
| im 3.-10. Dienstjahr  | 0.75% | des Bruttogehaltes |
| im 11.-15. Dienstjahr | 0.62% | des Bruttogehaltes |
| im 16.-20. Dienstjahr | 0.50% | des Bruttogehaltes |
| ab dem 21. Dienstjahr | 0.44% | des Bruttogehaltes |

Der Prämienabzug erfolgt mit der monatlichen Gehaltszahlung.

Je nach Vertragsbedingungen, zwischen Krankentaggeldversicherung und dem Arbeitgeber, werden diese unaufgefordert prozentual angepasst.

## 33. Arbeitsunfähigkeit

- 33.1 Als "Arbeitsunfähigkeit" gilt eine vorübergehende Verhinderung in der Ausübung der arbeitsvertraglichen Pflichten wegen Krankheit oder Unfall. Ärztlich verordneter Erholungsurlaub und Kuren können als Arbeitsunfähigkeit anerkannt werden, wenn sie im Zusammenhang mit einer ärztlichen Behandlung einer akuten Krankheit oder eines Unfalls stehen und die Ausübung der arbeitsvertraglichen Pflichten ausschliessen. Eine ärztliche Verordnung ist vorzulegen. Im Zweifelsfalle entscheidet die Firma nach Anhören des Arztes und der Arbeitnehmervertretung über die Anwendung des Reglements.

33.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsverhinderung infolge von Schwangerschaft und Niederkunft besteht nach 9 Monaten effektiver Dienstleistung während maximal 10 Wochen derselbe Gehaltsanspruch wie bei Krankheit. Davon müssen in der Regel 8 Wochen, mindestens aber 6 Wochen, auf die Zeit nach der Niederkunft entfallen (Art. 35 Arbeitsgesetz).

Bei einer Dienstleistung von weniger als 9 Monaten sind die gesetzlichen Bestimmungen massgebend.

33.3 Jede Arbeitsunfähigkeit ist vor dem persönlichen Arbeitsbeginn dem Personalbüro unter Angabe des Grundes der Abwesenheit zu melden. Für die Frühschicht und die Normalarbeitszeit wird die Frist bis 09.00 Uhr verlängert. Bei späterer Meldung wird die Fehlzeit des betreffenden Tages nicht bezahlt. Nach einem Arbeitsunterbruch infolge von Krankheit, Niederkunft oder Unfall ist die Wiederaufnahme der Arbeit spätestens am Vortag dem Personalbüro zu melden.

33.4 Bei Krankheit ist Ausgang ohne ärztliche Bewilligung nicht gestattet. Sofern der Arzt einem infolge von Krankheit arbeitsunfähigen Mitarbeiter Ausgangsbewilligung erteilt hat, gilt diese nur von 08.00 bis 19.00 Uhr. Dem infolge von Krankheit arbeitsunfähigen Mitarbeiter ist die Verrichtung jeglicher Arbeit untersagt, sofern nicht eine ärztliche Bewilligung zu einer leichten Arbeit vorliegt.

33.5 Die Einhaltung obiger Regelung kann durch beauftragte Krankenbesucher der Firma überprüft werden. Die Nichteinhaltung derselben hat den Verlust der Gehaltersatzzahlung zur Folge.

33.6 Bei Verdacht von Missbrauch der Leistungen der Firma bzw. der Gehaltsausfallversicherung kann in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung eine angemessene Kürzung der Gehaltersatzzahlung vorgenommen werden.

33.7 Die Firma verzichtet auf Zusehen hin auf die Beibringung eines Arztzeugnisses für Kurzabsenzen bis zu 3 Tagen. Sollte sich dies auf den Krankenbestand ungünstig auswirken, behält sich die Firma nach Anhören der Arbeitnehmervertretung vor, von allen Arbeitnehmern vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an ein Arztzeugnis zu verlangen bzw. für nicht ärztlich attestierte Abwesenheitstage den Gehaltersatz zu verweigern. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage, hat der Betriebsangestellte unaufgefordert am 4. Tag ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

33.8 Erfolgt der Arztbesuch zu spät, so gilt unter Vorbehalt des ärztlichen Attests das Datum des Arztbesuches als erster Tag der Arbeitsunfähigkeit. Rückdatierte Arztzeugnisse werden nicht anerkannt.

33.9 Bei Arbeitsunfähigkeit von längerer Dauer hat der Arbeitgeber das Recht, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt zu verlangen.

Soweit Dritte für den Erwerbsausfall aufkommen, schuldet der Arbeitgeber kein Gehalt. Dagegen befreien ihn Versicherungsleistungen, für die der Betriebsangestellte mehr als

die Hälfte der Prämien zu entrichten hatte, nicht von der Gehaltszahlungspflicht. Überversicherung ist nicht gestattet.

Die Taggelder der SUVA, der eidgenössischen Invalidenversicherung und Militärversicherung können vom Arbeitgeber auf seine Gehaltszahlungen angerechnet werden. Dasselbe gilt für die Taggelder aus freiwilligen Unfall- und Krankentaggeldversicherungen, sofern der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien trägt.

Erscheint für den Arbeitgeber wiederholt und nach vorgängiger, schriftlicher Verwarnung die Arbeitsunfähigkeit unglaubwürdig, kann dieser die Krankentaggeldzahlung, unter Beizug der Arbeitnehmervertretung, für die ersten drei Tage einstellen.

### **Einschränkungen**

- 33.10 Bei Nichtbetriebsunfällen, die als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 39 des UVG und der SUVA ausgeschlossen sind, besteht keine Gehaltszahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR. Ebenso ausgeschlossen ist die volle Gehaltszahlung bei von der SUVA gekürzten Versicherungsleistungen zufolge grobfahrlässig oder vorsätzlich selbst verschuldeter Unfälle. Das gleiche gilt bei bereits bestehenden und beim Eintritt nicht angegebenen Krankheiten.

## **Schlussbestimmungen**

### **34. Differenzen und Schiedsgericht**

- 34.1 Bei Meinungsverschiedenheiten über Fragen in der Auslegung dieses Vertrages soll folgendes Verfahren eingehalten werden:
- a) In erster Linie soll versucht werden, die Differenz durch eine Aussprache zwischen den Beteiligten, evtl. zwischen den Beteiligten und der Geschäftsleitung und der Arbeitgebervertretung, beizulegen.
  - b) Gelingt dies nicht, so ist die Sache den beidseitigen Verbandsinstanzen zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
  - c) Wird durch die Verbandsinstanzen keine Einigung erzielt, so kann die Angelegenheit einem Schiedsgericht unterbreitet werden.
- 34.2 Bei Vertragsverletzung durch eine Vertragspartei kann das Schiedsgericht diese verpflichten, eine der Bedeutung der Vertragsverletzung angemessene Konventionalstrafe bis zum Höchstbetrag von Fr. 10'000.-- an die klagende Partei zu bezahlen oder ihr den entstandenen Schaden zu ersetzen. Ferner kann das

Schiedsgericht die fehlbare Vertragspartei zum Ersatz des Schadens verpflichten, der Arbeitnehmern zufolge einer Verletzung der Koalitions- und Vereinsfreiheit (Art. 25) erwachsen ist. Das Schiedsgericht besteht aus dem Präsidenten und zwei weiteren Mitgliedern. Es wird von Fall zu Fall bestellt. Der Präsident wird von den Parteien gemeinsam bestimmt. Die Firma einerseits und die Gewerkschaft andererseits ernennen je einen Schiedsrichter. Damit kann das Begehren verbunden werden, dass das Schiedsgericht um zwei von den Prozessparteien gemeinsam zu bezeichnende Mitglieder erweitert wird.

- 34.3 Innert 14 Tagen nach Eingang der entsprechenden Aufforderung eines Vertragskontrahenten bei der Gegenpartei sind der Präsident und die übrigen Mitglieder des Schiedsgerichts zu ernennen. Können sich die Parteien in der Ernennung des Präsidenten und der gemeinsam zu bezeichnenden Schiedsrichter nicht oder nur teilweise einigen, so nimmt der Präsident des Schweizerischen Bundesgerichtes die erforderlichen Ernennungen vor. Das Nämliche gilt, wenn eine Partei den von ihrem zu bezeichnenden Schiedsrichter innert der erwähnten Frist von 14 Tagen nicht bestimmt.

Das Schiedsgericht tagt an dem durch den Präsidenten bezeichneten Ort. Das Verfahren richtet sich nach der Zürcherischen Zivilprozessordnung und ist mit möglichster Beschleunigung durchzuführen. Die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist endgültig und kann mit ordentlichen Rechtsmitteln nicht angefochten werden.

- 34.4 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, bis zur Ernennung des Schiedsgerichtes und während der Dauer des Verfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

## **35. Übergangsbestimmungen**

- 35.1 Die Betriebsangestellten erhalten nach Abschluss dieses Vertrages ein Exemplar. Sie haben den Empfang und ihr Einverständnis mit dem Inhalt des Vertrages schriftlich zu bestätigen.
- 35.2 Bisher bezahlte höhere Gehälter dürfen durch Inkrafttreten dieses Vertrages keine Verschlechterung erfahren. Neu eingestellte Arbeitnehmer erhalten beim Eintritt in die Firma diesen Vertrag und bestätigen schriftlich ihr Einverständnis mit dessen Inhalt.

## **36. Vertragsdauer**

- 36.1 Wenn der Vertrag nicht spätestens drei Monate von Ablauf (Ablauf jeweils am 31. Dezember) durch eingeschriebenen Brief gekündigt wird, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr. Gleichzeitig mit der Kündigung sind Abänderungsvorschläge schriftlich einzureichen
- 36.2 Bei aussergewöhnlichen wirtschaftlichen Verhältnissen, wie namentlich erheblicher Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit im In- und Ausland und dadurch bewirkten Absatz- und Ertragsschwierigkeiten, kann dieser Vertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf ein Quartalsende, aufgelöst werden.

Kommt eine Einigung nicht zustande, soll die Anpassung des Vertrages durch ein Schiedsgericht gemäss Art. 30 dieses Vertrages vorgenommen werden.

# Reglement für den Paritätischen Solidaritätsfond

## 1. Grundlage

- 1.1 Grundlage des vorliegenden Reglements ist Art. 26 des Kollektivarbeitsvertrages (Paritätischer Solidaritätsfonds)

## 2. Organisation

- 2.1 Der Solidaritätsfonds wird von einer paritätischen Kommission geleitet und verwaltet.
- 2.2 Sie besteht aus max. je drei Vertretern der Firma und der dem Kollektivarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer. Die Vertreter der Arbeitnehmenden werden von der Arbeitnehmendenvertretung gewählt.
- 2.3 Der Präsident der Kommission wird im jährlichen Turnus abwechselungsweise aus den Vertretern der Firma und der Arbeitnehmer gestellt.
- 2.4 Für Beschlüsse der Kommission ist einfache Stimmenmehrheit erforderlich. Bei Stimmengleichheit gilt der betreffende Beschluss als abgelehnt.
- 2.5 Als Geschäftsstelle amtiert die Direktion der Firma, welche diese Funktion einem geeigneten Angestellten delegieren kann.
- 2.6 Die Rechnung des Paritätischen Solidaritätsfonds wird jährlich von der Kontrollstelle der Firma geprüft.

## 3. Verwendung der Mittel

- 3.1 Aus den dem Paritätischen Solidaritätsfonds zufließenden Mitteln wird jährlich ein pauschaler Betrag von CHF 20.- pro dem KAV unterstellten Mitarbeitenden, den am Kollektivarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften zugewiesen. Die Höhe dieses Betrages wird für die Vertragsdauer festgelegt. Massgebend dafür sind der Organisationsgrad und die den Gewerkschaften erwachsenen Kosten für Abschluss und Vollzug des Vertrages.
- 3.2 Die Firma gibt der Gewerkschaft jährlich die Anzahl deren dem KAV unterstellten Mitarbeitenden bekannt.
- 3.3 Die Verwendung der dem Fonds verbleibenden Mittel erfolgt nach der Zweckbestimmung in Art. 14.3 des Kollektivarbeitsvertrages. Die Vertragsparteien sowie einzelne Arbeitnehmende sind berechtigt, der Paritätischen Kommission Anträge zu unterbreiten.

## 4. Schlussbestimmungen

- 4.1 Die Gewerkschaften unterbreiten jährlich der Firma eine Liste der ihr angeschlossenen Mitglieder.

- 4.2 Sollte ein vertragsloser Zustand eintreten, wird auch die Tätigkeit des Paritätischen Solidaritätsfonds, insbesondere der Beitragsbezug, unterbrochen.
- 4.3 Bei Meinungsverschiedenheiten findet das Einigungsverfahren nach zuletzt geltendem Kollektivarbeitsvertrag Anwendung.

### **Schoeller Textil AG, Sevelen**

Siegfried Winkelbeiner

Eveline Scheidegger

### **Gewerkschaft Syna**

Arno Kerst                      Josef Lustenberger  
Vize Präsident Syna      Zentralsekretär

Claudio Stefanelli  
Regionalsekretär

### **Arbeitnehmervertretung Schoeller Textil AG**

Präsident der Arbeitnehmervertretung

## Empfangs- und Anerkennungserklärung

Der/Die Unterzeichnete

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_ Jahrgang: \_\_\_\_\_

Bescheinigt, als Arbeitnehmende der Firma

Schoeller Textil AG  
Bahnhofstrasse 17  
9475 Sevelen

Ein Exemplar des Rahmenvertrags vom 1. Juli 2013 sowie die allenfalls bestehende Anschlussvereinbarung erhalten zu haben und verpflichtet sich, dieselben einzuhalten.

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_