



Gültig für den Dreijahreszeitraum 2025-2027

DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc



GESAMTARBEITSVERTRAG

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese





Zusammenfassung

Ziel und Anwendungsbereich	2
Gewerkschaftsrechte	3
Personalkommission	3
Solidaritätsbeitrag	3
Gewerkschaftsbeiträge	4
Chancengleichheit und gleiche Bezahlung für Männer und Frauen	4
Probezeit und Einstellung	4
Kündigungsfristen	5
Arbeitsdauer	6
Überstunden- und Nachtarbeit	6
Ferien	7
Feiertage	8
Sonderurlaub und Absenzen	8
Teilnahme an Messen	9
Berufliche Einstufung und Mindestlohntabelle	10
Lohnanpassungen	10
13. Monatslohn	11
Jubiläen	11
Spesenvergütung	12
Präsenzprämie	12
Familienzulagen, Sozialabgaben	13
Tod des Mitarbeitenden	13
Militärdienst	13
Unfall	14
Krankheit	14
Mutterschaftsurlaub	15
Kleidung, Werkzeug und Arbeitsmittel des Unternehmens	16
Erfindungen, Zeichnungen und gewerbliche Muster	17
Allgemeine Pflichten	17
Zeugnisse	19
Konkurrenzverbot	19
Obligationenrecht und Abweichungen	20
Dauer des Vertrags	20
Anhang I	21
Personaleinstufung und Mindestlöhne zum 1. Januar 2025	21
Anhang II	22
Reglement Personalkommission – Dallmayr AutomatenService SAc	22
Anhang III	24
Reglement Solidaritätsbeitrag – Dallmayr AutomatenService SAc	24
Anhang IV	26
Entwicklung von Bedingungen im Rahmen des CCAL Dallmayr AutomatenService SAc	26



TEIL 1 – Allgemeine Grundsätze

Ziel und Anwendungsbereich

Art. 1

Dieser Vertrag zielt darauf, eine positive Entwicklung der Arbeitsumgebung und der Berufsgemeinschaft zu begünstigen und die Interessen der Mitarbeitenden an erster Stelle, aber gleichzeitig des Betriebs zu schützen.

Dies richtet sich nach dem Grundsatz von Treu und Glauben, mit dem sich die Vertragsparteien dazu verpflichten, ihre gegenseitigen Interessen zu wahren, Unstimmigkeiten beizulegen und den Arbeitsfrieden zu wahren.

Vertragsparteien des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags des Unternehmens (im Folgenden GAV) sind OCS und SYNA einerseits und DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc andererseits.

Der vorliegende Kollektiv-Arbeitsvertrag hat den Ziel, die Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und ihren Mitarbeitenden festzulegen, und gleichzeitig eine harmonische Zusammenarbeit zwischen diesen und den unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen zu fördern.

Art. 2

Der vorliegende Vertrag ist für alle Mitar-bietenden des Unternehmens und dessen Außendienstbüros wirksam, unabhängig von der Art ihrer Vergütung und ihrem Aufgabenbereich.

Für alles, was nicht ausdrücklich im vorliegenden GAV geregelt ist, wird auf das OR der Schweiz und die Rechtsvorschriften des Kantons Tessin Bezug genommen, da sich der Rechts- und Firmensitz der Gesellschaft in Barbengo befindet.

Art. 3

Der Text des vorliegenden Vertrags wird in italienischer Sprache verfasst und ins Französische und Deutsche übersetzt. Bei einer Nichtübereinstimmung der Übersetzungen ist die italienische Fassung ausschlaggebend.



Gewerkschaftsrechte

Art. 4

Die uneingeschränkte Gewerkschaftsfreiheit wird anerkannt, genauso wie die Möglichkeit der Mitarbeitenden, sich von ihrer Gewerkschaftsorganisation vertreten zu lassen.

Die Vertragsparteien des Unternehmens-GAV verpflichten sich dazu, wenigstens 2 Mal im Jahr zusammenzukommen, Außer bei Notwendigkeit weiterer Maßnahmen.

Personalkommission

Art. 5

Die am Firmensitz in Barbengo eingerichtete Personalkommission (nachfolgend PK) hat die Aufgabe, alle Mitarbeitenden zu vertreten und hinsichtlich der Anwendung und Verwaltung des vorliegenden Vertrags mit der Geschäftsleitung zusammenzuarbeiten. In Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung prüft und löst sie zudem etwaige Unstimmigkeiten und legt der Geschäftsleitung Anfragen und Hinweise der Mitarbeitenden vor.

Es wird eine besondere Regelung für die Kommission verfasst, die von den Vertragsparteien des GAV zu genehmigen ist, welche auch den Inhalt und die Zuständigkeiten festlegt. (Siehe Anhang 1)

Solidaritätsbeitrag

Art. 6

Der Solidaritätsbeitrag von CHF 180,00 pro Jahr (CHF 15,00 pro Monat) ist von allen Mitarbeitenden des Unternehmens anteilig auf ihren Beschäftigungsgrad zu leisten.

Der Betrag wird vom Betrieb direkt vom Lohn abgezogen und im gemeinsamen Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien auf ein spezielles Girokonto eingezahlt.

Der Beitrag wird von den Vertragsparteien verwaltet. Er dient u. a. zur Deckung von Kosten, die sich aus der Verfassung und der Anwendung des Unternehmens-GAV ergeben, sowie als Fonds für den Ausbau von Tätigkeiten, die eine Verbesserung der beruflichen Qualifikation, die Fortbildung und die Wahrung der allgemeinen beruflichen Interessen bezwecken, in zweiter Linie auch für Massnahmen bei speziellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

Am Ende jeden Jahres wird der PK und der Geschäftsleitung eine Kopie des Kontoauszugs vorgelegt, in dem die Details der durchgeführten Massnahmen aufgeführt sind.



Eine besondere Regelung für den Solidaritätsbeitrag, die von den Vertragsparteien des GAV zu genehmigen ist, legt die diesbezügliche Verwaltung und die Zuständigkeiten fest (siehe Anhang 2).

Gewerkschaftsbeiträge

Art. 7

Auf Wunsch zieht das Unternehmen die monatlichen Gewerkschaftsbeiträge einmal pro Monat für alle Mitarbeitenden, die Mitglieder von OCST/SYNA sind, direkt vom Lohn ab.

Chancengleichheit und gleiche Bezahlung für Männer und Frauen

Art. 8

Die Vertragsparteien unterstützen die Chancengleichheit für Frauen und Männer im Unternehmen. Sie setzen sich in allen Unternehmensbereichen für Chancengleichheit und die Vermeidung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Alters, der Nationalität, Religion oder Sexualität ein.

Gemäss Bundesgesetz über die Geschlechtergleichstellung werden die Mitarbeitenden keinen direkten oder indirekten Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt. Wenn sich Mitarbeitende diskriminiert fühlen, können sie die Personalvertretung oder ihre Gewerkschaftsorganisation zur Klärung hinzuziehen.

TEIL 2 – Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis

Probezeit und Einstellung

Art. 9

Für die Einstellung ist für alle Mitarbeitenden eine Probezeit von 3 Monaten vorgesehen. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden (Art. 335b OR).

Das Personal darf nur auf schriftlichem Weg von der Geschäftsleitung des Unternehmens oder ggf. auf Grundlage einer vorherigen mündlichen Vereinbarung eingestellt werden.



Die Einstellung gilt nach Ablauf der Probezeit und in Ermangelung anderslautender Mitteilungen als definitiv.

Zum Zeitpunkt der definitiven Einstellung wird neuen Mitarbeitenden eine Kopie des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags ausgehändigt.

Kündigungsfristen

Art. 10

Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitsvertrag von beiden Seiten zum Monatsende gekündigt werden, unter Einhaltung folgender Fristen:

- 1 Monat im ersten Arbeitsjahr
- 2 Monate vom zweiten bis und mit neunten Arbeitsjahrs
- 3 Monate ab dem zehnten Arbeitsjahr

Vorbehaltlich der Bestimmungen laut OR betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 ff.).

Art 10.1

Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die andere Partei den schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet. Falls der Dienst mehr als elf Tage dauert, wird der Kündigungsschutz zusätzlich um vier Wochen vor und nach dem Dienst verlängert;
- b) während der Mitarbeitende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Arbeitsjahr während 30 Tagen, ab zweiten bis und mit fünftem Arbeitsjahrs während 90 Tagen und ab sechsten Arbeitsjahr während 180 Tagen;
- c) während der Schwangerschaft und in den sechzehn Wochen nach der Niederkunft einer Mitarbeitenden;
- d) während der Mitarbeitende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.



Art. 10.2

Kündigungen, die während einer der in Art. 10.1 festgesetzten Sperrfristen erklärt werden, sind ungültig. Erfolgt die Kündigung hingegen vor Beginn einer solchen Frist und ist 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 (z. B. Ende eines Monats) und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Arbeitsdauer

Art. 11

Die normale Arbeitszeit beträgt 39.5 Stunden pro Woche, verteilt auf 5 Tage.

Flexible Arbeitszeiten sind zulässig. Dies muss immer mit dem Vorgesetzten vereinbart werden, entsprechend den Regeln des Arbeitsortes/der Funktion.

Ist der Mitarbeitende verhindert, seinen Arbeitsplatz aufzusuchen, muss er dies der Geschäftsleitung unverzüglich mitteilen.

Verspätungen und das vorzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes werden von der Arbeitszeit abgezogen, wobei jeweils auf die Viertelstunde gerundet wird.

Überstunden- und Nachtarbeit

Art. 12

Ist es aus organisatorischen Gründen notwendig und nach vorheriger Genehmigung der zuständigen Person, so ist der Mitarbeitende soweit zur Überstundenarbeit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Ein Zuschlag von 25 % findet nur bei Arbeitsstunden, welche die Zeit von 45 Stunden überschreiten, wie in Artikel 9 ArG vorgesehen.

Für Nachtarbeit (22:00 bis 05:00 Uhr) wird ein Zuschlag von 50 % bezahlt.

Arbeitsstunden während eines gesetzlichen Feiertags werden durch einen Zuschlag von 100 % vergütet.



Das Unternehmen ist berechtigt, die Überstundenarbeit durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen. In diesem Falle wird kein Lohnzuschlag bezahlt.

Ferien

Art. 13

Der Mitarbeitende hat in jedem Kalenderjahr Anrecht auf folgende Ferientage:

- 23 Arbeitstage für alle Mitarbeitenden.
- 28 Tage ab dem 50. Altersjahr und bis zum 20. Altersjahr.

Besteht das Arbeitsverhältnis seit weniger als einem Jahr, erfolgt die Berechnung des Ferienanspruchs anteilig, d. h. im Verhältnis von 1,92 Tagen (23 Tage) und 2,33 Tagen (28 Tage) für jeden Arbeitsmonat.

Für eventuelle, mit Sonntagen gleichgestellte Feiertage unter der Woche, die in der Ferienzeit liegen, hat der Mitarbeitende Anrecht auf dementsprechend zusätzliche Ferien. Für andere als in Art. 14 aufgeführte Feiertage unter der Woche besteht kein Anrecht, diese nachzuholen.

Die Ferien müssen in der Regel vollständig und während des betroffenen Arbeitsjahres gewährt werden, etwaige nicht genutzte Zeit jedoch spätestens bis Ende März des darauffolgenden Jahrs. Der Betrieb legt die Ferienzeit unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeitenden fest, soweit sie mit den Interessen des Unternehmens vereinbar sind.

Falls ein Mitarbeitende den Arbeitsvertrag kündigt, nachdem er Urlaub in Anspruch genommen hat, kann das Unternehmen die Rückerstattung der Ferienvergütung verlangen, die den Mitarbeitenden nicht zusteht.

Der Militärdienst oder die Rekrutenschule bewirken keine Unterbrechung des Dienstalters.

Bei Unterbrechungen infolge von Krankheit oder Unfall, die im Laufe eines Kalenderjahrs einen Zeitraum von drei Monaten überschreiten, wird die Ferienzeit für jeden zusätzlichen Abwesenheitsmonat um einen Zwölftel reduziert.

Bestehen bleibt das Recht des Unternehmens, die Bestimmungen laut Art. 329b OR geltend zu machen.



Feiertage

Art. 14

Die vom Kanton Tessin gemäß Art. 4 des kantonalen Arbeitsgesetzes vom 11. November 1968 festgelegten, mit den Sonntagen gleichgestellten Feiertage, belaufen sich auf neun Tage: Neujahrstag – Heilige Drei Könige – Ostermontag – Auffahrt – 1. August – Mariä Himmelfahrt – Allerheiligen – Weihnachtstag – Stephanstag.

Für die Außendienstbüros gelten die Feiertage des entsprechenden Kantons.

Sonderurlaub und Absenzen

Art. 15

Es werden folgende, bezahlte Sonderurlaube gewährt:

- Vaterschaftsurlaub	10 Tage Innerhalb der ersten sechs Monate ab der Geburt des Kindes zu beziehen (entsprechend der neuen Bundesverordnung, aber mit Lohnfortzahlung zu 100 %)
- Eigene Heirat	3 Tage
- Tod von Ehepartner, Lebenspartner seit mehr als fünf Jahren, Partner in eingetragener Partnerschaft, Eltern, Kindern, Geschwistern, Großeltern	3 Tage
- Tod von Onkeln, Tanten, Schwiegereltern	1 Tag
- Für den eigenen Umzug	1 Tag
- Für militärische Inspektionen	½ Tag

Mitarbeitende haben Anrecht auf eine bezahlte Absenz von 4 Stunden pro Monat für Arzt-oder Zahnarztbesuche, die mittels ärztlichem Attest an die Geschäftsleitung nachgewiesen werden müssen.



Teilnahme an Messen

Art. 16

Vertreter, die während Messen am Wochenende und an Feiertagen im Einsatz sind, haben pro Arbeitstag Anspruch auf ½ Ferientag bis zu maximal 5 Tage pro Jahr.



TEIL 3 – Vergütung und Sozialleistungen

Berufliche Einstufung und Mindestlohntabelle

Art. 17

Die unterzeichnenden Parteien vereinbaren ein Personaleinstufungssystem mit Mindestlöhnen (Tabelle 1), als wesentlicher Bestandteil des vorliegenden Vertrags.

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesamtarbeitsvertrags geltenden Reallöhne, die über den vertraglichen Mindestlöhnen liegen, werden beibehalten.

Gratifikationen oder andere Sondervergütungen sind für das Unternehmen nicht verbindlich. Die Löhne im Anhang (Tabelle 1) verstehen sich für dreizehn Monatslöhne.

Stellt das Unternehmen aus beliebigem Grund einen Mitarbeitende mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ein, so wird der Lohn im Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und den Betroffenen vereinbart. Die OCST/SYNA muss in diesem Fall über die vereinbarten Bedingungen informiert werden.

Lohnanpassungen

Art. 18

Während der Vertragslaufzeit werden die Löhne nicht automatisch auf Grundlage der Inflationsentwicklung überprüft (Steigerung der Lebenshaltungskosten).

Jedoch verpflichten sich die Vertragsparteien dazu, vor dem Ende jeden Jahres (bis zum Oktober jeden Jahres innerhalb der Vertragslaufzeit) zusammenzukommen und auf Grundlage der Geschäfts- und der Inflationsentwicklung (Lebenshaltungskosten) über eine eventuelle individuelle und kollektive Erhöhung zu sprechen.

Es gilt als vereinbart, dass sich die Parteien im Falle außergewöhnlicher Ereignisse wie der Verschlechterung von Konjunktur oder Marktlage verpflichten, gemäß dem gesunden Menschenverstand durch Gespräche gemeinsame Lösungen zu finden.



13. Monatslohn

Art. 19

Der Mitarbeitende hat Anrecht auf den 13. Monatslohn, der im Monat November ausgezahlt wird.

Der 13. Monatslohn wird auch dann gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis seit weniger als sechs Monaten besteht. Wird das Vertragsverhältnis in den ersten sechs Arbeitsmonaten aufgelöst, behält sich die Geschäftsleitung das Recht vor, den anteiligen 13. Monatslohn abzuziehen.

Endet das Arbeitsverhältnis während des Jahres, wird die Zulage anteilig entrichtet.

Der 13. Monatslohn ergibt sich auf der Grundlage des effektiven Lohns, ohne Kinder- und Sonderzulagen.

Jubiläen

Art. 20

Auf Grundlage der geleisteten Arbeitsjahre anerkennt das Unternehmen die nachfolgend aufgeführten Beträge:

10 Jahre = CHF 2000

15 Jahre = CHF 2500

20 Jahre = CHF 3000

25 Jahre = CHF 3500

30 Jahre = CHF 4000

35 Jahre = CHF 4500

40 Jahre = CHF 5000

Der Betrag wird im Monat bezahlt, an dem das Jubiläum gültig wird, bemessen auf der Grundlage des Arbeitszeitanteils.

Auf eine rechtzeitige Anfrage von sechs Monaten im Voraus ist es möglich, den Gesamtbetrag zu erhalten oder den zustehenden Betrag umzuwandeln: eine Hälfte in Geld, die andere in Freizeit (Ferien). Der unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Unternehmens festgelegte Zeitpunkt des Sonderurlaubs muss über einen Zeitraum von zwei Jahren genutzt werden (maximal fünf Tage pro Jahr). Es ist nicht möglich, den vollen zustehenden Betrag in Sonderurlaub umzuwandeln.



Die Dienstjahre gelten als aufeinanderfolgend, d. h. ohne vertragliche Unterbrechungen von mehr als sechs Monaten.

Spesenvergütung

Art. 21

Falls Mitarbeitende im Außendienst nicht zur Hauptmahlzeit zurückkehren können, beteiligt sich der Betrieb wie folgt an den Kosten in Form einer pauschalen monatlichen Spesenvergütung:

- Für die Tätigkeit im Außendienst CHF 400,00 (mindestens 80 % der Tätigkeit im Außendienst)
- Für die Tätigkeit im Unternehmen CHF 210,00

Zum Jahresende wird ein Ausgleich berechnet und ein Betrag von CHF 20,00 bzw. 10,00 für jeden versäumten Arbeitstag für Unfall oder Krankheit, Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Militär- oder Zivildienst sowie unbezahlten Sonderurlaub vom Lohn abgezogen.

Der Betrag wird auf Grundlage des vertraglichen Beschäftigungsprozentsatzes anteilig und auf Grundlage der tatsächlichen Anwesenheit ermittelt.

Die eventuellen Stunden bei reduzierter Arbeitszeit sowie die von zu Hause aus - im *Homeoffice* - geleistete Arbeit sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie gleich oder mehr als 50 % der Tagesgesamtarbeitszeit betragen.

Präsenzprämie

Art. 22

Die Präsenzprämie ist für alle vorgesehen, die monatlich nicht abwesend sind wegen:

- mehr als vier Stunden bei Krankheit und Unfall
- oder
- mehr als 4 Stunden für Abwesenheit aus gerechtfertigtem und ungerechtfertigtem Grund (eine Abwesenheit aus gerechtfertigtem Grund ist von einem ärztlichen Zeugnis begleitet, z. B. Kontrolluntersuchungen, Zahnarzt).

Es versteht sich, dass die beiden Punkte (Krankheit/Unfall und Absenz aus gerechtfertigtem und ungerechtfertigtem Grund) nicht miteinander kombiniert werden können.



Der Betrag beläuft sich auf CHF 50,00 pro Monat. Er wird anteilig zur geleisteten Arbeitszeit berechnet und jährlich normalerweise im Monat Februar des Folgejahres ausbezahlt.

Familienzulagen, Sozialabgaben

Art. 23

Die Familienzulagen werden Mitarbeitenden in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Kantons gewährt, in dem sich der Hauptsitz und die Außenstellen befinden.

Was die gesetzlichen Sozialabgaben (AHV/IV/ALV und EO) sowie Quellensteuer betrifft, sind die Bestimmungen des Kantons Tessin ausschlaggebend, da sich der Rechts- und Firmensitz der Gesellschaft in Barbengo befindet.

Tod des Mitarbeitenden

Art. 24

Das Arbeitsverhältnis gilt bei Tod des Mitarbeitenden als aufgehoben. Wenn Mitarbeitende einen Ehepartner, Lebenspartner seit mehr als fünf Jahren, Partner in eingetragener Partnerschaft oder minderjährige Kinder bzw. Personen gegenüber denen eine Fürsorgepflicht besteht, hinterlassen, zahlt der Arbeitgeber den Hinterbliebenen die folgenden Beträge:

- 1) Einen Monatslohn, gerechnet ab dem Todestag.
- 2) Zwei Monatslöhne, wenn das Arbeitsverhältnis länger als fünf Jahre bestanden hat.

Militärdienst

Art. 25

Rekruten erhalten während des Besuchs der Rekrutenschule folgende Vergütungen:

- a) Ledige Personen ohne Fürsorgepflichten – 60 % des Lohns.
- b) Verheiratete oder Ledige Personen mit Fürsorgepflichten – 80 % des Lohns.

Während der Wiederholungskurse wird den Mitarbeitenden der volle Lohn bezahlt. Diese Leistung gilt auch für den Zivildienst.



Bei obligatorischem Zivildienst oder dem Dienst bei anderen höheren Stellen mit einer Dauer von mehr als einem Monat werden über die gesamte Restdauer 80 % des Lohns gezahlt.

Entschädigungen der Ausgleichskasse gehen zugunsten des Arbeitgebers.

Im Falle von Absenzen durch Unfall oder Krankheit während des Militärdienstes, die daher von der Militärversicherung abgedeckt sind, hat der Mitarbeitende lediglich Anrecht auf die Leistungen der eidgenössischen Militärversicherung.

Unfall

Art. 26

Der Arbeitgeber versichert den Mitarbeitenden bei einer Versicherungsgesellschaft gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle.

Das Unternehmen trägt die Prämien für Berufsunfälle in vollem Umfang. Der Mitarbeitende trägt die Prämien für Nichtberufsunfälle in vollem Umfang. Im Falle eines Berufs- oder Nichtberufsunfalls wird dem Mitarbeitenden ab dem ersten Tag und für die gesamte Versicherungsdauer der volle Lohn ausbezahlt.

Reduziert die Versicherungsgesellschaft ihre Leistungen wegen grober Fahrlässigkeit der Versicherten, kürzt der Arbeitgeber seine Leistungen dementsprechend.

Im Falle eines Unfalls ist der Mitarbeitende verpflichtet, die Geschäftsleitung unverzüglich zu informieren. Innerhalb von drei Tagen ab Unfallbeginn muss ein ärztliches Zeugnis eingereicht werden. Die Geschäftsleitung ist berechtigt, ihre Mitarbeitenden jederzeit von einem Arzt ihres Vertrauens untersuchen zu lassen.

Krankheit

Art. 27

Das ärztliche Zeugnis muss bei Krankheit ab dem 3. Absenztage eingereicht werden.

Bei wiederholter Abwesenheit von bis zu drei Tagen behält sich das Unternehmen jedoch das Recht vor, vom Arbeitnehmer ein ärztliches Attest zu verlangen.

Der Mitarbeitende ist bei einer Kollektivversicherung im Sinne des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) für einen Zeitraum von 730 Tagen gegen Krankheit (Lohnausfall) versichert, die ab dem 31. Absenztage eine tägliche Entschädigung in Höhe von 90 % vorsieht.



Der Arbeitgeber vergütet die ersten 30 Krankheitstage in Höhe von 90 % des Lohns. Auf diese Weise ist der Mitarbeitende bereits ab dem ersten Tag und während der gesamten Krankheitsdauer zu 90 % versichert, auch im Falle eines Krankenhausaufenthalts.

Die von Unternehmen und Mitarbeitenden zu zahlenden Prämien sind im Versicherungsvertrag festgelegt, den das Unternehmen auf paritätische Weise mit der Versicherungsgesellschaft abgeschlossen hat.

Die von Mitarbeitenden zu zahlender Prämie wird auf der Grundlage des monatlichen Bruttolohns berechnet.

In der Schweiz wohnhafte Mitarbeitende sind verpflichtet, sich bei einer Krankenkasse anzumelden, die die Arzt- und Arzneikosten im Sinne der Gesetzgebung deckt. Die entsprechenden Beiträge sind von den Mitarbeitenden zu bezahlen.

Im Krankheitsfall ist der Mitarbeitende verpflichtet, die Geschäftsleitung unverzüglich zu informieren. Innerhalb von drei Tagen ab Krankheitsbeginn muss ein ärztliches Zeugnis eingereicht werden. Die Geschäftsleitung ist berechtigt, ihre Mitarbeitenden jederzeit von einem Arzt ihres Vertrauens untersuchen zu lassen.

Mutterschaftsurlaub

Art. 28

Im Falle einer Mutterschaft steht der Mitarbeitenden nach der Niederkunft ein 16-wöchiger Urlaub zu, der im Umfang von 90 % des Lohns vergütet wird.

Der mitarbeitenden wird zudem die Möglichkeit gegeben, zusätzlich einen unbezahlten Urlaub bis Höchstens 2 Monaten zu beantragen. Der entsprechende Antrag muss spätestens bis zum Datum der Niederkunft eingegangen sein.



TEIL 4 – Sonstige Bestimmungen

Kleidung, Werkzeug und Arbeitsmittel des Unternehmens

Art. 29

Der Arbeitgeber händigt die benötigte Arbeitskleidung aus, die alle Mitarbeitenden mit Ausnahme des Verwaltungspersonals zu tragen haben.

Art. 30

Der Arbeitgeber stellt dem operativen und technischen Personal das zur Ausführung ihrer Arbeit benötigte Werkzeug und Material zur Verfügung. Die Mitarbeitenden tragen dafür die Verantwortung.

Art. 31

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Mitarbeitenden zu jeder Zeit ein Fahrzeug im normalen Betriebszustand zur Verfügung zu stellen.

Falls der Mitarbeitende Mängel des Fahrzeugs oder des zugehörigen Werkzeugs feststellen, hat er die Geschäftsleitung unverzüglich zu informieren, sodass die notwendigen Reparaturen durchgeführt werden können. Die zur Verfügung gestellten Fahrzeuge vermitteln unter anderem auch das Image und die Zuverlässigkeit des Unternehmens, daher müssen sie regelmäßig gereinigt werden und alle bereitgestellten Werkzeuge mitführen.

Die Geschäftsleitung hat für die Fahrzeuge, die dem Außendienst zur Verfügung stehen, eine Vollkaskoversicherung abgeschlossen, mit einem Selbstbehalt von CHF 1000,00, der vollständig zulasten des Arbeitgebers geht. Im Falle eines erneuten Schadens, der auf das Fehlverhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, behält sich die Geschäftsleitung das Recht vor, den Arbeitnehmer direkt mit der Zahlung des gesamten Selbstbezalts zu belasten. Haben Mitarbeitende im kommenden Dreijahreszeitraum 2025-2027 am Ende des Kalenderjahrs keine Unfälle am bereitgestellten Fahrzeug verursacht und sich an die hier oben genannten Bestimmungen gehalten, erhalten sie eine Fahrzeugerhaltungsprämie von CHF 300,00, die mit dem Lohn im Februar des Folgejahres ausbezahlt wird (Der Betrag richtet sich nach dem vertraglichen Beschäftigungsgrad und wird anteilig nach der tatsächlichen Anwesenheit gezahlt. Wird Kurzarbeit oder ausschließliche Heimarbeit erforderlich, so gilt nur der erste Monat als Anwesenheit für die Gewährung der vorgenannten Zulage).



Bei der kommenden Vertragsverlängerung vereinbaren die Vertragsparteien aber auf Grundlage der Gesamtunfälle, ob die nachfolgende Prämie erhöht oder ausgesetzt wird.

Stellt das Unternehmen bei der Rückgabe oder Rückerstattung des Fahrzeugs (Ende des Leasingvertrags, Ende des Arbeitsverhältnisses usw.) einen Schaden fest, der auf grober, eindeutig von Mitarbeitenden verursachter Fahrlässigkeit beruht, behält sich das Unternehmen das Recht vor, den Mitarbeitenden die entstandenen Kosten ganz oder teilweise in Rechnung zu stellen.

Die erhobenen Daten der von DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc zur Verfügung gestellten Fahrzeuge dienen ausschließlich für eine optimierte Planung der Aktivitäten und verbesserten Unternehmenseffizienz. Das Unternehmen verpflichtet sich, die geltenden Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten jederzeit einzuhalten.

Art. 32

Unter Bezugnahme auf die Art. 29, 30 und 31 des vorliegenden Vertrags ist der Mitarbeitende verpflichtet, zum Ende des Arbeitsverhältnisses alles zurückzugeben, was ihm während des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellt wurde.

Erfindungen, Zeichnungen und gewerbliche Muster

Art. 33

Patentierbare und nicht patentierbare Erfindungen, die der Mitarbeitende bei der Durchführung seiner Arbeitstätigkeit oder Einhaltung seiner vertraglichen Pflichten entwickelt hat, gehören dem Arbeitgeber. Zeichnungen und gewerbliche Modelle, die der Mitarbeitende unter den wie oben für die Erfindungen aufgeführten Bedingungen entwickelt hat, können vom Arbeitgeber in dem vom Zweck des Arbeitsverhältnisses geforderten Umfang verwendet werden.

Allgemeine Pflichten

Art. 34

Der Mitarbeitende verpflichtet sich, die ihm anvertrauten Aufgaben gewissenhaft auszuführen und sich an die vom Arbeitgeber erteilten Anweisungen zu halten.

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, sich sorgfältig an die Vorschriften und internen Mitteilungen bezüglich des Arbeitsverhältnisses zu halten, die von der Geschäftsleitung verfasst und zum Zeitpunkt der Einstellung ausgehändigt werden.



Die PK muss rechtzeitig über eventuelle Änderungen oder Anpassungen der internen Bestimmungen informiert werden, deren Durchführung die Geschäftsleitung für angebracht hält. Falls notwendig, kann sich die PK an die OCST/SYNA wenden und die Korrektheit prüfen lassen.

Es ist dem Mitarbeitenden untersagt, ohne schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers Arbeiten auf eigene Rechnung oder auf Rechnung Dritter auszuführen (die aufgrund ihrer Art Nachteile für das Unternehmen mit sich bringen würden).

Jede Verletzung dieses Verbots gibt dem Arbeitgeber das Recht, eine angemessene Entschädigung zu verlangen.

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, in Bezug auf alles, was er während der Ausübung seiner Aufgaben erfährt, strengste Verschwiegenheit zu wahren. Er ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an diese Pflicht gebunden. Die Verletzung dieser Verpflichtung kann als berechtigter Grund für die fristlose Aufhebung des Vertrages gemäss Art. 337–337b OR gelten.

Der Mitarbeitende ist sowohl dem Arbeitgeber als auch Dritten gegenüber zur Wiedergutmachung des Schadens verpflichtet, der durch seine nachweisliche Nachlässigkeit entstanden ist.

Der Mitarbeitende muss dem Arbeitgeber einen täglichen Bericht über alles vorlegen, was er in seinem Namen während der Ausübung der vertraglichen Tätigkeit erhalten hat; im Besonderen Bargeld, das unverzüglich auszuhändigen ist.

Außerdem muss er dem Arbeitgeber alles, was er während der Ausübung der vertraglichen Tätigkeit erzeugen, sofort aushändigen.

Der Mitarbeitende hat die Pflicht, den Arbeitgeber bei der Anwendung der Hygienevorschriften und der Maßnahmen zur Unfallverhütung zu unterstützen.

Insbesondere muss er die Hygiene- und Sicherheitsvorrichtungen korrekt verwenden und darf diese nicht ohne Erlaubnis des Arbeitgebers entfernen oder ändern.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen des Arbeitsverhältnisses die Persönlichkeit des Mitarbeitenden zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeitenden die Maßnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und nach den Verhältnissen des Unternehmens angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Art der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann.



Der Mitarbeitende hat die Pflicht, sich während der Arbeitszeit tadellos zu verhalten.

Zeugnisse

Art. 35

Der Mitarbeitende kann den Arbeitgeber jederzeit um die Ausstellung eines Zeugnisses bitten, das die Art des Arbeitsverhältnisses aufführt und über die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeitenden Auskunft gibt.

Auf ausdrückliche Anfrage des Mitarbeitenden muss sich das Zeugnis auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränken.

Konkurrenzverbot

Art. 36

Falls ein Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis kündigt, darf er weder auf eigene Rechnung noch auf Rechnung Dritter bezahlte oder unbezahlte Tätigkeiten ausüben, die mit jener des Arbeitgebers in Konkurrenz stehen. Dieses Verbot erstreckt sich auf das ganze Gebiet der Schweiz und ist für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Ende des Arbeitsverhältnisses gültig.

Mitarbeitende, die gegen das Konkurrenzverbot verstoßen, müssen dem Arbeitgeber hieraus entstandene Schäden ersetzen.

Mitarbeitende, die kraft dieser Klausel gegen das Konkurrenzverbot verstoßen, sind verpflichtet, eine Vertragsstrafe von CHF 100,00 pro Tag ab dem Eintreten des Verstoßes bis zu seinem Ende zu zahlen und jedenfalls bis zum Ablauf der oben genannten Frist von zwei Jahren, vorbehaltlich des Rechts auf weitere Schadensersatzansprüche. Der Arbeitgeber kann im individuellen Arbeitsvertrag eine höhere Vertragsstrafe mit dem Mitarbeitenden vereinbaren, die die besonderen, den einzelnen Mitarbeitenden zugewiesenen Aufgaben berücksichtigt.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, eine Unterlassung der Konkurrenzfähigkeit zu verlangen. Die Bezahlung der Vertragsstrafe befreit Mitarbeitende nicht vom Konkurrenzverbot.



TEIL 5 – Schluss- und Übergangsbestimmungen

Obligationenrecht und Abweichungen

Art. 37

Für alles, was im vorliegenden Vertrag nicht vorgesehen ist, unterstehen die Parteien den in der Sache anwendbaren Gesetzesvorschriften.

Für eventuelle Unstimmigkeiten betreffend die Anwendung des vorliegenden Vertrags ist das kantonale Schiedsgericht Tessin zuständig. Der Gerichtsstand ist Lugano.

Die Vertragsparteien sind sich über die Wichtigkeit eines harmonischen Arbeitsumfelds bewusst und verpflichten sich, dieses zu wahren und dafür zu sorgen, dass dieser Grundsatz von allen Beteiligten respektiert wird. Aus diesem Grund sind alle Kampfmaßnahmen ausgeschlossen.

Dauer des Vertrags

Art. 38

Der vorliegende Vertrag tritt am 1. Januar 2025 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2027 gültig. Wird er nicht von einer der beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten per Einschreiben gekündigt, verlängert er sich jeweils für ein weiteres Jahr.

DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc

Adrian Rentsch

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)

Lorenzo Jelmini

Paolo Coppi

SYNA – Die Gewerkschaft



Anhang I

Personaleinstufung und Mindestlöhne zum 1. Januar 2025

Operator Neu eingestellter	Operator II Besoldungsgruppe	Operator III Besoldungsgruppe	Operator IV Besoldungsgruppe	Operator V Besoldungsgruppe
Neu eingestelltes Betriebspersonal. Sie müssen mindestens eine Lehre oder eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben. Ist nicht in der Lage, selbständig zu arbeiten und verfügt noch nicht über Instandhaltungskennntnisse	Mindestens ab dem zweiten aufeinanderfolgenden Arbeitsjahr. Betriebspersonal, das in der Lage ist, selbständig zu arbeiten und die erste Wartung durchzuführen	Personal, das nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung am Arbeitsplatz in der Lage ist, selbständig zu arbeiten und - neben der routinemäßigen Wartung - kleinere außerordentliche Wartungsarbeiten durchzuführen	Bedienpersonal, das in der Lage ist, völlig selbständig an allen Arten von Automaten zu arbeiten und die entsprechenden routinemäßigen und außerordentlichen Wartungsarbeiten durchzuführen	Betriebspersonal, das in der Lage ist, völlig selbständig an allen Arten von Verteilern zu arbeiten, und das zusätzlich zu den normalen und außerordentlichen Wartungskennntnissen weiß, wie man Schaltpläne liest, technische Eingriffe mit Fehlersuche durchführt und auch über elektronische Kenntnisse verfügt
CHF 3'700.00	CHF 3'900.00	CHF 4'130.00	CHF 4'230.00	CHF 4'410.00
CHF 48'100.00	CHF 50'700.00	CHF 53'690.00	CHF 54'990.00	CHF 57'330.00
CHF 23.42	CHF 24.68	CHF 26.14	CHF 26.77	CHF 27.91

Die Gehälter werden monatlich für dreizehn Monate gezahlt (siehe Art. 19).

Die angegebenen Gehälter beinhalten KEINE Jubiläumsgelder, Rückerstattungen und Prämien, die - falls vorhanden - separat gezahlt werden.



Anhang II

Reglement Personalkommission – Dallmayr AutomatenService SAc

Im Sinne von Art. 5 des Unternehmens GAV wird eine Personalkommission eingerichtet.

Art. 1 – Zweck, Aufgaben und Zuständigkeiten

Der Personalkommission vertritt die Arbeitnehmer gegenüber der Geschäftsführung des Unternehmens.

Kurz gesagt, er verpflichtet sich zu:

- Schaffung und Entwicklung eines Vertrauensverhältnisses zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern und Förderung der gegenseitigen Zusammenarbeit
- mit der Geschäftsleitung alle Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse zu erörtern
- ein Gefühl der gegenseitigen Verantwortung im Interesse beider Parteien zu entwickeln und aufrechtzuerhalten

Art. 2 – Förderungswürdigkeit, Zusammensetzung und Dauerhaftigkeit

Alle Arbeitnehmer, die das 20. Lebensjahr vollendet haben, seit mindestens einem Jahr im Unternehmen beschäftigt sind und einer Gewerkschaftsorganisation angehören, die Vertragspartei des CCAL ist, können in den Betriebsrat gewählt werden. Führungskräfte sind ausgeschlossen.

Das Personalkommission besteht aus drei Mitgliedern.

Die Mitglieder des Personalkommission werden für einen Zeitraum von drei Jahren gewählt und können wiedergewählt werden.

Art. 3 – Wahlverfahren und Wahlkommission

Alle wahlberechtigten Personen erhalten die Möglichkeit, sich vorzustellen.

Die Vorstellung erfolgt durch Eintragung des eigenen Namens in eine Liste, die dann für alle wahlberechtigten Bediensteten durch Aushang an den Schwarzen Brettern veröffentlicht wird.

Sobald die Namen der Kandidaten feststehen, wird der Tag der Wahl festgelegt, die immer in der Barbengo-Zweigstelle stattfindet.

Jeder Mitarbeiter kann bis zu drei Präferenzen angeben.



Die Auszählung findet in der Niederlassung Barbengo in Anwesenheit eines Arbeitnehmervertreters und eines Mitglieds der Geschäftsleitung unter Aufsicht der Gewerkschaft statt, die dieses CCAL unterzeichnet hat.

Sobald die gewählten Mitglieder feststehen, wird eine offizielle Bekanntmachung an das gesamte Personal verteilt, die dort eingesehen werden kann.

Art. 4 – Begegnungen und Beziehungen zur Verwaltung

Der Personalkommission trifft sich mit der Geschäftsführung bei Bedarf (mindestens) einmal pro Halbjahr. Jede Partei kann jedoch eine außerordentliche Einberufung beantragen, wenn die Notwendigkeit dies rechtfertigt.

Vorschläge für die Tagesordnung müssen spätestens eine Woche vor der Sitzung eingereicht werden. Die Tagesordnung selbst wird vom Vorsitzenden erstellt.

Die Sitzungen mit der Geschäftsleitung finden während der Arbeitszeit ohne Lohnabzug statt.

Die Geschäftsleitung stellt einen geeigneten Raum für die Sitzungen zur Verfügung.

Der Betriebsrat kann, wenn er es für angebracht hält, den Rat und die Intervention der Gewerkschaftsorganisationen in Anspruch nehmen, die den CCAL unterzeichnet haben.

Jeder Teilnehmer an den Sitzungen des Ausschusses und an den Sitzungen mit der Geschäftsleitung ist verpflichtet, über alles, was vertraulich besprochen und beschlossen wird, Stillschweigen zu bewahren.

Art.5 - Verschiedene

Die Mitglieder des Aufsichtsrates haben eine vertrauensvolle Rolle gegenüber dem Unternehmen und dem Personal. Die Geschäftsleitung garantiert ihnen ihre Unterstützung bei der ungehinderten Erfüllung ihrer Pflichten und Aufgaben, wie sie in Artikel 2 dieser Geschäftsordnung festgelegt sind. Die Zugehörigkeit zum Personalrat darf weder Vorteile noch Nachteile für die eigene Person mit sich bringen.

Vorschläge zur Änderung dieses Reglements können von der Geschäftsleitung, den Gewerkschaften, die Unterzeichner der CCL sind, und Personalkommission gemacht werden.

Das vorliegende Reglement tritt am 1. Januar 2025 in Kraft



Anhang III

Reglement Solidaritätsbeitrag – Dallmayr Automaten-service SAc

Art. 1 - Zweck des Solidaritätsbeitrags

Dieser Beitrag dient folgenden Zwecken:

- 1 Vollständige Deckung der Kosten, die aus der Verhandlung, Beratung, Einführung und Anwendung dieses Unternehmens-GAV entstehen, einschliesslich Kosten für den Druck, die Verteilung und die späteren Informations- und Präsentationsphasen;
- 2 Unterstützung von Vorschlägen für die Berufsbildung, ob individuell oder im Unternehmen, sowie von Initiativen zur Verbesserung der Qualifikation und der spezifischen Fähigkeiten.
 - Für jede Möglichkeit der Fortbildung und Verbesserung der beruflichen Kompetenzen, die den Mitarbeitenden von Dallmayr zur Verfügung gestellt wird, ist im Fonds die Möglichkeit des Beitrags zu den Kosten an das Unternehmen bis höchstens 30 % jährlich und insgesamt höchstens CHF 10.000 vorgesehen, wobei Beschlüsse zu eventuellen Sonderbeiträgen von den Vertragsparteien besprochen werden können;
- 3 Förderung etwaiger Initiativen zur Unterstützung der Mitglieder durch Spenden zur Deckung aussergewöhnlicher Ereignisse wie Ableben und/oder schweren Unfällen;
 - Mit dem Fonds ist vorgesehen, dass im Fall des Ablebens von Mitarbeitenden mit familiären Pflichten und/oder minderjährigen Kindern und/oder noch in der Ausbildung befindlichen Kindern ein Mindestbeitrag in Höhe eines Monatslohns zur Unterstützung der Familie ausbezahlt wird.
- 4 Förderung von Projekten zur Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden.
 - Im Dreijahreszeitraum 2022-2024 bewerten die Vertragsparteien die Annahme von Fortbildungs- und Informationslösungen zur Verbesserung des Team Building und des Verantwortungsbewusstseins aller Mitarbeitenden zur Nutzung der Unternehmensmittel.

Art. 2 – Verwendung

Alle Vertragsparteien sind für die ordnungsgemäße Verwaltung dieses Fonds verantwortlich.

Alle Mitarbeitenden und die Vertragsparteien haben unter diesem GAV bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis Anspruch auf etwaige Leistungen durch diesen Solidaritätsfonds. Der Anspruch beginnt mit der Einrichtung des Fonds und endet mit der etwaigen Beendigung dieser Vertragsgemeinschaft.



Alle Anträge sind über die Personalkommission schriftlich bei den Vertragsparteien einzureichen. Jedem Antrag müssen umfassende Informationen und Unterlagen beiliegen, damit er in vollem Umfang geprüft werden kann.

Die Prüfung und Entscheidung über die Gewährung wird von den Vertragsparteien getroffen, die eine ausdrücklich einstimmige Stellungnahme abgeben müssen. Jeder Beschluss bedarf der Schriftform.

Bei der Auswahl der Initiativen sind die zur Verfügung stehenden Mittel ausschlaggebend.

Art. 3 - Allgemeine Bestimmungen

Am Ende eines jeden Jahres wird eine Kopie des Kontoauszugs des Fonds mit Angaben zu den ergriffenen Initiativen erstellt. Diese Dokumente werden allen Vertragsparteien zum Anlass einer besonderen Sitzung am Jahresende vorgelegt und von diesen genehmigt.

Art. 4 - Auflösung des Fonds

Die Parteien entscheiden im Falle der Auflösung dieses Fonds über die Verteilung der verfügbaren Mittel. Es wird festgelegt, dass ein etwaiges Guthaben allen Mitarbeitenden mit Beschäftigtenverhältnis unter diesem GAV zusteht.

Können sich die Parteien nicht einigen, so ist die Einschaltung eines Schiedsgerichts erforderlich.

Art. 5 - Abschließende Bestimmungen

Dieses Reglement kann durch Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien abgeändert werden.

Das vorliegende Reglement ist ergänzender Bestandteil des GAV des Unternehmens Dallmayr AutomatenService SAc und unterliegt daher denselben Laufzeitbestimmungen.



Anhang IV

Entwicklung von Bedingungen im Rahmen des CCAL Dallmayr Automaten-service SAC

	Situation bis 2011	Situation ab 2025
Gleichberechtigung der Geschlechter	-	Gleiche Perspektiven und gleiche Löhne für Frauen und Männer
Dauer der Arbeit	43 Stunden pro Woche	39,5 Stunden pro Woche
Flexibilität bei der Eingabe	-	In allen Branchen präsent
Feiertage	22 gg	23 gg
	27 gg	28 gg
Verlassen Sie	-	Gleichstellung von Lebensgefährten mit Verwandten ersten Grades im Todesfall (3 Tage bezahlte Abwesenheit) Einbeziehung von 1 Tag Urlaub beim Tod von Onkeln (Tanten) und Schwiegereltern (Schwiegermüttern)
Vaterschaftsurlaub	-	10 Tage (100% bezahlte Abwesenheit)
Abwesenheit für medizinische Untersuchungen	3 bezahlte Stunden pro Monat	4 bezahlte Stunden pro Monat
Mutterschaft	-	16 Wochen Urlaub (Verdienstausfallentschädigung von 90 % des Gehalts)
Anwesenheitsprämie (monatlicher Höchstwert)	CHF 46.50	CHF 50.00
Mindestlohn (monatlicher Bruttolohn und erwarteter Stundenlohn für die erste Beschäftigung)	CHF 3'071.00	CHF 3'700.00
	CHF 17.85	CHF 23.42



Jubiläen [10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Jahre Dienstalter].	-	CHF 2'000.00
		CHF 2'500.00
		CHF 3'000.00
		CHF 3'500.00
		CHF 4'000.00
		CHF 4'500.00
		CHF 5'000.00
Kleidung	Lieferung einer Schürze pro Jahr	Lieferung einer Uniform (mindestens T-Shirt, Sweatshirt, Hose) für jede Jahreszeit (warm und kalt)
Nutzen Sie	-	10 Fr. pro Monat für den Eigenverbrauch
LPP	Gesetzliches Minimum	Todesfallkapital in Höhe eines versicherten Jahreslohns für Familienangehörige
		Gemeinsamer Beitrag auf das Sparkapital in Höhe von zwei Prozentpunkten über dem gesetzlichen Minimum
		Anspruch auf eine Invalidenrente, die (ungefähr) 50 % höher ist als das gesetzliche Minimum
Die Personalkommission und ihr Reglement	-	Gegenwart
Solidaritätsbeitragsverordnung	-	Gegenwart
Mehr	-	Während des Zeitraums der COVID 19-Pandemie (Jahr 2020), in den Schließungen als Maßnahmen zur Verhinderung einer Ansteckung verhängt wurden, zahlte das Unternehmen - entgegen einer durchschnittlichen ILR-Zulage von etwa 80 % des Gehalts - allen Mitarbeitern 100 % ihres Gehalts

