

# Kollektiv-Arbeitsvertrag

Gültig ab 1. Januar 2020

zwischen  
der Holcim (Schweiz) AG einerseits  
und der Unia und Syna andererseits

Im Bestreben, das gegenseitige Vertrauen zu fördern, Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden auf gütlichem Wege nach Treu und Glauben zu beheben, den Arbeitsfrieden im Betrieb zu wahren sowie die Arbeitsbedingungen zu regeln, wird dieser Kollektiv-Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die Vertragsparteien unterstellen sich für die Dauer der Gültigkeit dieses Vertrages der absoluten Friedenspflicht. Infolgedessen ist jegliche Kampfmassnahme wie Sperrung, Streik, Aussperrung usw. ausgeschlossen.

## 1. Geltungsbereich

### 1.1 Räumlicher/betrieblicher Geltungsbereich

Der vorliegende Kollektiv-Arbeitsvertrag gilt für das Betriebspersonal der Zementwerke von Holcim (Schweiz) AG sowie der Kies- und Betonwerke der Holcim Kies und Beton AG und der von ihr mehrheitlich kontrollierten Tochterunternehmen.

### 1.2 Persönlicher Geltungsbereich

Der vorliegende Kollektiv-Arbeitsvertrag ist anwendbar für alle Betriebsmitarbeitenden sowie die Basiskader der Sparten Zementproduktion und Kies- und Beton (ohne die Mitarbeiter der kaufmännischen oder technischen Büros, Lehrlinge, Praktikanten sowie Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen, die nicht obligatorisch bei der SUVA gegen NBU versichert sind).

## 2. Inhaltliche Basis

Bis 30. April 2020:

Als verbindliche Basis für diesen Kollektiv-Arbeitsvertrag gilt bis zum 30. April 2020 das Anstellungsreglement, Stand 1. Januar 2017. Folgende Artikel des genannten Anstellungsreglements bilden den Inhalt dieses Kollektiv-Arbeitsvertrages: Artikel 6 (inkl. Anhang 2), 7, 8, 9, 15, 16 (ausgenommen Art. 16.1.1.), 17, 18, 19 (inkl. Beilage 1), 20 (inkl. Anhang 1), 21, 22, 24, 25.

Ab 1. Mai 2020:

Als verbindliche Basis für diesen Kollektiv-Arbeitsvertrag gilt ab dem 1. Mai 2020 das Anstellungsreglement, Stand 1. Mai 2020. Folgende Artikel des genannten Anstellungsreglements bilden den Inhalt dieses Kollektiv-Arbeitsvertrages: Artikel 6 (inkl. Anhang 2), 7, 8, 9, 10, 16, 17 (ausgenommen Art. 17.1.1.), 18, 19, 20 (inkl. Beilage 1), 21 (inkl. Anhang 1), 22, 23, 25, 26.

## 3. Löhne

Die Vertragspartner dieses Kollektiv-Arbeitsvertrages verhandeln in Ergänzung zu Art. 19.1 Satz 2 des Holcim Anstellungsreglements jeweils im 1. Quartal über allgemeine Lohnanpassungen sowie über eine Anpassung der Mindestlöhne.

Beide Bereiche werden eigenständig und unabhängig voneinander verhandelt.

Die allgemeine Lohnanpassung sowie die neuverhandelten Mindestlöhne treten mit Wirkung per 1. April in Kraft.

Die Mindestlöhne werden diesem Kollektiv-Arbeitsvertrag als verbindlicher Anhang angefügt.

## 4. Änderung des Anstellungsreglements

Bei Abänderung von Artikeln des Anstellungsreglements, welche nicht Inhalt dieses Kollektiv-Arbeitsvertrages darstellen und die Mitarbeitenden des Kollektiv-Arbeitsvertrages nicht betreffen, werden die gewerkschaftlichen Vertragspartner vorgängig nicht konsultiert.

## 5. Arbeitnehmervertretung

Zur Festigung des guten Einvernehmens zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmerschaft sowie des gegenseitigen Vertrauens bestehen in allen Regionen gewählte Arbeitnehmervertretungen. Ihre Aufgaben, Zusammensetzung usw. werden in einem separaten Reglement über das Wahl- und Mitwirkungsreglement geregelt. Die Geschäftsleitung der Holcim (Schweiz) AG lädt die Regionen-Koordinatoren der Arbeitnehmervertretung jährlich zu einem Gespräch ein, um gemeinsame Anliegen zu besprechen.

## 6. Lokale Regelungen

In Ergänzung zu diesem Kollektivarbeitsvertrag können auf Betriebsebene mit der Arbeitnehmervertretung lokale Abmachungen getroffen werden. Diese Regelungen dienen der Umsetzung des Kollektivarbeitsvertrages und des Anstellungsreglements sowie der Abstimmung auf lokale Bedürfnisse und Gegebenheiten.

## 7. Verfahren bei Betriebsschliessungen, Betriebsübernahmen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

- a. Bei Betriebsschliessungen, der Übernahme von Betrieben oder Betriebsteilen und der Veräusserung von Betrieben oder Betriebsteilen im Sinne von Art. 333 bzw. Art. 333a OR sowie bei Fusionen im Sinne des Fusionsgesetzes werden Arbeitnehmervertreter und Vertragspartner frühzeitig, d.h. vor dem Vollzug dieser Massnahme, informiert.
- b. Sind infolge eines Betriebsübergangs oder einer Fusion Massnahmen vorgesehen, welche die Arbeitnehmende betreffen, werden Arbeitnehmervertretungen und Vertragspartner vorzeitig, d.h. vor der Beschlussfassung durch die Unternehmensleitung, konsultiert. Arbeitnehmervertretern und Vertragspartnern ist zudem genügend Zeit zur Erarbeitung einer Stellungnahme einzuräumen.
- c. Das Informations- und Konsultationsrecht im Sinne von Absatz a und b gilt auch bei beabsichtigten Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen im Sinne von Art. 335d OR (Massenentlassungen). Sind Entlassungen nach dem erfolgten Konsultationsverfahren nicht durch andere Massnahmen zu vermeiden, werden unverzüglich Verhandlungen über einen Sozialplan aufgenommen.

## 8. Meinungsverschiedenheiten

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Kollektiv-Arbeitsvertrages und ähnlichen Fragen soll die Erledigung in erster Linie durch direkte Aussprache zwischen der Holcim (Schweiz) AG und den direkt Beteiligten, nötigenfalls unter Beizug der Arbeitnehmervertretung und der lokalen Gewerkschaftsvertretung, gesucht werden. Gelingt dies nicht, so sollen sich die vertrags-schliessenden Parteien um eine Verständigung bemühen. Führen auch deren Verhandlungen nicht zum Erfolg, so ist die Angelegenheit dem Einigungsamt des Kantons Zürich zu übergeben.

## 9. Vertragsdauer

Dieser Kollektiv-Arbeitsvertrag ersetzt mit seinem Inkrafttreten alle früheren Kollektiv-Arbeitsverträge im Geltungsbereich gem. Art. 1.1 hiervor. Er tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und dauert fest bis zum 31. Dezember 2022. Wenn eine Vertragspartei nicht spätestens 6 Monate vor Ablauf der ordentlichen Vertragsdauer durch eingeschriebenen Brief gegenüber den übrigen Vertragsparteien den Vertrag kündigt, gilt er jeweils stillschweigend als für ein weiteres Jahr verlängert. Gleichzeitig mit der Kündigung sind die Änderungsvorschläge, welche die kündigende Partei zu machen gedenkt, schriftlich einzureichen.

Zürich, 1. Januar 2020

## Kollektiv-Arbeitsvertrag

### **Holcim (Schweiz) AG**

**Nick Traber**

CEO Holcim (Schweiz) AG

**Angelika Rinner**

Head of Organization & Human Resources  
Holcim (Schweiz) AG

### **Die Sozialpartner**

**Mathias Regotz**

Vizepräsident Syna  
Leiter Sektor Industrie

**Diego Frieden**

Zentralsekretär Syna

**Bajram Arifaj**

Regionalverantwortlicher Syna

**Vania Alleva**

Präsidentin  
Gewerkschaft Unia

**Nico Lutz**

Mitglied der Geschäftsleitung  
Gewerkschaft Unia

**Lena Frank**

Nationaler Sekretär  
Gewerkschaft Unia

### **Die Arbeitnehmervertretung**

**Andreas Häfliger**

ANV Koordinator Region North

**Tarik Ramic**

ANV Koordinator Region Central

**Raoul Bartolotti**

ANV Koordinator Region West

**Massimo Broggi**

ANV Koordinator Region South

**Achraf El Tawil**

ANV Koordinator Region Admin./HO

**Holcim (Schweiz) AG**  
Hagenholzstrasse 83  
8050 Zürich  
Schweiz  
[info-ch@lafargeholcim.com](mailto:info-ch@lafargeholcim.com)  
[www.holcim.ch](http://www.holcim.ch)  
Telefon +41 58 850 68 68

# Anstellungsreglement

Gültig ab 1. Mai 2020

Holcim (Schweiz) AG





# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung, allgemeine Bestimmungen</b>	<b>3</b>
1. Rangordnung	3
2. Geltungsbereich	3
3. Funktionsstufen	3
<b>Abschluss, Dauer, Beendigung des Arbeitsvertrages</b>	<b>4</b>
4. Abschluss des Arbeitsvertrages	4
5. Dienstjahre	4
6. Beendigung des Arbeitsvertrages	5
<b>Rechte und Pflichten der/des Mitarbeitenden</b>	<b>6</b>
7. Persönlichkeitsschutz, Gleichstellung und Mitwirkung	6
8. Mitarbeiterentwicklung	6
9. Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, Corporate Governance	6
10. Datenschutz	6
11. Geheimhaltungs- und Diskretionspflicht	7
12. Treuepflicht	7
13. Meldepflicht von Personaldaten	7
14. Nebenbeschäftigungen	7
15. Arbeitsunterlagen, Erfindungen und Patente	8
<b>Arbeitszeit, Absenzen, Ferien</b>	<b>9</b>
16. Arbeitszeit	9
17. Überstunden, bezahlte Freizeit, Vaterschaft, Feiertage	9/10
18. Ferien	11
<b>Lohn, Spesen, Zulagen, Dienstaltersgeschenke</b>	<b>12</b>
19. Lohn	12
20. Spesen	12
21. Zulagen	12
22. Dienstaltersgeschenke	13
<b>Militär, Zivildienst, Feuerwehr</b>	<b>14</b>
23. Geltungsbereich, Meldepflicht, Entschädigung	14
<b>Krankheit, Unfall, Mutterschaft</b>	<b>15</b>
24. Meldepflicht	15
25. Lohnfortzahlung	15/16
<b>Sozial- und Personalversicherung</b>	<b>17</b>
26. Unfall, Krankheit, Alter, Tod und Invalidität	17
<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>18</b>
27. Schlussbestimmungen	18
<b>Anhang</b>	<b>19</b>
Anhang 1: Zulagen	19
Anhang 2: Regelungen Pensionierung 62	20

# Einleitung, allgemeine Bestimmungen

Das vorliegende Anstellungsreglement regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Holcim (Schweiz) AG und der von ihr kontrollierten Gesellschaften (nachfolgend Holcim Schweiz genannt) sowie von ihren Mitarbeitenden.

## 1. Rangordnung

### 1.1 Verhältnis des Anstellungsreglements zu anderen Regelungen

Das vorliegende Anstellungsreglement ist integrierender Bestandteil des jeweiligen Einzelarbeitsvertrages. Das Anstellungsverhältnis wird durch folgende Dokumente geregelt:

1. Einzelarbeitsvertrag
2. Betriebspersonal und Basiskader Zement-, Kies- und Betonproduktion: Kollektivarbeitsvertrag mit entsprechenden betrieblichen Zusatzvereinbarungen
3. Anstellungsreglement
4. Anhänge zum Anstellungsreglement
5. Betriebsreglemente/Betriebsordnungen
6. Jeweils aktuelle Reglemente und Weisungen

Widersprechen sich die einzelnen Dokumente, so gilt die folgende Rangordnung:

1. Der unterzeichnete Einzelarbeitsvertrag geht allen übrigen Dokumenten vor.
2. Die Rangordnung unter den übrigen Dokumenten bestimmt sich nach obiger Aufzählung.

### 1.2 Verhältnis des Reglements zu gesetzlichen Bestimmungen

Die zwingenden gesetzlichen Bestimmungen (z.B. des OR, des Arbeitsgesetzes, der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge) gehen widersprechenden Vereinbarungen vor. Die dispositiven Bestimmungen über den Arbeitsvertrag im OR finden Anwendung, soweit die Vertragspartner durch die Übernahme dieses Anstellungsverhältnisses oder durch schriftliche Vertragsabrede nicht rechtsgültig eine abweichende Vereinbarung getroffen haben. Betriebs-spezifische Regelungen in lokalen Zusatzvereinbarungen sind zulässig, solange sie im Einklang mit dem vorliegenden Reglement stehen.

## 2. Geltungsbereich

### 2.1 Räumlicher Geltungsbereich

Das vorliegende Reglement gilt für die Holcim Schweiz und die von ihr kontrollierten Tochtergesellschaften in der Schweiz.

### 2.2 Persönlicher Geltungsbereich

Das vorliegende Reglement ist anwendbar für alle Mitarbeitenden der Holcim Schweiz mit Arbeitsort in der Schweiz. Erfasst werden auch Teilzeitangestellte und Aushilfen, sofern ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Das vorliegende Reglement findet keine Anwendung auf Arbeitnehmende in einem befristeten Arbeitsverhältnis von unter drei Monaten Dauer. Für Lernende gilt in erster Linie der Lehrvertrag. Soweit der Lehrvertrag keine besonderen oder abweichenden Bestimmungen enthält, findet dieses Reglement sinngemäss Anwendung.

## 3. Funktionsstufen

Verschiedene Regelungen dieses Reglements nehmen Bezug auf die Funktion der einzelnen Mitarbeitenden (z. B. Kündigungsfristen, Spesenentschädigung etc.). Es werden die folgenden Funktionsstufen unterschieden:

- A. Mitarbeitende und Basiskader
- B. Mittleres und oberes Kader

Die jeweilige Funktionsstufe sowie jede Änderung derselben werden im Arbeitsvertrag oder in einem schriftlichen Nachtrag zum Arbeitsvertrag festgehalten.



# Abschluss, Dauer, Beendigung des Arbeitsvertrages

## 4. Abschluss des Arbeitsvertrages

### 4.1 Schriftlichkeit

Der Arbeitsvertrag zwischen der Holcim Schweiz und ihren Mitarbeitenden bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form.

### 4.2 Probezeit

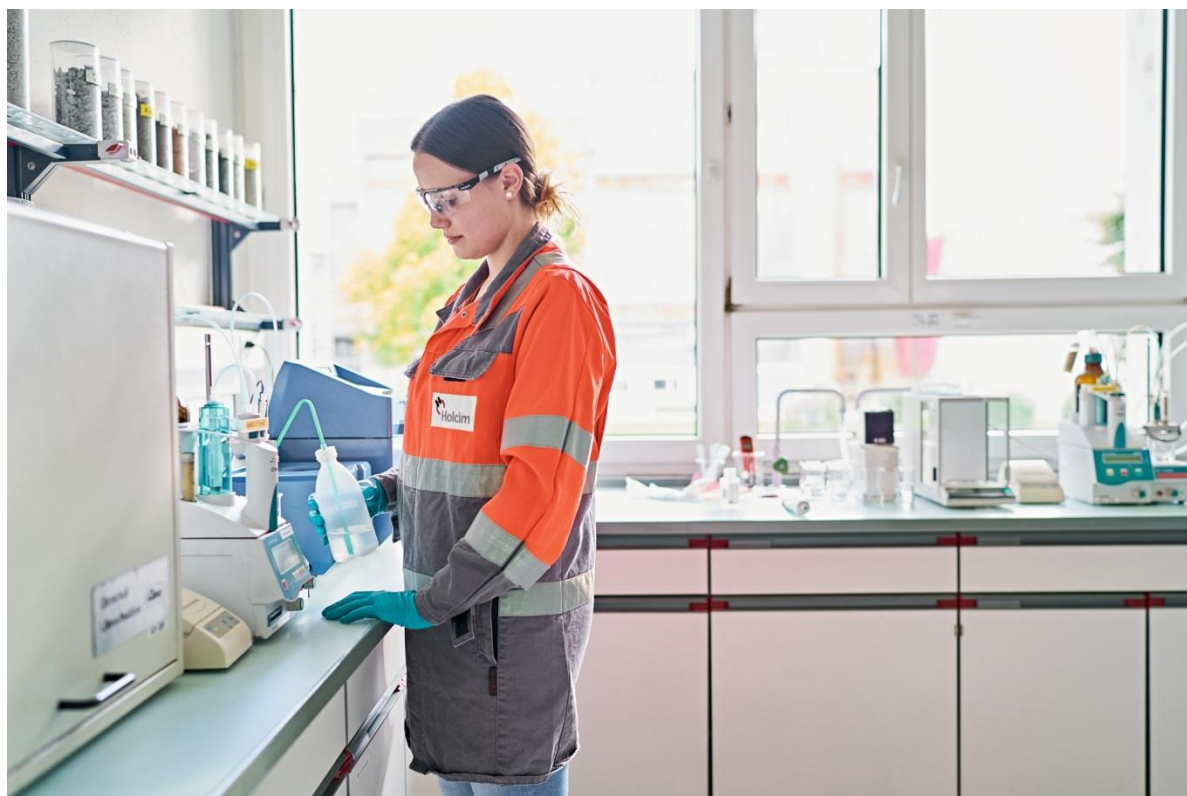
Die Probezeit beträgt 3 Monate. Lernende, welche im Anschluss an die berufliche Grundbildung in ein Arbeitsverhältnis übertreten, und Übertretende innerhalb der Holcim Schweiz oder innerhalb des Holcim Konzerns haben keine Probezeit zu bestehen. Dies gilt auch für Mitarbeitende einer Gesellschaft, die von der Holcim Schweiz übernommen wird.

## 5. Dienstjahre

Verschiedene Regelungen sind nach der Anstellungsdauer der einzelnen Mitarbeitenden abgestuft. Angerechnet wird die gesamte Anstellungsdauer (inkl. Lehrzeit), während der die/der Mitarbeitende ununterbrochen für die Holcim Schweiz oder für eine zum Holcim Konzern gehörende Gesellschaft tätig war.

Ebenfalls angerechnet wird die Zeit, während der die/der Mitarbeitende in einem früheren Anstellungsverhältnis für die Holcim Schweiz tätig war, wobei die Dauer des Unterbruchs für die Berechnung der Dienstjahre nicht berücksichtigt wird.

Wird eine Gesellschaft von der Holcim Schweiz übernommen, so wird der/dem Mitarbeitenden die beim alten Arbeitgeber geleistete Zeit angerechnet.



## 6. Beendigung des Arbeitsvertrages

### 6.1 Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet durch Zeitablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

### 6.2 Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung, fristlose Entlassung, Pensionierung, Vollinvalidität oder Tod der/des Mitarbeitenden.

### 6.3 Kündigung

Die Kündigung bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes vorgesehen ist, beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist:

7 Kalendertage während der Probezeit	
1 Monat	im 1. Dienstjahr
3 Monate	ab dem 2. Dienstjahr
6 Monate	für Funktionsstufe B (gem. Ziff. 3)

Während der Probezeit kann eine Kündigung jederzeit erfolgen. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden findet rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeitenden statt.

### 6.4 Fristlose Entlassung

Aus wichtigen Gründen, die eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben verunmöglichen, kann das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst werden (vgl. Art. 337 OR).

### 6.5 Pensionierung

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss Anhang 2 zum Anstellungsreglement.

### 6.6 Arbeitsunfähigkeit

Bei dauernder Arbeitsunfähigkeit endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit dem Beginn von Rentenzahlungen oder dem Auslaufen von Taggelderleistungen. Bei Teilinvalidität wird das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung des Grades der Arbeitsunfähigkeit auf Beginn der Rentenzahlung neu geordnet oder unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet.

## Rechte und Pflichten der/des Mitarbeitenden

### 7. Persönlichkeitsschutz, Gleichstellung und Mitwirkung

Die Holcim Schweiz schützt und achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nimmt auf ihre Gesundheit Rücksicht.

Die Holcim Schweiz setzt sich dafür ein, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Diskriminierungen, Benachteiligungen, Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigung ausschliesst.

Die Holcim Schweiz schafft eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen. Mit Mobbing wird eine Konfliktentwicklung am Arbeitsplatz bezeichnet, bei der einzelne Personen von Kolleginnen/Kollegen und/oder Vorgesetzten nachhaltig und über längere Zeit in die Enge getrieben werden.

Die Holcim Schweiz setzt sich dafür ein, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist.

Die Holcim Schweiz fördert die Gleichstellung aller Mitarbeitenden insbesondere in Bezug auf die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Die Holcim Schweiz sorgt dafür, dass niemand aufgrund des Geschlechtes, der Herkunft, der Rasse, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung diskriminiert wird.

Die Holcim Schweiz beteiligt die Beschäftigten im Sinne von Art. 48 des Arbeitsgesetzes.

Die Holcim Schweiz fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sorgt für entsprechende fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Dabei wird insbesondere darauf geachtet, Arbeitszeitmodelle so zu gestalten, dass sie attraktiv für die Mitarbeitenden sind.

Die Holcim Schweiz ist bestrebt, die Lernenden nach der Ausbildung weiter zu beschäftigen.

### 8. Mitarbeiterentwicklung

Die Holcim Schweiz setzt sich für die Entwicklung der Mitarbeitenden ein. Dazu finden jährlich Mitarbeitergespräche statt.

### 9. Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, Corporate Governance

Die Holcim Schweiz sorgt für sichere Arbeitsplätze und strebt eine risikofreie Arbeitsumgebung für Mitarbeitende, Besuchende und Drittunternehmen an. Die/Der Mitarbeitende verpflichtet sich, alle Vorschriften im Bereich der Arbeitssicherheit, des Umwelt- und des Gesundheitsschutzes einzuhalten. Sie/Er unterstützt die Holcim Schweiz bei den Anstrengungen, sichere Arbeitsplätze zu schaffen. Sie/Er beseitigt, wo möglich, festgestellte Gefahren und meldet der/dem Vorgesetzten Mängel, welche die Sicherheit im Betrieb oder die Umwelt in irgendeiner Form beeinträchtigen können. Die/Der Mitarbeitende darf sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie/er sich selbst oder andere gefährdet. Dies gilt insbesondere für den Genuss von Alkohol oder anderen berauschenden oder betäubenden Mitteln. Die/Der Mitarbeitende verpflichtet sich zur jederzeitigen Einhaltung sämtlicher aktueller Richtlinien und Weisungen der Holcim Schweiz.

### 10. Datenschutz

Die Holcim Schweiz respektiert und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und sorgt für die Einhaltung der anwendbaren datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Der/Die Mitarbeitende gibt das Einverständnis zur Verarbeitung der persönlichen Daten für die Zwecke, die in der jeweils gültigen Datenschutzrichtlinie kommuniziert worden sind. Die Holcim Schweiz trifft die

erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten vor unbefugter Weitergabe sowie vor unbefugten Zugriffen zu schützen. Sie darf personenbezogene Daten unter Einhaltung der anwendbaren Voraussetzungen an mit Lafarge-Holcim verbundene Unternehmen und/oder an Dritte für die Verarbeitung gemäss in der jeweils gültigen Datenschutzrichtlinie definierten Zwecke weiterleiten. Jede/r Mitarbeitende ist grundsätzlich dazu berechtigt, den Einblick, die Berichtigung, die Löschung oder eine eingeschränkte Verarbeitung in Bezug auf die eigenen personenbezogenen Daten sowie eine Kopie dieser Daten zu verlangen.

### 11. Geheimhaltungs- und Diskretionspflicht

Die/Der Mitarbeitende hat über sämtliche der Öffentlichkeit nicht bekannte Tatsachen und Erfahrungen, von denen sie/er aufgrund ihrer/seiner Tätigkeit bei der Holcim Schweiz Kenntnis hat, sowohl während als auch nach Beendigung ihres/seines Arbeitsverhältnisses, Stillschweigen zu bewahren. Innerhalb der Holcim Schweiz haben Mitarbeitende anderen Mitarbeitenden nur jene Informationen anzuvertrauen, die in deren Tätigkeitsfeld fallen. Das Sammeln, Bereitstellen und Vermitteln von Informationen für Dritte sowie die Veröffentlichung von geschäftsrelevanten Daten in Wort, Schrift und Bild bedürfen der ausdrücklichen vorangehenden Zustimmung der Geschäftsleitung.

### 12. Treuepflicht

Die/Der Mitarbeitende hat die ihr/ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Hierbei setzt sie/er alle notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse ein. Die/Der Mitarbeitende hat die berechtigten Interessen der Holcim Schweiz in guten Treuen und nach Kräften zu wahren sowie alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigen könnte.

Der/Dem Mitarbeitenden ist es untersagt, sich oder Dritten, direkt oder indirekt, ungerechtfertigte Vorteile zu verschaffen.

Die Annahme von Geschenken oder Vergünstigungen von Personen oder Firmen, die mit der Holcim Schweiz in geschäftlicher Beziehung stehen, sowie von Behördenmitgliedern oder Behörden ist dem/der Mitarbeitenden nur im Rahmen der aktuellen Richtlinie für Geschenke und Bewirtung gestattet.

### 13. Meldepflicht von Personaldaten

Die/Der Mitarbeitende hat bei Eintritt in die Holcim Schweiz der Personalabteilung alle erforderlichen Personaldaten anzugeben und ihr später unaufgefordert jede Änderung der betreffenden Daten mitzuteilen, wie z. B. die Änderung des Zivilstandes, des Bürgerorts, der Nationalität oder der Wohnadresse, die Geburt eines Kindes, den Tod des Ehepartners oder eines Kindes.

### 14. Nebenbeschäftigungen

Die/Der Mitarbeitende darf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine entgeltliche Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn dadurch die Treuepflicht gegenüber der Holcim Schweiz nicht verletzt wird.

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist insbesondere unzulässig, wenn sie die Holcim Schweiz konkurrenziert, wenn sie die Leistungsfähigkeit der/des Mitarbeitenden beeinträchtigt oder wenn sie gegen gesetzliche Bestimmungen verstösst (insb. Höchstarbeitszeiten).

Die Aufnahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung, die Übernahme von Verwaltungsratsmandaten sowie leitenden Funktionen bei Berufsorganisationen oder Wirtschaftsverbänden bedürfen der vorgängigen Zustimmung der Holcim Schweiz. Die Übernahme öffentlicher Ämter oder politischer Mandate ist meldepflichtig.

Nimmt die/der Mitarbeitende die Nebenbeschäftigung im Auftrag der Holcim Schweiz wahr oder wird sie/er für eine Nebenbeschäftigung bei voller Gehaltszahlung freigestellt, so übergibt sie/er das für die Nebenerwerbstätigkeit erhaltene Entgelt der Holcim Schweiz.

### 15. Arbeitsunterlagen, Erfindungen und Patente

#### 15.1 Arbeitsunterlagen und Geschäftsdokumente

Arbeitsunterlagen wie Akten, Unterlagen, Notizen, Software, Dateien und Geschäftsschlüssel stehen im Eigentum der Holcim Schweiz, unabhängig davon, ob sie die/der Mitarbeitende während der Tätigkeit erhalten, erstellt oder bearbeitet hat. Die/Der Mitarbeitende hat der Holcim Schweiz sämtliche Arbeitsunterlagen und Arbeitsdokumente, die im Eigentum der Holcim Schweiz stehen, auf deren Verlangen auszuhändigen bzw. bei ihrem/seinem Austritt unaufgefordert und vollständig zu übergeben, wobei ohne Einverständnis der Holcim Schweiz weder für Eigen- noch für Fremdgebrauch Kopien erstellt und mitgenommen werden dürfen.

Bei Verlust, Missbrauch oder Gefährdung von Arbeitsunterlagen oder den zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln ist die/der Vorgesetzte umgehend zu informieren.

#### 15.2 Rechte an Erfindungen und Patenten

Die Holcim Schweiz unterstützt und anerkennt die Eigeninitiative sowie konstruktive Ideen der Mitarbeitenden, insbesondere in Bezug auf die Optimierung von Arbeitsverfahren und -abläufen. Erfindungen, gewerbliche Muster oder Modelle, die Mitarbeitende bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung der vertraglichen Pflichten machen, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit der Holcim Schweiz. Ist eine Übertragung/Abtretung von Rechten an Erfindungen und Patenten auf oder an die Holcim Schweiz erforderlich, so verpflichtet sich die/der Mitarbeitende, hierbei mitzuwirken.

Die Entschädigung für die Entdeckung bzw. Abtretung von Erfindungen und Patenten und von anderen Immaterialgüterrechten ist im ordentlichen Gehalt eingeschlossen. Der/dem Mitarbeitenden stehen keine zusätzlichen Forderungen zu.





# Arbeitszeit, Absenzen, Ferien

## 16. Arbeitszeit

### 16.1 Begriff

Die vereinbarte Arbeitszeit, d. h. die Sollstunden, werden erreicht durch die Leistung von Arbeit im entsprechenden zeitlichen Umfang, die Kompensation von früher geleisteten Überstunden, den Bezug von Ferien, Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder Militärdienst sowie bezahlte Freizeit i. S. von Ziffer 17.2.

### 16.2 Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeit-angestellte beträgt im Jahresdurchschnitt 41 Stunden netto (sofern im individuellen Arbeitsvertrag oder in einem für anwendbar erklärten Anhang zu diesem Anstellungsreglement nichts anderes festgelegt ist).

### 16.3 FlexTime

Die jährliche Sollarbeitszeit nach Abzug der Feiertage wird jeweils anfangs Jahr berechnet und entsprechend im Zeiterfassungssystem hinterlegt. Sie basiert auf einer 41-Stunden Woche.

### 16.4 Personaleinsatzplanung

Die jeweilige Arbeitszeiteinteilung richtet sich stets nach den betrieblichen Bedürfnissen der einzelnen Betriebsstandorte und Abteilungen der Holcim Schweiz. Wann immer möglich, wird auf die persönlichen Wünsche der/des Mitarbeitenden Rücksicht genommen. Arbeitspläne sind verbindlich. Kurzfristige Änderungen von Arbeitsplänen sind nur in Notfällen oder bei unvorhergesehenen Ereignissen möglich. Die/Der Mitarbeitende hat die Möglichkeit, bei Uneinigkeit über eine kurzfristige Änderung des Arbeitsplanes die/den nächsthöhere/n Vorgesetzte/n mit einzubeziehen.

## 17. Überstunden, bezahlte Freizeit, Vaterschaft, Feiertage

### 17.1 Überstunden

Als Überstunden gilt die Mehrzeit, die über die Arbeitszeit gemäss Ziffer 16 hinaus auf ausdrückliche Anordnung (Visum) hin geleistet wird.

**Pflicht:** Die/Der Mitarbeitende ist insoweit zur Leistung von Überstunden verpflichtet, als sie/er diese zu leisten vermag und sie ihr/ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

**Ausgleich:** Überstunden werden in erster Linie durch Freizeit in gleicher Länge kompensiert. Überstunden, die nicht durch Freizeit kompensiert werden können, werden nur in Ausnahmefällen und bewilligt durch die Geschäftsleitung ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt zu 125%.

#### 17.1.1 Leitende Mitarbeitende und Aussendienstfunktionen

Leitende Mitarbeitende der Funktionsstufe B (gem. Ziff. 3) und Mitarbeitende in Aussendienstfunktionen sind von der Zeiterfassung befreit (ArG 3). Diese Mitarbeitergruppe hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Überstunden- oder Überzeitentschädigung und Zulagen gemäss Anhang 1 zum Anstellungsreglement. Die betreffenden Mitarbeitenden verfügen über erhöhte Zeitautonomie und können ihre Arbeitszeit weitgehend selber einteilen. Ihr Gehalt trägt dem Umstand Rechnung, dass keine Überstunden ausbezahlt werden. Überdies wird die zeitliche Mehrbelastung von leitenden Mitarbeitenden der Funktionsstufe B durch die Gewährung von zusätzlichen Ferientagen abgegolten.



## 17.2 Bezahlte Freizeit

Die Holcim Schweiz gewährt den Mitarbeitenden, ohne Anrechnung auf die Ferien, für folgende Ereignisse bezahlte Freizeit:

---

3 Tage Tod des Partners, eigener Kinder, Eltern

---

1 Tag Todesfälle im engeren Familienkreis

---

3 Tage bei eigener Hochzeit

---

1 Tag bei Hochzeit eigener Kinder

---

1 Tag Wohnungswechsel

---

1 Tag Militärische Inspektion

---

1 Tag Rekrutierung, Entlassung aus der Wehrpflicht

---

erforderliche Zeit

Erfüllung bürgerlicher Pflichten, Zeuge vor Gericht, amtliche Vorladungen; sofern nicht in der Freizeit möglich

---

erforderliche Zeit

Teilnahme an Beerdigungen von nahestehenden Personen

---

Zur Erledigung anderer dringender persönlicher Angelegenheiten, die nicht ausserhalb der Arbeitszeit geregelt werden können, kann die/der Vorgesetzte der/dem Mitarbeitenden die Bewilligung erteilen, stundenweise dem Betrieb fernzubleiben. Diese Kurzabsenzen sind zu kompensieren und es besteht kein Lohnanspruch.

Die ausfallende Arbeitszeit bei dringenden Arzt- besuchen im Zusammenhang mit akuten Erkrankungen werden von der Holcim Schweiz nicht bezahlt. Das Zeitmodell FlexTime bietet die nötige Flexibilität, die Termine entsprechend zu regeln. Ärztlich angeordnete Therapien und Nachkontrollen gelten als Arbeitszeit.

Mitarbeitende, denen bei Erkrankung eines im gleichen Haushalt lebenden Kindes oder der/des Partnerin/Partners glaubhaftermassen keine Pflegeperson zur Verfügung steht, werden bis 3 Tage pro Krankheitsfall bei vollem Lohnanspruch gewährt.

## 17.3 Vaterschaft

Bei Geburt oder Adoption eines Kindes hat der/die Mitarbeitende Anspruch auf 10 Tage bezahlte Freizeit (keine Kumulationen bei Mehrlingsgeburten). Diese Tage müssen innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt bezogen werden.

## 17.4 Feiertage

Die Feiertage werden pro Kalenderjahr aufgrund der örtlichen Gegebenheiten standortbezogen festgelegt. Feiertage, die auf arbeitsfreie Tage sowie in Militär- oder Zivilschutzdienstzeit fallen, können nicht nachbezogen werden.

## 18. Ferien

### 18.1 Ferienanspruch

Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr, basierend auf einer 5-Tage-Woche, beträgt:

27 Arbeitstage	für jugendliche Arbeitnehmende und Lernende bis zum vollendeten 20. Altersjahr
25 Arbeitstage	bis zum 49. Altersjahr
27 Arbeitstage	für die Funktionsstufe B (gem. Ziff. 3)

Zusätzliche 5 Ferientage erhält die/der Mitarbeitende ab dem Jahr, in dem sie/er das 50. Altersjahr oder das 20. Dienstjahr vollendet hat.

### 18.2 Ferienbezug

Die/Der Vorgesetzte legt nach Absprache mit der/dem Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der beidseitigen Interessen den Zeitpunkt und die Dauer der Ferien fest. Betriebsferien sind für die Mitarbeitenden des betreffenden Unternehmensteils verbindlich. Sie werden frühzeitig bekannt gegeben.

Die Ferientage sind jeweils in jenem Jahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht, längstens jedoch bis April des folgenden Jahres. Zu viel bezogene Ferientage führen beim Austritt zu einem entsprechenden Lohnabzug.

### 18.3 Abgeltungsverbot

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses können Ferienansprüche in keinem Fall ausbezahlt werden.

### 18.4 Erkrankung und Unfall während der Ferien

Krankheit und Unfall, welche die Erreichung des Erholungszweckes verhindern, unterbrechen die Ferien, sofern sie unverzüglich und unter Beilage eines ärztlichen Zeugnisses bzw. eines Unfallscheins gemeldet werden. Versäumt ein/e Mitarbeitende/r die diesbezügliche Meldung, wird die Abwesenheit als Ferien oder unbezahlter Urlaub behandelt. Die Beurteilung durch einen Vertrauensarzt bleibt ausdrücklich vorbehalten.



# Lohn, Spesen, Zulagen, Dienstalters- geschenke

## 19. Lohn

### 19.1 Festlegung des Lohnes

Grundlage für die Festlegung des Lohnes bilden Funktion, Leistung, Verhalten und Erfahrung der/des Mitarbeitenden. Die Löhne werden jeweils auf den 1. April überprüft und allfällige Anpassungen vorgenommen.

### 19.2 13. Monatslohn

Die/Der Mitarbeitende hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der auf das Jahresende hin ausbezahlt wird.

Der 13. Monatslohn wird bei Ein- oder Austritt während eines Kalenderjahres anteilmässig, pro rata temporis, ausbezahlt.

Bei länger dauernden Absenzen und bei unbezahltem Urlaub wird der Anspruch auf Entrichtung des 13. Monatslohnes im selben Masse gekürzt, wie die Holcim Schweiz von der Lohnzahlung befreit ist.

### 19.3 Auszahlung

Der Lohn wird der/dem Mitarbeitenden spätestens Ende jedes Monats auf das von ihr/ihm bekannt gegebene Bank- oder Postkonto ausbezahlt.

## 20. Spesen

Die Spesenvergütung wird im Spesenreglement geregelt.

## 21. Zulagen

### 21.1 Kinderzulagen

Die Holcim Schweiz bezahlt Kinderzulagen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Sie werden mit der Lohnzahlung entrichtet.

### 21.2 Nacht-/Schicht-/Sonntagszulagen

Diese Zulagen werden im Anhang 1 zum Anstellungsreglement «Zulagen» geregelt.

### 21.3 Auszahlung

Die fixen Zulagen werden der/dem Mitarbeitenden spätestens Ende jedes Monats auf das von ihr/ihm bekannt gegebene Bank- oder Postkonto mit entrichtet. Variable Zulagen und Abzüge werden im Folgemonat abgerechnet.

## 22. Dienstaltersgeschenke

Mit Dienstaltersgeschenken und Jubiläen soll die Firmentreue belohnt und besonders verdankt werden. Es werden die folgenden Dienstaltersgeschenke entrichtet, welche auf Wunsch des Mitarbeitenden auch ausbezahlt werden können:

5 Dienstjahre	1 Tag (keine Auszahlung)
10 Dienstjahre	5 Tage
15 Dienstjahre	8 Tage
20 Dienstjahre	15 Tage
25 Dienstjahre	17 Tage
30 Dienstjahre	18 Tage
35 Dienstjahre	19 Tage
40 Dienstjahre	19 Tage
45 Dienstjahre	19 Tage

Bei einer Auszahlung der Dienstaltersgeschenke gilt als Basis der Monatslohn (exkl. 13. Monatslohn, Boni, Prämien, Schicht- und andere Zulagen). Die Auszahlung erfolgt mit der Lohnabrechnung im Monat des Ereignisses.

Wird das Dienstaltersgeschenk in Form von Freizeit bezogen, so sind diese Tage ab dem Monat des Ereignisses unter Absprache mit der/dem Vorgesetzten innerhalb von 24 Monaten einzuziehen.



## Militär, Zivilschutz, Feuerwehr

### 23. Geltungsbereich, Meldepflicht, Entschädigung

#### 23.1 Geltungsbereich

Die folgenden Regelungen gelten für den Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz sowie den Feuerwehrdienst.

#### 23.2 Meldepflicht

Bevorstehende Dienstleistungen sind nach ihrem Bekanntwerden unverzüglich der/dem zuständigen Vorgesetzten unter Angabe der Dauer und der Art des Dienstes zu melden. Dispensations- und Dienstverschiebungsgesuche sind vor deren Einreichung der/dem Vorgesetzten zu melden. Liegen die Dienstleistungen im Interesse der Holcim Schweiz, so unterstützt sie das entsprechende Gesuch.

#### 23.3 Entschädigung

Bei Abwesenheiten infolge obligatorischen Militär-, Zivil-, oder Feuerwehrdienstes in der Schweiz werden pro Kalenderjahr folgende Entschädigungen (in % des Monatslohnes) ausbezahlt:

80%	Rekrutenschule, Zivildienst
100%	übrige Dienstleistungen (siehe auch Abs. 3 nachfolgend)

Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in den obgenannten Lohnansätzen abgegolten. Ist die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung höher als der oben erwähnte Lohnanspruch, so wird die Vergütung der Erwerbsersatzordnung anstatt der vorgenannten Entschädigung ausbezahlt.

Für Dienstleistungen, die pro Kalenderjahr die Dauer von einem Monat überschreiten und für die volle Lohnzahlungen erfolgen, wird mit der/dem Mitarbeitenden eine Vereinbarung über eine zeitliche Weiterverpflichtung nach Dienstabschluss getroffen.

Die Vergütung für freiwillige Dienstleistungen beschränkt sich auf die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung.

# Krankheit, Unfall, Mutterschaft

## 24. Meldepflicht

Absenzen infolge Krankheit oder Unfalls müssen der/dem verantwortlichen Vorgesetzten unverzüglich gemeldet werden. Bleibt die Meldung aus, so wird die Abwesenheit als Ferien oder unbezahlter Urlaub behandelt.

Ist die/der Mitarbeitende länger als drei Tage abwesend, so muss sie/er die/den verantwortliche/n Vorgesetzte/n über die voraussichtliche Dauer der Absenz informieren und sie/ihn periodisch über den Gesundheitsverlauf orientieren. In diesen Fällen ist ein ärztliches Zeugnis bzw. ein Unfallschein notwendig, welches/r der/dem Vorgesetzten raschestmöglich unaufgefordert übergeben werden muss.

Die/Der Vorgesetzte kann in Absprache mit der/dem zuständigen HR-Verantwortlichen ausnahmsweise auch bei Absenzen unter drei Tagen ein Arztzeugnis verlangen oder bei längeren Absenzen auf ein Arztzeugnis verzichten. Damit im beidseitigen Interesse die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bestmöglich geregelt werden kann, wird schwangeren Mitarbeiterinnen empfohlen, sich zirka zu Beginn des 5. Schwangerschaftsmonats an die Personalabteilung zu wenden.

## 25. Lohnfortzahlung

### 25.1 Krankheit und Nichtbetriebsunfall

Die Holcim Schweiz entrichtet der/dem Mitarbeitenden bei Krankheit und Nichtbetriebsunfall, sofern nicht vorsätzliche oder grobfahrlässige Verursachung vorliegt, für die folgende Zeitdauer den vollen Lohn:

1 Monat	im 1. Dienstjahr
2 Monate	im 2. Dienstjahr
3 Monate	im 3. Dienstjahr
4 Monate	im 4. Dienstjahr
5 Monate	im 5. Dienstjahr
6 Monate	ab 6. Dienstjahr

Im Krankheitsfall werden die Leistungen der Krankentaggeldversicherung (Ziff.26.2) für die Lohnzahlung der Holcim Schweiz angerechnet. Holcim Schweiz ist dazu berechtigt, einen Netto-lohnausgleich zur Vermeidung einer Überentschädigung vorzunehmen.

22 Fehlzeittage infolge Krankheit oder Nichtbetriebsunfall entsprechen der Abwesenheit während eines Monats.

Die Lohnzahlung bei Krankheit oder Nichtbetriebsunfall setzt voraus, dass die/der Mitarbeitende während der Dauer ihrer/seiner Arbeitsunfähigkeit die Anweisungen des Arztes befolgt.



Solange die Holcim Schweiz der/dem Mitarbeitenden bei Krankheit oder Berufs- oder Nichtbetriebsunfall den vollen Lohn entrichtet, werden die Zahlungen der SUVA und der Krankentaggeldversicherung sowie weitere Versicherungsleistungen, für die/der Mitarbeitende nicht selbst Prämien bezahlt hat (Haftplicht Dritter) oder für deren Prämie die Holcim (Schweiz) ganz oder teilweise aufkommt, für die Lohnzahlung angerechnet. Die Lohnzahlung besteht allein für die bei der SUVA versicherten Risiken. Werden bei einem Unfall die SUVA-Leistungen gekürzt, behält sich die Holcim Schweiz das Recht vor, die Lohnzahlung im gleichen Umfang zu kürzen. Bei Erkrankung im Ausland behält sich die Holcim Schweiz das Recht vor, über die Lohnzahlung von Fall zu Fall zu entscheiden. Diese erfolgt jedenfalls erst nach Wiederaufnahme der Arbeit und nach Vorweisung entsprechender Atteste und quittierter Rechnungen. Die Überprüfung von Arzteugnissen und Attesten seitens eines Vertrauensarztes bleibt vorbehalten.

### **25.2 Betriebsunfall**

Die Holcim Schweiz zahlt der/dem Mitarbeitenden unter Anrechnung der SUVA-Leistungen den vollen Lohn, solange die SUVA die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit infolge eines unverschuldeten Unfalles unter gleichzeitiger Leistung eines Unfalltaggeldes anerkennt. Holcim Schweiz ist dazu berechtigt, einen Netto-lohnausgleich zur Vermeidung einer Überentschädigung vorzunehmen. Leistet die SUVA wegen Mitverschuldens an einem Unfall nur ein reduziertes oder überhaupt kein Unfalltaggeld, so kürzt auch die Holcim Schweiz ihre Lohnzahlung in entsprechender Weise.

### **25.3 Mutterschaft**

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf 14 Wochen ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub bei voller Lohnzahlung. Für Mitarbeiterinnen, die zum Zeitpunkt des errechneten Geburtstermins das erste Dienstjahr abgeschlossen haben, wird zusätzlich ein Mutterschaftsurlaub von 4 Wochen bei voller Lohnzahlung gewährt, der in der Regel vor der Geburt bezogen werden soll.

## Sozial- und Personalversicherung

### 26. Unfall, Krankheit, Alter, Tod und Invalidität

#### 26.1 Unfallversicherung

Jede/r Mitarbeitende ist obligatorisch nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG) bei der SUVA versichert. Der Versicherungsschutz erstreckt sich für vollbeschäftigte Mitarbeitende auf Berufs- und Nichtberufsunfälle. Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 8 Stunden sind allein bei Berufsunfällen versichert.

#### 26.2 Lohnausfallversicherung

Zwischen der Holcim Schweiz und privaten Versicherungsgesellschaften bestehen KVG-konforme Kollektiv-Versicherungen zur Abdeckung des Lohnausfalles einerseits bei Krankheit und andererseits bei Unfall (UVG-Überschusslöhne).

Die Lohnausfallversicherung deckt bis zu deren Auslauf 80% des Lohnausfalles zwischen dem Ende der Lohnauszahlung durch die Holcim Schweiz und dem Beginn der Invaliditätsleistungen.

#### 26.3 Krankenpflegeversicherung

Die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss dem Bundesgesetz vom 18. März 1994 über die Krankenpflegeversicherung (KVG) ist Sache der/des Mitarbeitenden.

#### 26.4 Vorsorge für Alter, Tod und Invalidität (Pensionskasse)

Die Holcim Schweiz führt eine Pensionskasse. Diese schützt die/den Mitarbeitende/n und die Familie in angemessenem Umfang vor den wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. Über die Leistungen der Holcim Pensionskasse besteht ein separates Reglement. Der Beitritt ist für alle Mitarbeitenden entsprechend den reglementarischen Aufnahmebedingungen obligatorisch, sofern der Arbeitsvertrag auf mehr als drei Monate abgeschlossen worden ist.

Die Versicherten und die Holcim Schweiz haben die im Reglement vorgesehenen Beiträge zu leisten. Die persönlichen Beiträge werden bei der Lohnabrechnung abgezogen.

Mit den Beiträgen an die Pensionskasse werden die Verpflichtungen der obligatorischen beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge gemäss BVG sichergestellt.

# Schlussbestimmungen

## 27. Schlussbestimmungen

Das vorliegende Reglement ersetzt das vorangehend gültige Anstellungsreglement. Es tritt auf den 1. Mai 2020 in Kraft.

Sollte der Wortlaut des Anstellungsreglements Meinungsverschiedenheiten in der Auslegung Anlass geben, so ist die Fassung in deutscher Sprache massgebend.

**Holcim (Schweiz) AG**

**Niklaus Traber**  
CEO Holcim (Schweiz) AG

**Angelika Rinner**  
Head of Organization & Human Resources  
Holcim (Schweiz) AG

Die Geschäftsleitung der Holcim Schweiz behält sich vor, die in den Anhängen zum Anstellungsreglement getroffenen Regelungen jederzeit zu ändern und den gesetzlichen oder anderen Bedürfnissen anzupassen. Die Änderungen werden den Mitarbeitenden in geeigneter Form bekannt gemacht.

# Anhang

## Anhang 1: Zulagen

### 1. Grundsatz

Die nachfolgend geregelten Zulagen werden aufgrund des angeordneten und effektiv geleisteten Einsatzes (Stunden, Tage) gewährt. Bei regelmässiger Schicht-, Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit wird die Vergütung während Ferien und Mutterschaftsurlaub, bei Krankheit, Unfall sowie anderen unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen zusammen mit dem Lohn entrichtet.

Zur Berechnung der prozentualen Zulagen wird der als Basis dienende Stundenlohn wie folgt berechnet: Monatslohn, dividiert durch 178 Stunden (durchschnittliche monatliche Sollzeit). Zulagen sind nicht kumulierbar, d. h. es gilt der jeweils höchste Einzelansatz (ausgenommen Ziff. 3.6).

### 2. Mitarbeitende ausserhalb des Schichtbetriebs

#### 2.1. Nachtarbeit

Für alle geleisteten Arbeitsstunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr wird eine Zulage von 30% entrichtet, sofern in der entsprechenden Nacht während mehr als 15 Minuten in dieser Zeitperiode gearbeitet wurde.

#### 2.2. Sonn- und Feiertagsarbeit

Für alle an Sonntagen und gesetzlichen oder ortsüblichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden wird eine Zulage von 75% entrichtet.

#### 2.3. Samstagsarbeit

Für alle auf Anordnung der/des Vorgesetzten an Samstagen geleisteten Arbeitsstunden wird eine Zulage von 20% entrichtet.

#### 2.4. Nacht-, Sonn- und Feiertags-, Samstagsarbeit

Diese gelten generell als zuschlagsberechtigte Überstunden (gem. Ziff. 16.1 Anstellungsreglement).

### 3. Mitarbeitende im Schichtbetrieb

#### 3.1. Definition

Mitarbeitende im Schichtbetrieb sind Mitarbeitende, die im behördlich bewilligten, regelmässig wechselnden Schichtbetrieb eingesetzt sind.

#### 3.2. Nachtzulage

Für alle geleisteten Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 06.00 Uhr wird eine Zulage von 20% entrichtet, sofern in der entsprechenden Nacht während mehr als 15 Minuten in dieser Zeitperiode gearbeitet wurde.

#### 3.3. Früh- und Spätschicht

Für die geleisteten Arbeitsstunden in der Früh- und Spätschicht wird eine Zulage von 5% entrichtet.

#### 3.4. Tages- und Normalarbeit

Für die Tages- und Normalarbeit wird keine Zulage entrichtet.

#### 3.5. Sonntags- und Feiertagsarbeit

Für alle an Sonntagen und gesetzlichen oder ortsüblichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden wird ein Zuschlag von 50% entrichtet.

#### 3.6. Zeitzuschlag für Schichtbetrieb

Mitarbeitende, die regelmässig im wechselnden Schichtbetrieb eingesetzt sind (mind. 24 Nächte pro Kalenderjahr), erhalten für die geleisteten Nachtstunden zwischen 23.00 und 06.00 Uhr einen Zeitzuschlag von 10%.

## Anhang 2: Regelungen Pensionierung 62

In Abweichung zum Reglement der Pensionskasse gilt für alle Mitarbeitenden, welche der Pensionskasse der Holcim Schweiz angehören, das ordentliche Pensionierungsalter 62. Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem das 62. Altersjahr vollendet wird, ohne Kündigung.

Bei einer Änderung des ordentlichen Pensionierungsalters gilt eine Übergangsfrist von mindestens drei Jahren.

Die Holcim Schweiz entrichtet ab dem 62. Altersjahr bis zum Erreichen des AHV-Pensionierungsalters für Mitglieder der Pensionskasse eine Überbrückungsrente in der Höhe der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Zusätzlich übernimmt die Holcim Schweiz die AHV-Beiträge für Nichterwerbstätige (nur Einkommensteil), falls die/der Betreffende nicht aufgrund eines Erwerbseinkommens beitragspflichtig bleibt. Diese Leistungen werden nur erbracht, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Pensionierung ununterbrochen mindestens 10 Jahre gedauert hat. Bei kürzerer Anstellungsdauer wird die Höhe der Leistungen entsprechend gekürzt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Überbrückungsrente nach der Höhe des Beschäftigungsgrades.

**Holcim (Schweiz) AG**  
Hagenholzstrasse 83  
8050 Zürich  
Schweiz  
[info-ch@lafargeholcim.com](mailto:info-ch@lafargeholcim.com)  
[www.holcim.ch](http://www.holcim.ch)  
Telefon +41 58 850 68 68