

HUNTSMAN

Enriching lives through innovation

Einheitsvertrag

Huntsman Advanced Materials (Switzerland) GmbH

Gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2011

Handwritten signature in blue ink, possibly including the letters 'de' and 'h'.

Inhalt

1. Grundsätze	3
1.1. Vertragsparteien	3
1.2. Vertragsziele.....	3
2. Zweck	4
3. Geltungsbereich	4
4. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	5
4.1. Arbeitsverhältnis – Anstellung	5
4.2. Arbeitsverhältnis – Auflösung	5
4.3. Arbeitszeit	7
4.4. Ferien	8
4.5. Lohn	9
4.6. Weiterbildung.....	10
4.7. Besondere Bestimmungen	11
5. Personalvertretung (PV)	11
5.1. Zweck und Aufgaben	11
5.2. Organisation und Mitwirkungsrechte	11
6. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.....	14
6.1. Informationsrechte der Arbeitnehmerverbände	14
6.2. Beitrag für Bildung und Vertragskosten.....	14
6.3. Differenzen auf Vertragsebene	15
6.4. Schiedsgericht	15
7. Schlussbestimmungen.....	16
7.1. Ergänzungen oder Abänderungen des Einheitsvertrages	16
7.2. Vertragsdauer und Kündigung.....	17
Unterschriften.....	18
Anhang 1: Kontaktstellen der Arbeitnehmerverbände	19

Vorbemerkungen zum Einheitsvertrag

- > Der Begriff „Einheitsvertrag“ hat aus juristischer Sicht die gleiche Bedeutung wie ein Gesamtarbeitsvertrag
- > Bei Unklarheiten und Interpretationsfragen gilt die deutsche Version des Einheitsvertrages

1. Grundsätze

1.1. Vertragsparteien

1.1.1. Die nachfolgenden Parteien beteiligen sich am vorliegenden Einheitsvertrag:

- > Huntsman Advanced Materials (Switzerland) GmbH, nachfolgend *Firma* genannt
- > Angestellte Schweiz,
Gewerkschaft Unia,
Gewerkschaft Syna,
nachfolgend *Arbeitnehmerverbände* genannt

1.2. Vertragsziele

1.2.1. Dieser Vertrag soll allen Mitarbeitenden von Huntsman Advanced Materials (Switzerland) GmbH eine optimale Grundlage zur eigenen Entwicklung bieten, dies in Anlehnung an die Unternehmensbedürfnisse und jene jedes einzelnen Mitarbeitenden.

1.2.2. Der Einheitsvertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben. Dieser verpflichtet die Vertragsparteien, sich gegenseitig zu respektieren.

1.2.3. Die Vertragsparteien wollen mit diesem Einheitsvertrag

- a) die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden respektiv den Arbeitnehmerverbänden und der Firma vertiefen,
- b) Eckpunkte fortschrittlicher arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten festlegen,
- c) Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen

1.2.4. Mitarbeitende dürfen weder direkt noch indirekt wegen ihrer politischen Überzeugung, Konfession, Nationalität, Geschlecht oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt oder eingeschränkt werden. Die Vertragsparteien sind bestrebt, in der Firma die faktische Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen. Dabei legen sie ein besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Familienpflichten.




- 1.2.5. Die Firma anerkennt die Ordnungsfunktion der Arbeitnehmerverbände und die daraus erwachsenden Aufgaben der einzelnen Verbandsmitglieder. Sie begrüsst und unterstützt die Bildung interner Unterorganisationen der Vertragspartner. Vorbehältlich Artikel 5.1. Einheitsvertrag gewährt sie ihnen den notwendigen Handlungsspielraum.
- 1.2.6. Während der ganzen Vertragsdauer gilt für die Vertragsparteien und die dem Einheitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden die absolute Friedenspflicht. Zu berücksichtigen ist der Artikel 6.3. Einheitsvertrag.
- 1.2.7. Die Vertragsparteien anerkennen das Recht der diesem Einheitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden auf eine freie Wahl firmeninterner Personalvertretungen (nachfolgend PV genannt).

2. Zweck

Der vorliegende Einheitsvertrag regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien sowie der PV und setzt den Rahmen für das arbeitsvertragliche Verhältnis zwischen der Firma und den Mitarbeitenden.

3. Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieses Einheitsvertrages gelten für sämtliche Mitarbeitenden der Funktionsstufen 26 bis und mit 35. Davon ausgeschlossen sind Direktionsmitglieder der Niederlassungen und der verschiedenen Bereiche.



4. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

4.1. Arbeitsverhältnis – Anstellung

4.1.1. Bei der Anstellung gelten die nachfolgenden Bestimmungen:

1. Die Anstellung erfolgt durch die Firma mittels eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrags.
2. Die normativen und indirekten vertraglichen Bestimmungen dieses Einheitsvertrages sind ein integrierender Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages. Der Einzelarbeitsvertrag kann nur von den Bestimmungen des Einheitsvertrages abweichen, sofern die abweichenden Punkte zugunsten der Mitarbeitenden ausfallen.
3. Firmenspezifisch vereinbarte Arbeits- und Anstellungsbedingungen sowie Reglemente sind integrierender Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages.
4. Mitarbeitende erhalten bei der Anstellung den Einheitsvertrag sowie die entsprechenden Firmenreglemente ausgehändigt.
5. Die ersten drei Monate der effektiven Tätigkeit gelten als Probezeit.
6. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

4.2. Arbeitsverhältnis – Auflösung

4.2.1. Kündigungsfristen

1. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 14 Kalendertage.
2. Nach der Probezeit kann, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, ab Alter 45 von 6 Monaten, jeweils auf Monatsende gekündigt werden. In nachgewiesenen Härtefällen kann die Firma in Zusammenarbeit mit der PV die Kündigungsfrist auf maximal 9 Monate verlängern. Voraussetzung hierfür ist, dass die Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen wurde.
Kündigungen infolge ungenügender Leistung und Fehlverhalten sind explizit von dieser Regelung ausgenommen.
3. Das Arbeitsverhältnis erlischt spätestens bei Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters.

4.2.2. Kündigungsschutz

Unbefristet angestellte Mitarbeitende können nach Ablauf der Probezeit aus Leistungsgründen oder wegen Fehlverhaltens nur nach einem schriftlichen Verweis mit festem Überprüfungsdatum ordentlich gekündigt werden. Der betroffene Mitarbeitende kann gegen den schriftlichen Verweis innerhalb von 14 Kalendertagen Rekurs bei der zuständigen Abteilung Human Resources (HR) einlegen. Die PV ist vor Erteilung eines schriftlichen Verweises vorgängig zu informieren (ohne Angabe des Namens des betroffenen Mitarbeitenden).

Ordentliche Kündigungen ohne schriftlichen Verweis sind in nachweislich schwerwiegenden Fällen, beispielsweise bei Tötlichkeiten, Diebstahl oder Bedrohungen, möglich. Vorbehalten bleibt auch die fristlose Kündigung.

4.2.3. Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen

1. Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Milderung von Härten bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen werden nach Massgabe der konkreten Gegebenheiten firmenintern geregelt. Dabei können beispielsweise Elemente aus dem nachfolgenden Massnahmenkatalog geprüft werden:
 - > Übersicht über interne offene Stellen
 - > Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen oder in der Firmengruppe
 - > Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche (Stellenvermittlung, Jobcenter, usw.)
 - > Verschieben von Arbeitsplätzen in der Firma bzw. in der Firmengruppe lokal und global
 - > Ausnützen der natürlichen Fluktuation
 - > Outplacement-Beratung
2. Bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen sind geeignete Massnahmen zur Begrenzung der materiellen und menschlichen Konsequenzen für die betroffenen Mitarbeitenden zu prüfen. Die Arbeitnehmerverbände können bei der Vorbereitung eines Sozialplanes beigezogen werden.
3. Nach Möglichkeit sind Härtefälle zu vermeiden und den Mitarbeitenden innerhalb der Firma andere geeignete Arbeitsplätze anzubieten sowie Gelegenheit zur Umschulung zu schaffen.
4. Auf Mitarbeitende über 50 Jahren ist besondere Rücksicht zu nehmen.
5. Für Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen gelten die Mitwirkungsrechte nach Artikel 5.2. Einheitsvertrag.

4.3. Arbeitszeit

4.3.1. Arbeitszeit

1. Die ordentliche Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.
2. Nach Berücksichtigung der gesetzlichen und betriebsspezifischen Feiertagsregelungen beträgt die Jahresarbeitszeit im Durchschnitt 1'982 Stunden.
3. Die Arbeitsleistung erfolgt in der Regel zwischen Montag und Freitag von 06.00 bis 20.00 Uhr.
4. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Reglements *Arbeitszeit und Ferien*.

4.3.2. Individuelle Arbeitszeitmodelle

Die Firma bekennt sich zur Unterstützung individueller Arbeitszeitmodelle in allen Funktionsstufen.

4.3.3. Überzeit, Schichtarbeit und Feiertagsarbeit

Die Überzeit, Schicht- und Feiertagsarbeit werden im Rahmen der Reglemente *Arbeitszeit und Ferien* sowie *Schichtarbeit* vereinbart.

Als Feiertage gelten die nachfolgenden Tage:

1. Werke Basel und Schweizerhalle
 - > Neujahr
 - > Fasnachtsmontag
 - > Karfreitag
 - > Ostermontag
 - > Tag der Arbeit (1. Mai)
 - > Auffahrt
 - > Pfingstmontag
 - > Nationalfeiertag (1. August)
 - > Weihnachten (25. Dezember)
 - > Stephanstag (26. Dezember)

Brückentage sowie zusätzliche vier freie Halbtage pro Kalenderjahr (Code 56 gemäss Arbeitszeitreglement) werden in Absprache mit den PV festgelegt.



2. Werk Monthey

- > Nouvel-An
- > Saint-Joseph
- > Vendredi-Saint
- > Lundi de Pâques
- > Ascension
- > Fête-Dieu
- > Fête Nationale (1er août)
- > Assomption
- > Toussaint
- > Immaculée Conception
- > Noël (25 décembre)

Brückentage sowie zusätzliche vier freie Halbtage pro Kalenderjahr (Code 56 gemäss Arbeitszeitreglement) werden in Absprache mit den PV festgelegt.

4.4. Ferien

4.4.1. Ferienanspruch

1. Der Ferienanspruch beträgt:

- > Bis Alter 20 25 Arbeitstage
- > Bis Alter 45 23 Arbeitstage
- > Mit Alter 46 24 Arbeitstage
- > Mit Alter 47 25 Arbeitstage
- > Mit Alter 48 26 Arbeitstage
- > Mit Alter 49 27 Arbeitstage
- > Ab Alter 50 28 Arbeitstage
- > Ab Alter 60 30 Arbeitstage

2. Für die Bestimmung des Ferienanspruchs massgebend ist jeweils das Kalenderjahr, in welchem das entsprechende Altersjahr vollendet wird.



4.5. Lohn

4.5.1. Festsetzung des Grundlohns

1. Die Festsetzung des Grundlohns erfolgt auf der Grundlage des firmenspezifischen Gehaltssystems.
2. Die Funktion, das der Funktion zugewiesene Vergütungsniveau und die individuelle Leistung sind die wichtigsten Kriterien zur Festlegung des Lohns.
3. Sollten im Falle von vorgesehenen Veränderungen im Lohnsystem Meinungsverschiedenheiten entstehen, gilt der Artikel 6.3. Einheitsvertrag. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich durch die vorgesehenen Veränderungen eine Verschlechterung der Konditionen für die Mitarbeitenden ergeben würde.

4.5.2. Lohnverhandlungen

1. Zwischen der Firma und den PV finden jährlich Lohnverhandlungen statt. In diesen Verhandlungen sind unter Anderem die wirtschaftliche Situation und die Zukunftsaussichten der Firma, die Wettbewerbsfähigkeit der Löhne sowie die Inflation gemäss dem Index für Konsumentenpreise (Teuerung) zu berücksichtigen.
2. Führen die Verhandlungen zu keinem Resultat, so übernehmen Delegierte der entsprechenden Arbeitnehmerverbände im Beisein der PV die Verhandlungsführung.
3. Führen auch diese Verhandlungen zu keiner Einigung, so tritt Artikel 6.3. Einheitsvertrag in Kraft.

4.5.3. Lohn- und Zeitzuschläge für Schichtarbeit und angeordnete Überzeit

1. Zuschläge in Zeit und Lohn für Schichtarbeit sowie für angeordnete Überzeit sind Gegenstand der Einheitsvertragsverhandlungen. Die unterschiedlichen Bestimmungen in den einzelnen Werken werden dabei berücksichtigt.
2. Die Firma und die PV legen entsprechende Ausführungsbestimmungen in den entsprechenden Reglementen fest.

4.5.4. Lohnzahlung bei Absenzen

1. Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit und Unfall wird voller Lohnersatz für die Dauer von maximal 730 Kalendertagen innert 900 Kalendertagen gewährt, sofern und solange ein Arbeitsverhältnis mit der Firma besteht. Diesbezüglich gelten die Bestimmungen des entsprechenden Reglements.
2. Die Firma gewährt Müttern respektive werdenden Müttern den vollen Lohnersatz während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs, insgesamt 18 Wochen.
3. Vätern gewährt die Firma nach der Geburt eines Kindes den vollen Lohnersatz während des Vaterschaftsurlaubs, insgesamt 15 Tage.
4. Die Firma gewährt Adoptivmüttern den vollen Lohnersatz während des Adoptionsurlaubs, insgesamt 18 Wochen.
5. Vätern von Adoptivkindern gewährt die Firma nach der Adoption den vollen Lohnersatz während des Adoptionsurlaubs, insgesamt 15 Tage.

4.5.5. Sozialzulagen

1. Die Firma verpflichtet sich, alle gesetzlichen Bestimmungen vollumfänglich zu erfüllen. Die Höhe der Familienzulagen und der sozialen Zulagen richten sich nach den jeweiligen kantonalen Bestimmungen und werden 13 Mal pro Jahr ausbezahlt. Erfolgt eine Auszahlung nur 12 Mal pro Jahr, so ist die monatliche Auszahlung entsprechend zu erhöhen.
2. Es besteht kein Anspruch auf eine Besitzstandswahrung.
3. Darüber hinaus gehende Regelungen sind Gegenstand der Einheitsvertragsverhandlungen. Hiervon ausgenommen ist die freiwillige Ausrichtung von Reka-Checks durch die Firma, welche in Absprache mit der PV erfolgt.

4.6. Weiterbildung

Die Firma unterstützt eine gezielte, altersunabhängige Mitarbeitendenentwicklung, welche in den periodischen Mitarbeitendengesprächen festgehalten und regelmässig überprüft wird. Dabei werden allfällige Ausbildungsbedürfnisse besprochen und geeignete Massnahmen festgelegt.

4.7. Besondere Bestimmungen

4.7.1. Temporäre Arbeitsverhältnisse

1. Wenn Temporärmitarbeitende während 12 oder mehr Monaten ohne Unterbruch an demselben Arbeitsplatz eingesetzt wurden, muss eine Festanstellung der betroffenen Personen in einem Gespräch zwischen der Firma und der jeweiligen PV diskutiert und geprüft werden.
2. Für den Fall, dass eine Festanstellung in der Firma vakant ist, dürfen sich Temporärmitarbeitende und festangestellte Mitarbeitende der Firma gleichberechtigt bewerben, sofern die Besetzung der vakanten Stelle auf dem internen Weg erfolgen soll. Bei einer externen Stellenausschreibung werden Bewerbungen von bereits für die Firma tätigen Temporärmitarbeitenden mit gleichen Kenntnissen bevorzugt behandelt.

5. Personalvertretung (PV)

5.1. Zweck und Aufgaben

- 5.1.1. Zur innerbetrieblichen Interessenswahrung der Mitarbeitenden werden in der Firma eine oder mehrere PV gewählt.
- 5.1.2. Die PV sind die legitimierte Vertretung aller diesem Einheitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden gegenüber der Firma.
- 5.1.3. Die PV überwachen die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Einheitsvertrages innerhalb der Firma und wirken in allen Bereichen mit, in welchen die Mitwirkung gesetzlich, einheitsvertraglich oder firmenintern vorgesehen ist.
- 5.1.4. Die PV haben jederzeit die Möglichkeit, die Arbeitnehmerverbände beizuziehen, um ihr Mandat auszuführen.

5.2. Organisation und Mitwirkungsrechte

- 5.2.1. Die Rechte und Pflichten der PV, ihre Organisation und die Wahl ihrer Mitglieder sind im Reglement *Personalvertretung* festgehalten.

5.2.2. Mitwirkung: Information

1. Die PV sind mindestens einmal jährlich über die Entwicklung des gesamten Personalbestandes sowie der Löhne zu informieren.
2. Die PV sind mindestens einmal jährlich über den Geschäftsgang zu informieren.
3. Die PV sind über die Eröffnung respektive Schliessung von Betrieben zu informieren.
4. Bei Personalreduktion infolge von Arbeitsmangel oder anderen, nicht in der Person der Mitarbeitenden liegenden Gründen wie Fusionen, Produktverlagerungen, Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsschliessungen, sind die PV möglichst frühzeitig über das Ausmass und den zeitlichen Ablauf zu informieren.
5. Besteht die Absicht, Kurzarbeit einzuführen, sind die PV möglichst frühzeitig über das Ausmass und die voraussichtliche Dauer zu informieren.
6. Die PV sind über Disziplinarmaßnahmen und Entlassungen zu informieren, sofern die betroffenen Mitarbeitenden damit einverstanden sind.

5.2.3. Mitwirkung: Mitsprache

Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der PV nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

Die PV haben ein Mitspracherecht bezüglich:

1. Gleichstellungsfragen
2. Einteilung der Arbeitszeit und bei neuen Arbeitszeitmodellen
3. Arbeitszeitreglement bei Jahresarbeitszeit
4. Ausgestaltung der Schichtarbeit
5. Festlegung von Schichtpauschalen
6. Regelung bezahlter Absenzen und arbeitsfreier Tage
7. Pikettdienst-Reglement
8. Ausgestaltung des Lohnsystems (Salärsystems) und der Funktionsstufen
9. Festlegung eines allfälligen Bonus-Systems
10. Erarbeitung der lokalen Ziele für den Incentive Plan
11. Lohnfortzahlung (Lohnersatzreglement)
12. Versetzung grösserer Gruppen von Mitarbeitenden
13. Regelung von Kurzarbeit

14. Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen
15. Erstellung eines allfälligen Sozialplanes bei Personalreduktionen. Führen die Gespräche zwischen der Firma und den PV nicht zu einem befriedigenden Resultat, können die PV die Arbeitnehmerverbände beiziehen
16. Fragen der Betriebssicherheit, Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes
17. Vorschlagswesen
18. Stipendienwesen
19. Berufliche Weiterbildung und Schulung der dem Einheitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden
20. Preisgestaltung in den Personalrestaurants

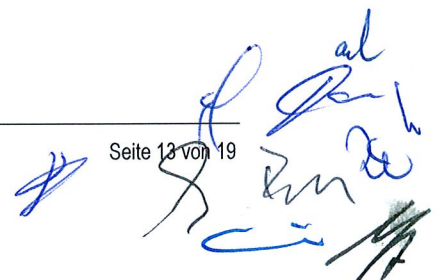
5.2.4. Mitwirkung: Paritätische Mitentscheidung

Die PV haben ein Recht auf paritätische Mitentscheidung bezüglich:

1. PV-Reglement
2. PV-Wahlreglement
3. Entlassungen infolge gesundheitlicher Schädigungen aufgrund der Arbeit in der Firma (Krankheit, Berufsunfall)

5.2.5. Freistellung für PV-Mitglieder

1. Mitglieder der PV werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im notwendigen Ausmass von der angestammten Funktion freigestellt und von der Firma unterstützt. Die Vorgesetzten von PV-Mitgliedern räumen dieser Aufgabe einen hohen Stellenwert ein und besprechen regelmässig gemeinsam die Zielsetzungen. Bei Uneinigkeit zwischen Vorgesetzten und PV-Mitgliedern ist das Gespräch mit der Abteilung Human Resources (HR) zu suchen.
2. Die Abteilung HR übernimmt im Rahmen ihrer Möglichkeit die Verantwortung, dass die Philosophie der betrieblichen Mitsprache innerhalb der Firma getragen wird.
3. Die PV-Mitglieder sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten rechtzeitig über bevorstehende Absenzen in Zusammenhang mit der PV-Tätigkeit und deren Umfang zu informieren.



5.2.6. Aus- und Weiterbildung von PV-Mitgliedern

Mit dem Ziel, innerhalb der PV eine hohe Arbeitsqualität sicherzustellen, bilden sich die PV-Mitglieder zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe kontinuierlich weiter und werden dabei durch die Firma unterstützt. Insbesondere nach Neuwahlen haben neue PV-Mitglieder Anspruch auf eine entsprechende Ausbildung. Die Arbeitnehmerverbände können Ausbildungsvorschläge vorbringen. Die Teilnahme an Organisationssitzungen oder –Veranstaltungen wird im Sinne dieses Einheitsvertrages als Weiterbildung gewertet.

Nach Möglichkeit und nach Absprache mit der Abteilung Human Resources (HR) wird die Schulungszeit von der Firma, die Kurskosten von den Arbeitnehmerverbänden getragen.

6. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien

6.1. Informationsrechte der Arbeitnehmerverbände

6.1.1. Die an diesem Einheitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbände können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen an ihre Mitglieder an den dafür vorgesehenen Stellen innerhalb der Firma anbringen. Hinsichtlich solcher Bekanntmachungen gelten die firmeninternen Regelungen.

6.1.2. Die Firma anerkennt das Anliegen der Arbeitnehmerverbände, über Entscheide von grosser Tragweite für den Werkplatz Schweiz und deren Hintergründe frühzeitig informiert zu werden.

6.1.3. Die Mitglieder der am Einheitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbände können zur Ausübung arbeitnehmerverbandsbezogener Funktionen Urlaub beanspruchen. Die Freistellung (d.h. bezahlter respektive unbezahlter Urlaub) wird von Fall zu Fall und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Firma geregelt.

6.2. Beitrag für Bildung und Vertragskosten

6.2.1. Die Firma stellt jährlich den Betrag von CHF 95.00 für jeden Mitarbeitenden zur Verfügung, welcher diesem Einheitsvertrag unterstellt ist.

6.2.2. Einmal pro Jahr organisiert die Firma eine Informationsveranstaltung für alle Mitarbeitenden, um in Erinnerung zu rufen, dass der unter Artikel 6.2.1. Einheitsvertrag erwähnte Betrag einen Beitrag an die Bildungskosten der Arbeitnehmerverbände und an die, aus dem Abschluss und der Einhaltung des Einheitsvertrages entstehenden Kosten darstellt. Dieser Beitrag wird zur Deckung der damit verbundenen Kosten verwendet.

6.2.3. Die Firma überweist den Betrag an eine neutrale Treuhandstelle. Stichtag zur Ermittlung der Anzahl dem Einheitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden ist jeweils der 1. Januar.

6.2.4. Die Treuhandstelle kontrolliert den Bestand der jeweils am 1. Januar dem Einheitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden und nimmt nach Abzug der eigenen Kosten die Aufteilung des Beitrags an die Arbeitnehmerverbände vor. Massgebend für den Verteilschlüssel sind die diesem Einheitsvertrag unterstellten Mitglieder.

6.3. Differenzen auf Vertragsebene

6.3.1. Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

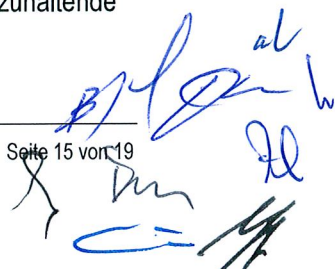
Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung oder Anwendung des Einheitsvertrages (Rechtsstreitigkeiten) ist zu deren Beilegung folgendes Verfahren vorgesehen:

1. In erster Linie soll versucht werden, die Meinungsverschiedenheiten durch Verhandlungen zwischen der Firma und den PV zu beheben.
2. Lässt sich die Angelegenheit nicht innerhalb der Firma ordnen, so ist die Sache den Vertragsparteien zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
3. Wird mit den Vertragsparteien keine Einigung erzielt, so ist die Angelegenheit einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung zu unterbreiten.

6.3.2. Die Vertragsparteien vereinbaren, während der Dauer der Einigungsverhandlungen und des Schiedsgerichtsverfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konflikts führen könnte.

6.4. Schiedsgericht

6.4.1. Über die Bestellung des Schiedsgerichts, dessen Organisation und das von ihm einzuhaltende Verfahren gelten die nachfolgenden Bestimmungen.



Innert 14 Tagen nach Erhalt einer entsprechenden Aufforderung seitens einer Vertragspartei sind zu ernennen:

1. Der Vorsitz. Falls sich die Parteien nicht auf eine andere Persönlichkeit einigen, hat der oder die Vorsitzende des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt (Gesamtgericht) den Vorsitz des Schiedsgerichts.
 2. Die Delegierten der Parteien und deren Ersatzleute. Die Firma sowie die Gesamtheit der Arbeitnehmerverbände wählen je zwei Delegierte und mindestens zwei Ersatzleute in das Schiedsgericht. Diese sind dem Vorsitz des Schiedsgerichts schriftlich bekannt zu geben.
 3. Das Schiedsgericht tagt in Basel. Es bestimmt ausschliesslich und endgültig das Verfahren. Über allfällige Austritts- und Ablehnungsgründe entscheidet der Vorsitz endgültig nach den Bestimmungen des Prozessrechts des Kantons Basel-Stadt.
 4. Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig. Die Parteien verzichten auf jeden Instanzenzug.
- 6.4.2. Bei lokalen Differenzen zwischen den Parteien kann ein Schiedsgericht mit Sitz im betreffenden Kanton anstelle eines Schiedsgerichts mit Sitz im Kanton Basel-Stadt konstituiert werden. Es gilt das Vorgehen nach Artikel 6.4.1. Einheitsvertrag sinngemäss.
- 6.4.3. Bei Einheitsvertragsverletzungen durch eine Vertragspartei, deren Organe oder Mitglieder kann das Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine angemessene Konventionalstrafe aussprechen.

7. Schlussbestimmungen

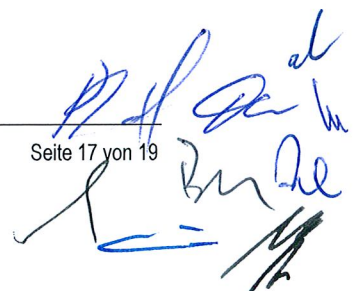
7.1. Ergänzungen oder Abänderungen des Einheitsvertrages

Ergänzungen oder Abänderungen des Einheitsvertrages können von den Vertragsparteien auch während der Vertragsdauer vereinbart werden. Solange darüber keine Einigung erzielt ist, gilt der bestehende Einheitsvertrag. Die Anrufung eines Schiedsgerichts gemäss Artikel 6.3.1.3. ist nicht möglich.

7.2. Vertragsdauer und Kündigung

7.2.1. Dieser Einheitsvertrag tritt per 1. Januar 2010 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2011.

7.2.2. Wird der Einheitsvertrag nicht spätestens 6 Monate vor Ablauf der festen Vertragsdauer seitens der unterzeichnenden Firma oder eines der unterzeichnenden Arbeitnehmergebände durch eingeschriebenen Brief an die Gegenseite gekündigt, gilt er jeweils als stillschweigend um ein weiteres Jahr verlängert. Gleichzeitig mit der Kündigung hat die kündigende Partei ihre Abänderungsvorschläge der Gegenseite schriftlich einzureichen.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

Anhang 1: Kontaktstellen der Arbeitnehmerverbände

Angestellte Schweiz
Büro Basel
Gerbergasse 53
Postfach 744
4001 Basel

Telefon 061 260 20 10
www.angestellte.ch

Angestellte Huntsman
Frau Beatrice Hügin
Klybeckstrasse 200
4057 Basel

Telefon 061 299 21 81
www.angestellte-huntsman.ch

Employés Suisse
Secrétariat régional de Lausanne
Rue du Grand-Pré 4
Case postale 212
1000 Lausanne 16

Téléphone 021 625 62 88
www.employes.ch

Employés Huntsman
Christian Loretan
Rue de l'Île-au-Bois
1870 Monthey

Téléphone 024 474 62 26
www.employes-huntsman.ch

Unia Region Nordwestschweiz
Rebgasse 1
Gewerkschaftshaus
Postfach
4005 Basel

Telefon 061 686 73 00
www.unia.ch

Unia Secrétariat Monthey
Avenue de la gare 15
Case postale 1396
1870 Monthey

Téléphone 024 471 25 23
www.unia.ch

Syna – die Gewerkschaft
Regionalsekretariat Basel
Byfangweg 30
4011 Basel

Telefon 061 227 97 30
www.syna.ch

Syna /
Chrétien Interprofessionnels du Chablais SCIV
Rue du Château-Vieux 5
1870 Monthey

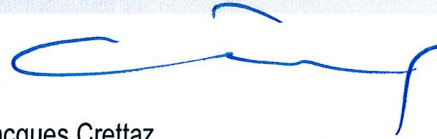
Téléphone 024 475 71 71
www.syna.ch

Unterschriften

Huntsman Advanced Materials (Switzerland) GmbH



Bernhard Mayer
Werkleiter Basel/Schweizerhalle



Jacques Crettaz
Plant Manager Advanced Materials Monthey

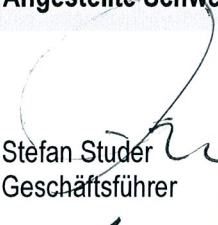


Barbara Zuber
HR Director Switzerland

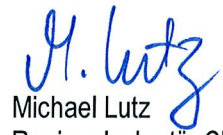


Roland Freudiger
HR Manager Advanced Materials Monthey

Angestellte Schweiz



Stefan Studer
Geschäftsführer




Michael Lutz
Regionalsekretär Chemie/Pharma

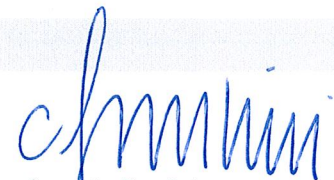


Urs Altermatt
Präsident Angestellte Huntsman

Gewerkschaft Unia



Renzo Ambrosetti
Co-Präsident



Corrado Pardini
Geschäftsleitung, Branchenleiter

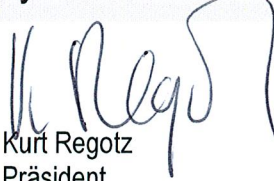


Blaise Carron
Gewerkschaftssekretär Region Wallis

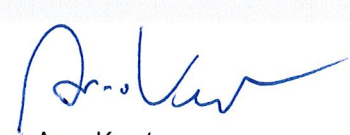


Albert Gassmann
Gewerkschaftssekretär Region Basel

Syna – die Gewerkschaft



Kurt Regotz
Präsident



Arno Kerst
Leiter Sektoren und Branchen

Basel, 17. November 2009

