

Lonza

**Kollektivarbeitsvertrag
der im Kanton Wallis
angesiedelten Betriebe
der Lonza AG**

Standort Visp

Vertragsperiode 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2025

Die Vertragsparteien des KAV



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Gewerkschaft Unia

Unia Oberwallis
Furkastrasse 29
3900 Brig-Glis
Telefon: 027 948 12 80
www.unia.ch



Gewerkschaft Syna

Syna Oberwallis
Kantonsstrasse 11
3930 Visp
Telefon: 027 948 09 30
www.syna.ch

mit Unterstützung der Lonza Betriebskommission

BK
Betriebskommission

Lonza

Dieses Dokument stellt das Originaldokument dar, aus dem die englische Version erstellt wurde.

Inhaltsverzeichnis

1. Zweck6

2. Geltungsbereich6

3. Pflichten7

3.1. Allgemeines.....7

3.2. Friedenspflicht.....7

3.3. Verhandlungspflicht.....7

3.4. Sorgfaltspflicht7

3.5. Geheimhaltungspflicht.....7

3.6. Datenschutz.....8

3.7. Nichtdiskriminierung und gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten.....9

3.8. Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)9

4. Arbeitszeit 10

4.1. Jahresarbeitszeit..... 10

4.2. Betriebszeit 10

4.3. Pausen bei Schichtarbeit 10

4.4. Arbeitsfreie Tage / Mehrarbeit..... 10

4.5. Überstunden11

4.6. Schichtarbeit.....11

5. Lohnordnung.....11

5.1. Aufbau des Lohnes11

5.2. Funktionsanteil.....11

5.3. Leistungs- und Verhaltensanteil.....12

5.4. Schichturlaub.....12

5.5. Zeitzuschlag für Nachtarbeit.....12

5.6. Familienzulage Lonza.....13

5.7. Gesetzliche Familienzulagen13

5.8. Bonus13

5.9. Zuschläge ausserhalb der Betriebszeit oder des geplanten Schichteinsatzplanes.....	13
5.10. Lohnzahlung während des Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes (gleiche Regelung wie EAV)	15
5.11. Lohnzahlungen bei Krankheit/Unfall.....	16
5.12. Lohnzahlungen im Todesfall.....	16
5.13. Dreizehnter Monatslohn	16
5.14. Verbot der Lohnzession.....	16
5.15. Allgemeine Besitzstandsregelung.....	16
5.16. Besitzstandswahrung für Schichtpauschalen bei befristetem betriebs- oder produktionsbedingtem Unterbruch.....	16
6. Jährliche Lohnverhandlungen.....	17
7. Ferien, Feiertage, bezahlte freie Tage	17
7.1. Allgemeine Bestimmungen.....	17
7.2. Ferienanspruch.....	18
7.3. Feiertage.....	18
7.4. Bezahlte freie Tage	19
8. Mutterschafts-, Vaterschafts- und Betreuungsurlaub.....	20
8.1. Mutterschaftsurlaub	20
8.2. Vaterschaftsurlaub.....	20
8.3. Betreuungsurlaub für die Pflege von schwer beeinträchtigten Kindern	20
8.4. Betreuungsurlaub für die Pflege von Angehörigen.....	20
8.5. Adoptionsurlaub.....	21
9. Freiwillige Leistungen.....	21
10. Anstellung, Probezeit, Kündigung, Entlassung	21
10.1. Zuständigkeit.....	21
10.2. Probezeit	21
10.3. Kündigung.....	21
10.4. Kündigungsschutz.....	22

10.5	Fristlose Entlassung.....	22
10.6	Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen.....	22
11.	Personalfürsorge.....	23
11.1.	Allgemeines.....	23
11.2.	Alters- und Hinterbliebenenvorsorge.....	23
11.3.	Unfallversicherung.....	23
11.4.	Sozialdienst.....	23
12.	Besondere Bestimmungen.....	23
12.1.	Betriebskommission.....	23
12.2.	Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten.....	24
12.3.	Koalitionsfreiheit und Anerkennung der Gewerkschaften.....	24
12.4.	Gewerkschaftliche Rechte.....	25
12.5.	Nebenbeschäftigung.....	25
12.6.	Berufliche Weiterbildung.....	26
12.7.	Validierung Aus- und Weiterbildungen.....	26
13.	Schlussbestimmungen.....	26
13.1.	Inkraftsetzung.....	26
13.2.	Vertragsdauer.....	26

1. Zweck

Die unterzeichnenden Vertragsparteien vereinbaren mit dem vorliegenden Kollektivarbeitsvertrag (KAV) einen verbindlichen Rahmen für das sozialpartnerschaftliche Verhältnis. Der KAV bildet die Grundlage für die diesem Vertrag unterstellten Arbeitsverhältnisse zur Wahrung des Arbeitsfriedens. Er basiert auf gegenseitigem Respekt und dem Willen zeitgemässe Arbeitsbedingungen und Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden auf gutlichem Wege nach Treu und Glauben zu regeln.

Er regelt ausserdem die Rechte und Pflichten der intern gewählten Betriebskommission sowie deren Rolle in Bezug auf die Anwendung des Kollektivarbeitsvertrages.

2. Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieses Kollektivarbeitsvertrages gelten für die Anstellung von Mitarbeitenden im nachstehend aufgeführten Geltungsbereich durch die im Kanton Wallis angesiedelte Betriebe der Lonza AG, nachfolgend als Arbeitgeberin oder Lonza bezeichnet.

Der Geltungsbereich bezieht sich auf die Mitarbeitenden der folgenden Berufe:

- Automater/in, Elektriker/in, EMR-Monteur/in,
- Anlage- und Apparatebauer/in (ANAP), Schweisser/in
- Maschinenmechaniker/in, Polymechaniker/in, Regelmechaniker/in
- Operator/in
- Lagerist/in, Magaziner/in (Logistiker/in)
- Rangier- und Fahrdienstmitarbeitende (Logistiker/in)
- Reinigungsfachperson
- Bauhandwerker/in
- Hilfslaborant/in
- Hilfs- und Unterstützungsfunktionen
- Weitere Handwerks- und verwandte Berufe sowie gleichrangige technische Berufe
- Führungskräfte, bei denen die Führungsaufgabe nicht im Zentrum steht (KAV Funktionsgruppen 7-8)

Auszubildende mit einem Lehrvertrag sowie Mitarbeitende mit Arbeitsverträgen von Drittfirmen unterstehen nicht diesem Kollektivarbeitsvertrag.

Alle neuen oder veränderten Berufe oder Funktionen werden von der Beurteilungskommission, bestehend aus Mitgliedern der Arbeitnehmer-Vertretungen (BK & AV) sowie Human Resources (HR), im Voraus basierend auf dem Prozess zur Einordnung von neuen oder veränderten Berufen und Funktionen klassifiziert.

3. Pflichten

3.1. Allgemeines

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

3.2. Friedenspflicht

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

3.3. Verhandlungspflicht

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

3.4. Sorgfaltspflicht

Alle Mitarbeitende sind persönlich verpflichtet, die zugewiesene Arbeit nach den Weisungen der Vorgesetzten und gemäss allfälligen schriftlichen Arbeitsanweisungen, Prozessbeschreibungen und Instruktionen mit aller Sorgfalt auszuführen und Wahrnehmungen über Abweichungen oder entstandene oder drohende Schäden den direkten Vorgesetzten umgehend zur Kenntnis zu bringen.

3.5. Geheimhaltungspflicht

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, alle geheim zuhaltenden Tatsachen, von denen sie während der Anstellung und aufgrund ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, vertraulich zu behandeln und nicht weiterzugeben; auch nach einem eventuellen Austritt bleibt die Pflicht zur Geheimhaltung, soweit diese zur Wahrung der berechtigten Interessen von Lonza erforderlich ist, bestehen.

Unter die Geheimhaltungspflicht fallen sämtliche Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, namentlich Prozessbeschreibungen und Herstellverfahren sowie Informationen über Kunden, sowie alle Informationen, welche von der Arbeitgeberin als vertraulich oder geheim bezeichnet wurden.

Eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht wird als Verletzung der Treuepflicht gewertet.

3.6. Datenschutz

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Arbeitgeberin alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekanntzugeben.

Die Arbeitgeberin garantiert den Schutz der Personaldaten. Sie beschränkt das Bearbeiten, Aufbewahren und Speichern der personenbezogenen Daten auf das betrieblich Notwendige und gesetzlich Zulässige. Bestehen Zweifel an der Zulässigkeit einer Datenbearbeitung, klärt die Arbeitgeberin diese Frage ab oder wendet sich falls angezeigt an den eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten.

Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen, um die personenbezogenen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugten Zugriffen und unbefugter Weitergabe zu schützen. Sie stellt sicher, dass nur diejenigen Personen Einsicht bzw. Zugriff auf diejenigen Personaldaten haben, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Das Zugriffs- und Einsichtsrecht ist auf einen möglichst engen Personenkreis zu beschränken. Die Arbeitgeberin kann für die Bearbeitung, Aufbewahrung und Speicherung der Personaldaten Dritte beiziehen, wobei die Arbeitgeberin diesfalls den Dritten die Verpflichtung zur Einhaltung sämtlicher Bestimmungen zum Datenschutz gemäss diesem Kollektivarbeitsvertrag überbindet und für die Einhaltung garantiert. Weiterführende Reglemente und Richtlinien im Zusammenhang mit dem Datenschutz der Arbeitgeberin gelten ebenfalls für die Mitarbeitenden des Kollektivvertrages.

Personaldaten dürfen nur im Einklang mit dem eidgenössischen Datenschutzgesetz (DSG) an Dritte weitergegeben werden oder wenn die betroffene Person aufgrund vorgängiger Information ihre schriftliche Einwilligung erteilt hat.

Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Einsicht (im rechtlich zulässigen Rahmen) in ihre personenbezogenen Daten und können die Berichtigung falscher Daten verlangen.

Die Arbeitgeberin kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen elektronische Hilfsmittel (z. B. Zutritts- und/oder Videosysteme) zur Sicherheitsüberwachung sowie in Ausnahmefällen zur Leistungs- und Qualitätskontrolle oder zu Ausbildungszwecken einsetzen.

Die Betriebskommission hat das Recht auf frühzeitige Information und Anhörung über Systeme zur Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen, deren Verwendung und über die Regelung der Zugangsberechtigung.

Beim Austritt aus der Firma sind diejenigen personenbezogenen Daten, die nicht mehr für betriebsinterne oder behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen.

Den Mitarbeitenden sind auf Verlangen die noch verbleibenden elektronisch erfassten Daten mitzuteilen.

3.7. Nichtdiskriminierung und gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten

Lonza als Arbeitgeberin hat sich zu nichtdiskriminierenden Arbeitspraktiken und Grundsätzen verpflichtet. Alle Vorgesetzten und Mitarbeitenden haben daher unabhängig von ihrer Position die Pflicht, alle Mitarbeitenden gerecht, höflich und mit Respekt zu behandeln.

Die Arbeitgeberin toleriert keine verbale, elektronische oder physische Diskriminierung, Belästigung oder Schikane aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Ehestatus, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Glaubensbekenntnis, Alter, Geschlecht, Behinderung oder ähnlicher Charakteristika.

Lonza als Arbeitgeberin legt besonderen Wert auf die Gleichstellung von Mann und Frau. So haben Mann und Frau Anrecht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Frauen dürfen insbesondere aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft und Kinderbetreuungspflichten keinerlei Nachteile in Bezug auf die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung oder Entlassung erwachsen. Das gleiche gilt auch für Männer mit Kinderbetreuungspflichten. Dessen ungeachtet ergibt sich aus einer Mutterschaft oder Vaterschaft kein Anspruch auf eine Änderung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Wechsel des Arbeitspensums von Vollzeit auf Teilzeit).

Fühlt sich eine angestellte Person diskriminiert, kann mit den Vorgesetzten, der zuständigen HR Abteilung oder dem Rechtsdienst Verbindung aufgenommen werden. Ebenso kann die zuständige interne Personalvertretung zur Abklärung beigezogen werden. Zudem steht die Ethik und Compliance Hotline der Arbeitgeberin allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Eine vertrauliche Bearbeitung der Themen ist im Rahmen der Gesetzgebung gewährleistet.

3.8. Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)

Die Arbeitgeberin hat sich zu Abläufen und Praktiken verpflichtet, die Körperverletzung und/oder Schäden an der Umwelt oder Sachwerten verhindern sollen.

Zum Erreichen dieser Ziele haben die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten alle SGU-Vorfälle, Beinaheunfälle und Gefahren zu melden und Massnahmen zu ergreifen, um unsichere Praktiken oder Bedingungen zu korrigieren.

Die Mitarbeitenden verhalten sich so, dass eine laufende Verbesserung der SGU-Kultur erreicht werden kann. Dazu gehört insbesondere das Einhalten aller Richtlinien, Weisungen und Instruktionen sowie die Teilnahme an den Ausbildungen, welche von der Arbeitgeberin organisiert oder angeboten werden.

4. Arbeitszeit

4.1. Jahresarbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit beträgt im Durchschnitt inklusive Ferien und Feiertage brutto 2'136 Stunden. Berechnungsbasis für diese Jahresarbeitszeit ist die 41-Stunden Woche oder der 178-Stunden Monat (bei Schichtarbeit).

Zusätzlich zu den ordentlichen Ferientagen erhält jede(r) KAV-Mitarbeitende jährlich drei freie Tage in Form von monatlichen Zeitgutschriften von 2.05 Stunden ($12 \times 2.05 = 24.6 = 3$ Tage). Abzüglich der Zeitgutschrift ergibt sich eine effektive Wochenarbeitszeit von 40.6 Stunden oder eine durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 2'111.4 Stunden.

Bei Schichtmitarbeitenden beträgt die Monatsarbeitszeit 175.95 Stunden. Hinzu kommt die monatliche Zeitgutschrift von 2.05 Stunden, was ebenfalls einem Total von 178 Stunden pro Monat entspricht.

Auf die Einhaltung der Ruhezeiten muss gemäss gesetzlichen Vorgaben Rücksicht genommen werden.

4.2. Betriebszeit

Die Betriebszeit in der Tagesarbeit ist die Zeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr, in der die einzelnen Organisationseinheiten ihre Anspruchs- und Funktionszeiten definieren. Für Arbeit ausserhalb der Betriebszeiten sowie am Samstag werden Zuschläge gemäss Art. 5.10 dieses Vertrages gewährt.

Die Arbeitseinsätze werden nach Möglichkeit mindestens 14 Tage im Voraus den Mitarbeitenden bekannt gemacht.

4.3. Pausen bei Schichtarbeit

Die für die Schichtarbeit eingeräumten Ruhe- und Essenspausen, 1/2 Std. je 8-Stunden und 2 Stunden je 12-Stunden-Schicht, werden wie Arbeitsstunden entlohnt, gelten aber nicht als Arbeitszeit.

4.4. Arbeitsfreie Tage / Mehrarbeit

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

Für die Schichtmitarbeitenden gehen die arbeitsfreien Tage und Mehrarbeit aus den geltenden Schichtplänen hervor.

Die Kompensation der Mehrarbeit gemäss Schichtplan kann flexibel gestaltet werden. Der Abbau erfolgt nach Absprache mit dem Vorgesetzten. Entweder werden ganze Tage kompensiert oder es besteht auch die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden auf deren Wunsch und in Absprache mit den Vorgesetzten die zu viel geleistete Mehrarbeit auch in Einzelstunden kompensieren können.

4.5. Überstunden

Jede(r) Mitarbeitende ist verpflichtet, die vom Vorgesetzten angeordneten Überstunden im Rahmen des Gesetzes oder der behördlichen Bewilligung zu leisten. Überstunden, die nicht vom Vorgesetzten angeordnet bzw. vorgängig genehmigt wurden, berechtigen zu keinerlei Entschädigung.

4.6. Schichtarbeit

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

5. Lohnordnung

5.1. Aufbau des Lohnes

Der Lohn setzt sich zusammen aus:

1. Funktionsanteil
2. Leistungs- und Verhaltensanteil (1+2= Grundlohn)
3. Schichtpauschale
4. Familienzulage Lonza
5. Gesetzliche Familienzulagen
6. Zuschläge ausserhalb der normalen Arbeitszeit oder des geplanten Schichteinsatzplanes
7. Bonus

Die Jahresbetroffnisse der Ziff. 2 - 5 gelten für Schichtarbeit mit einer durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit von 175.95 Stunden. Bei allen anderen KAV-Mitarbeitenden sind es die Betroffnisse 2, 4 und 5.

Weitere Zulagen werden in separaten Weisungen geregelt und sind nicht Bestandteil des KAV.

5.2. Funktionsanteil

5.2.1. Definition

Der Funktionsanteil trägt den Anforderungen der Stelle Rechnung und beruht auf einer analytischen Bewertung. Er berücksichtigt das notwendige Wissen, die Denkleistung und die Verantwortung sowie die physische Belastung am Arbeitsplatz.

5.2.2. Funktionsgruppen

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

5.2.3. Neueintritte

Neueintritte in den KAV ohne auf die Tätigkeit bezogene Berufserfahrung werden im untersten Viertel des betreffenden Lohnbandes positioniert.

5.3. Leistungs- und Verhaltensanteil

5.3.1. Definition

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

5.3.2. Festlegung des Leistungs- und Verhaltensanteils

Im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung wird die Position der Mitarbeitenden im Lohnband bestimmt. Diese Position ist massgebend für die Verteilung der individuellen Lohnanpassungen. Die jeweils aktuellen Werte werden in den jährlichen Lohnverhandlungen festgelegt und im Merkblatt zum Kollektivarbeitsvertrag angegeben.

5.3.3. Schichtpauschale

Es wird eine Schichtpauschale ausgerichtet. Die jeweils aktuellen Beträge werden in den jährlichen Lohnverhandlungen festgelegt und im Merkblatt zum Kollektivarbeitsvertrag angegeben. Die Details der Schichtpauschale werden in einer separaten Weisung geregelt.

5.3.4. Berechnung 13. Monatslohn, Taggelder und Feriengeld

Für die Berechnung des 13. Monatslohnes, des Taggeldes bei Krankheit und Unfall sowie des Feriengeldes wird die Schichtpauschale angewendet. Diese sind im Merkblatt für den Kollektivarbeitsvertrag angegeben und werden gemäss den dort erwähnten Schichtmodell entrichtet.

5.4. Schichturlaub

Der zusätzlich gewährte Schichturlaub dient zur Entschädigung des gesetzlichen Nachtzeitzuschlags

- 4 Schicht: +5.13 Tage
- 3 Schicht: +5.13 Tage

Pro Schichturlaubstag werden 8 Stunden gutgeschrieben und für neue Schichtmodelle werden die Schichturlaubstage entsprechend definiert.

5.5. Zeitzuschlag für Nachtarbeit

Für die Nachtschicht zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr (exkl. Pause) wird ein Zeitzuschlag von 10% gewährt. Der Nachtzeitzuschlag von 10% wird als Schichturlaub (siehe Art. 5.4) gutgeschrieben. Übersteigt der Zeitzuschlag für Nachtarbeit den Schichturlaub wird die Differenz auf dem Zeitkonto einmal jährlich (31. Dezember) gutgeschrieben.

5.6. Familienzulage Lonza

Es wird eine Familienzulage von Fr. 100.-/Monat ausgerichtet. Allfällige weiterführende Lösungen der Lonza gelten auch für KAV Mitarbeitende.

5.7. Gesetzliche Familienzulagen

Die Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen bemessen sich nach den gesetzlichen Bestimmungen am Arbeitsort.

5.7.1. Geburtszulage

Es gilt die gesetzlich festgelegte Geburtszulage. Dazu wird Fr. 100.- aus dem Solidaritätsfonds entrichtet.

5.7.2. Kinderzulagen

Es gelten die kantonal gesetzlich festgelegten Kinderzulagen.

5.7.3. Ausbildungszulagen

Es gelten die kantonal gesetzlich festgelegten Ausbildungszulagen.

5.8. Bonus

Im Konzept der Lohnordnung ist ein Bonus enthalten. Dessen Ausgestaltung ist im separaten KAV Bonus-Reglement festgehalten. Der Bonus-Anteil (Zielprozentsatz) ist Gegenstand der jährlichen Lohnverhandlungen.

5.9. Zuschläge ausserhalb der Betriebszeit oder des geplanten Schichteinsatzplanes

5.9.1. Anrecht auf Zeitzuschläge

Mitarbeitende haben Anrecht auf Zeitzuschläge, wenn diese ausserhalb der Betriebszeiten beziehungsweise ausserhalb des geplanten Schichteinsatzplanes anfallen und diese von den Vorgesetzten angeordnet sind.

5.9.2. Zeitkonto

Allen Mitarbeitenden, die dem Jahresarbeitszeitmodell unterstellt sind, werden die Zuschläge in Zeit gewährt und dem Zeitkonto gutgeschrieben. Die aufgelaufenen Stunden auf dem Zeitkonto sind in erster Linie zu kompensieren. Ist eine Kompensation bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich, werden die Stunden ausbezahlt. Bei einem Minussaldo bei Austritt werden die fehlenden Stunden von der letzten Lohnzahlung in Abzug gebracht, ausser es handelt sich um einen betrieblich bedingten Annahmeverzug. In diesem Fall werden Minusstunden nicht verrechnet.

5.9.3. Kumulierbarkeit

Zeitzuschläge können nicht kumuliert werden. Es wird keine Schichtpauschale gewährt, wenn Zeitzuschläge entrichtet werden und umgekehrt.

5.9.4. Zeitzuschläge für Mitarbeitende im Tagesarbeitsmodell

Bei Mitarbeitenden im Tagesarbeitsmodell, welche angeordnete Arbeitsstunden ausserhalb der Betriebszeit leisten, gelten je nach Tag und Zeit folgende Zeitzuschlagsregeln:

Zeitzuschlag ausserhalb der Betriebszeit (Montag – Samstag)

- Mitarbeitende mit angeordneten Arbeitszeiten ausserhalb der Betriebszeiten (gemäss KAV Art. 4.2) erhalten folgende Zeitzuschläge:
 - o für die ersten 2 Stunden 25%
 - o für weitere Überstundenarbeit 50%

Zeitzuschlag für Samstagsarbeit

- Bei Arbeit am Samstag zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr wird ein Zeitzuschlag von 25% gewährt.

Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit

- Für Sonntags- und Feiertagsarbeit zwischen 00.00 Uhr und 23.59 Uhr wird ein Zeitzuschlag von 75% gewährt.

5.9.5. Zeitzuschläge für Mitarbeitende im Schichtmodell

Bei Mitarbeitenden im Schichtmodell, welche in Ausnahmefällen angeordnete Arbeitsstunden ausserhalb der Betriebszeit (Schichteinsatzplan) leisten, gelten je nach Tag und Zeit folgende Zeitzuschlagsregeln:

Zeitzuschlag ausserhalb der Betriebszeit (Montag – Samstag)

- für die ersten 2 Stunden 25%
- für weitere Überstundenarbeit 50%

Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit

- Für Sonntags- und Feiertagsarbeit zwischen 00.00 Uhr und 23.59 Uhr wird ein Zeitzuschlag von 75% gewährt.

5.9.6. Schichtüberlappung bei Schichtmitarbeitenden

Bei den Schichtmitarbeitenden ist die Soll-Zeit (geplanter Schichtarbeitseinsatz) gleichzeitig die Ist-Zeit. Dies bedeutet, dass die Schichtüberlappung nicht zur Arbeitszeit zählt. Den Schichtmitarbeitenden werden im Gegenzug keine Pausenzeiten abgezogen. Zeiterfassungen vor und nach den geplanten Arbeitszeiten (Schichtbeginn/-ende) zählen nicht zur geplanten Arbeitszeit. Werden Überzeiten in Ausnahmefällen angeordnet, tritt die Regelung von Art. 5.9.5 in Kraft.

5.10. Lohnzahlung während des Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes (gleiche Regelung wie EAV)

5.10.1. Leistungen

Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstpflichtige haben während obligatorischer Dienste auf folgende Lohnersatzleistungen Anspruch:

Rekruten	80% des Lohnes
Übrige Dienstleistende und Rekruten mit Kindern	100% des Lohnes (mindestens gesetzliche Entschädigung)
Durchdiener und Zivildienstpflichtige	Gleiche Entschädigung wie Dienstleistende, die ihren Dienst nicht am Stück absolvieren. Während der Phase der Grundausbildung bezüglich Entschädigung den Rekruten gleichgestellt.

Die Leistungen gemäss EO (Erwerbssersatzordnung) werden mit den Lohnzahlungen verrechnet.

Für den Aktivdienst bleiben besondere Bestimmungen vorbehalten.

Die Lohnersatzleistung errechnet sich aufgrund des vor dem Einrücken bezogenen Lohnes sowie der normalen Arbeitszeit gemäss Art. 4.1.

Die Schichtpauschale wird während der obligatorischen Dienste weiterbezahlt. Weitergehende Regelungen sind in der Weisung zur Schichtpauschale unter Art. 5.2.3 festgehalten.

5.10.2. Arbeitsende bzw. Arbeitsaufnahme bei Militär- und Zivilschutzdienst für die Schichtmitarbeitenden:

- Arbeitsende vor dem Einrücken
Die letzte zu tätigende Schicht vor einem Dienstesinsatz ist diejenige, die am Tag vor dem Einrückungstermin endet. Nachtschichten, die in den Einrückungstermin fallen, werden als bezahlte Absenzen (8 Std. bzw. 12 Std.) behandelt.
- Arbeitsaufnahme nach Entlassung
Entlassungstag: Samstag -> Die erste zu arbeitende Schicht ist der Sonntags-Tag-Zwölfer (05.00 Uhr - 17.00 Uhr).
Entlassungstag: übrige Wochentage -> Die erste zu arbeitende Schicht ist die Vormittagsschicht des folgenden Tages.

Dem geltenden Schichtplan ist Rechnung zu tragen.

5.11. Lohnzahlungen bei Krankheit/Unfall

Der Arbeitgeber erfüllt im Sinne von Art. 324 a Obligationenrecht (OR) bei Krankheit und Unfall für 90 Kalendertage die Lohnfortzahlungspflicht. Für die verbleibende Leistungsdauer ab 91. Kalendertag werden Taggeldversicherungen (Krankentaggeld- und Unfalltaggeldversicherung) abgeschlossen, die für alle Mitarbeitende obligatorisch ist. Die Einzelheiten der Krankentaggeldversicherung, namentlich der Leistungsumfang und die Finanzierung, sind in einem Merkblatt festgelegt, welches von Lonza und der Betriebskommission erlassen wird.

5.12. Lohnzahlungen im Todesfall

Die Entschädigung im Todesfall richtet sich im Grundsatz nach Art. 338 OR, wonach der Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für drei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, entrichtet wird, sofern die Mitarbeitenden den Ehepartner, eingetragene/n Partner/in oder Lebenspartner/in oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben.

5.13. Dreizehnter Monatslohn

Im November wird ein 13. Monatslohn in der Höhe eines durchschnittlichen Monatslohnes (Grundlohn + Schichtpauschale gemäss Art. 5.4.) ausgerichtet. Die Schichtpauschale wird pro Rata entsprechend geleisteter Arbeitsart (Tagesarbeit, 5- Schicht-, 4-Schicht-, 3-Schicht- oder 2-Schicht-Arbeit) berechnet.

5.14. Verbot der Lohnzession

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

5.15. Allgemeine Besitzstandsregelung

Bei krankheits- und unfallbedingtem internen Arbeitsplatzwechsel wird den Mitarbeitenden der Besitzstand gewährt, sofern die individuelle sozialversicherungstechnische Situation des Mitarbeitenden dadurch nicht verschlechtert wird. Für die Abgeltung des Besitzstandes gelten folgende Lohnbestandteile: Funktionsanteil, Leistungs- und Verhaltensanteil (=Grundlohn).

5.16. Besitzstandswahrung für Schichtpauschalen bei befristetem betriebs- oder produktionsbedingtem Unterbruch

Die Besitzstandswahrung für die Schichtpauschale bei befristetem betriebs- oder produktionsbedingtem Unterbruch wird in einer separaten Weisung geregelt.

6. Jährliche Lohnverhandlungen

Über folgende Lohnbestandteile gemäss KAV Art. 5 wird jährlich verhandelt:

- Funktionsanteil und Lohnbänder
- Bonus
- Schichtpauschale

Die Gewerkschaften haben ihre Begehren für die Verhandlungen jeweils bis am 31. Dezember einzureichen.

Bei Nichteinigung liegt eine Regelungsstreitigkeit vor. Bezogen auf diese Regelungsstreitigkeit erlischt die Friedenspflicht gemäss KAV Art. 3.2.

7. Ferien, Feiertage, bezahlte freie Tage

7.1. Allgemeine Bestimmungen

7.1.1. Zweck

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

7.1.2. Zeitpunkt

Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch die zuständigen Vorgesetzten. Von den Ferien sollen mindestens 2 Wochen zusammenhängend bezogen werden.

Die Ferien für ein Kalenderjahr sind zwischen dem 1. Januar des betreffenden und dem 30. April des folgenden Jahres zu beziehen. Für Ferienüberträge gilt die entsprechende Weisung der Arbeitgeberin. Der Anspruch auf nicht bezogene Ferien verjährt gemäss den gesetzlichen Regelungen.

7.1.3. Kollektive Ferien

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

7.1.4. Kürzung des Ferienanspruchs

Obligatorischer schweizerischer Militär- oder Zivildienst, Unfall oder Krankheit von insgesamt weniger als 90 Kalendertagen pro Jahr schmälern den Ferienanspruch nicht; darüber hinausgehende Abwesenheitszeit führt zu einer Reduktion des Anspruches im Verhältnis der vollen zur geleisteten Arbeitszeit. Fälle, bei denen der Ferienanspruch auf weniger als 6 Tage pro Jahr sinkt, werden nach Rücksprache mit der Betriebskommission geregelt.

Im Ein- und Austrittsjahr bemisst sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis der Dienstzeit vom vollen Jahr.

7.2. Ferienanspruch

7.2.1. Bemessung

Der jährliche Ferienanspruch für Tagesarbeitenden beträgt:

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

wobei pro Ferientag 8.2 Stunden gutgeschrieben werden (Gutschrift für Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Beschäftigungsprozentsatz).

Der jährliche Ferienanspruch für Schichtmitarbeitende beträgt:

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

wobei pro Ferientag 8 Stunden gutgeschrieben werden.

7.2.2. Berechnung der Altersjahre

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

7.2.3. Ferienlohn

Der Ferienlohn ist im Jahreseinkommen enthalten.

Für Mitarbeitende, die im Stundenlohn entschädigt werden, gilt: die Berechnung des Ferienlohnes erfolgt zu dem Stundenlohn, der dem Mitarbeitenden bei Antritt der Ferien zusteht.

7.3. Feiertage

Als arbeitsfreie Tage gelten:

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

Schichtmitarbeitenden wird als Entschädigung der individuelle Grundlohn von 8.0 Stunden ausbezahlt, sofern der Feiertag nicht auf einen Sonntag fällt. Weitergehende Regelungen in der Weisung bleiben vorbehalten.

Für Mitarbeitende in Tagesarbeit ist die Entschädigung im Jahreseinkommen enthalten. Schichtmitarbeitende können an einem Feiertag Ferien, Schichturlaub, einen Kompensationstag oder unbezahlten Urlaub beziehen (in Einverständnis mit dem Betrieb), wenn der Feiertag laut Schichtplan auf einen Arbeitstag fällt ausser auf einen Sonntag.

7.4. Bezahlte freie Tage

7.4.1. Bei nachstehenden Anlässen werden zum Zeitpunkt des Ereignisses folgende freie Tage ohne Anrechnung an die Ferien gewährt

a) Heirat	2 Tage
b) bei Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag (entfällt bei einer allfälligen verbesserten Vaterschaftsurlaubsregelung)
c) bei Hochzeit eigener Kinder	1 Tag
d) beim Tod des Ehegatten, des oder der eingetragenen Partners oder Partnerin, e) eines Kindes oder von Eltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter	3 Tage
f) beim Tod von Grosseltern, Geschwistern, Pflegeeltern, g) und Schwiegereltern, Onkel, Tante, Schwager, Schwägerin, h) Enkelkind, Nichte und Neffe (Beerdigungstag)	1 Tag
i) für die militärische Rekrutierung, Inspektionen und Entlassung	laut Aufgebot die nötige Zeit
j) bei eigenem Wohnungswechsel von Mitarbeitenden	1 Tag
k) bei Schulbesuch von eigenen Kindern bzw. Pflegekindern durch Alleinerziehende, l) mit elterlicher Obhut	Notwendige Zeit max. 1,5 Tage pro Jahr
m) Öffentliche Ämter	gemäss separater Regelung

7.4.2. Berechnungsgrundlage

Die Berechnungsgrundlage ist der Lohn gemäss Art.5.1

7.4.3. Absenztage

Fällt ein Absenztage gemäss Tabelle 7.4.1. c), e), g) auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so wird keine Gutschrift erteilt.

8. Mutterschafts-, Vaterschafts- und Betreuungsurlaub

8.1. Mutterschaftsurlaub

Der bezahlte Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen. Die Anspruchsberechtigung beginnt mit dem Tag der Niederkunft. Absenzen infolge Schwangerschaftsbeschwerden vor der Niederkunft werden wie Krankheitsabwesenheiten behandelt. Die Entschädigung für den Mutterschaftsurlaub beträgt 100% des Lohnes.

Allfällige weiterführende Lösungen bezogen auf Mutterschaftsurlaub gelten auch für KAV Mitarbeitende.

8.2. Vaterschaftsurlaub

Väter können innerhalb von sechs Monaten ab Niederkunft zwei Wochen (zehn Arbeitstage) bezahlten Vaterschaftsurlaub beziehen. Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung hat der rechtliche Vater des Kindes. Das Kindesverhältnis entsteht durch Eheschliessung mit der Mutter, durch Vaterschaftsanerkennung oder durch ein Gerichtsurteil.

Der Vater muss während 9 Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes obligatorisch AHV-versichert gewesen sein und in dieser Zeit mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Die Entschädigung für den Vaterschaftsurlaub beträgt 100% des Lohnes.

Bei Adoption besteht kein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub.

Allfällige weiterführende Lösungen von Lonza bezogen auf Vaterschaftsurlaub gelten auch für KAV Mitarbeitende (siehe auch Regelung «Bezahlte freie Tage - Geburt eines eigenen Kindes 1 Tag»).

8.3. Betreuungsurlaub für die Pflege von schwer beeinträchtigten Kindern

Eltern haben gemeinsam das Anrecht auf bis zu 14 Wochen Betreuungsurlaub pro Ereignis. Dieser Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Der Lohn ist während dem Betreuungsurlaub zu 100% gedeckt. Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das aufgrund des Ereignisses gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist und für dessen intensive Betreuung sie die Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen. Der definitive Entscheid, ob ein entsprechender Anspruch entsteht, obliegt der zuständigen AHV-Ausgleichskasse.

8.4. Betreuungsurlaub für die Pflege von Angehörigen

Betreuungsurlaub zur Pflege kranker, Familienmitglieder und Lebenspartner/in, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann, bis zu 3 Tage pro Vorfall (maximal 10 Tage pro Jahr). Für die Definition der Familienmitglieder und der Lebenspartner/in gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

8.5. Adoptionsurlaub

Arbeitnehmende haben Anspruch auf vom Arbeitgeber bezahlten Urlaub von zwei Wochen (10 Arbeitstage) für die Adoption eines Kindes unter 4 Jahren, dies gilt nicht für Adoptionen von Stiefkindern. Dieser Adoptionsurlaub kann tage- oder wochenweise innerhalb einer Frist von 12 Monaten ab rechtlicher Gültigkeit der Adoption bezogen werden. Anspruchsberechtigte Mitarbeitende müssen zum Zeitpunkt der Adoption des Kindes in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und während der neun Monate unmittelbar vor der Aufnahme des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert sein. Der Anspruch des Adoptionsurlaubes kann zwischen den Adoptiveltern aufgeteilt werden. Der Adoptionsurlaub ist nicht mit anderen Ansprüchen, wie beispielsweise dem Vaterschaftsurlaub, kumulierbar.

9. Freiwillige Leistungen

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

10. Anstellung, Probezeit, Kündigung, Entlassung

10.1 Zuständigkeit

Die Anstellung und Entlassung der Mitarbeitenden erfolgen durch die Vorgesetzten.

10.2 Probezeit

Die ersten 3 Monate gelten als Probezeit.

Die Beschäftigungszeit der Verleihmitarbeitenden wird bei einer definitiven Anstellung an die Probezeit angerechnet.

10.3 Kündigung

Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 7 Kalendertage auf jeden Wochentag. Ein Stellenwechsel innerhalb der Firma darf nicht zu einer erneuten Probezeit führen.

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| - im 1. Dienstjahr | 1 Monat auf Monatsende |
| - vom 2. bis 5. Dienstjahr | 2 Monate auf Monatsende |
| - ab dem 6. Dienstjahr | 3 Monate auf Monatsende |

Die Arbeitgeberin anerkennt gegenüber älteren und langjährigen Mitarbeitenden die soziale Verantwortung. Diese verlangt insbesondere bei einer möglichen Kündigung eine erhöhte Sorgfaltspflicht. Vor einer möglichen Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 findet ein Gespräch zwischen der Betriebskommission, dem Vorgesetzten sowie HR statt, in welchem mögliche Alternativen evaluiert werden. Sprechen in Einzelfällen wichtige Gründe für eine Verlängerung der Kündigungsfrist, so wird diese gewährt.

Ausgenommen sind verhaltens- oder leistungsbedingte Kündigungen.

Bei Restrukturierungen und Massenentlassungen wird die spezielle Situation dieser Arbeitnehmenden im Rahmen des Sozialplans geregelt.

10.4 Kündigungsschutz

Während eines ohne Verschulden des oder der Mitarbeitenden verursachten Unfalles oder einer unverschuldeten Krankheit kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Sperrfristen gemäss Art. 336 c Abs. 1 lit. b OR nur nach Anhören der Betriebskommission, wenn nötig unter Beizug des Vertragspartners, gekündigt werden.

10.5 Fristlose Entlassung

Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR bleibt vorbehalten.

10.6 Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

Bei Kollektiv-Kündigungen (Massenentlassungen) infolge von Arbeitsmangel oder von anderen, nicht in der Person des Mitarbeitenden liegenden Gründen, wie Fusionen, Produktionsverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen, Betriebsschliessungen, informieren die Betriebskommission und die Vertragsgewerkschaften frühzeitig. Über die Folgen solcher Kollektiv-Entlassungen werden die Vertragspartner unmittelbar Verhandlungen führen und die Massnahmen und Leistungen in einer gemeinsamen Übereinkunft regeln.

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die die Arbeitgeberin innerhalb 30 Tagen aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person der betroffenen Mitarbeitenden stehen und von denen mindestens 30 Mitarbeitende betroffen sind (Art. 335d OR). Es handelt sich also um Kündigungen der Arbeitgeberin welche aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen erfolgen.

Beabsichtigt die Arbeitgeberin eine solche Massenentlassung vorzunehmen, so hat sie die Betriebskommission und die Gewerkschaften zu informieren und über folgende Faktoren Auskunft zugeben:

- die Gründe der Massenentlassung,
- die Zahl der Mitarbeitenden, denen gekündigt werden soll,
- die Zahl der in der Regel beschäftigten Mitarbeitenden sowie
- den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

Die Arbeitgeberin wird alle Informationen abgeben, welche dem Konsultationsverfahren zweckdienlich sind. Das Konsultationsverfahren beträgt 4 Wochen (28 Kalendertage) ab Datum der Erstinformation der Sozialpartner.

Müssen Entlassungen im Sinne von Art. 335d OR ausgesprochen werden, so nehmen die Vertragspartner Verhandlungen auf über einen Sozialplan zur Minderung der Folgen für die betroffenen Mitarbeitenden.

11. Personalfürsorge

11.1. Allgemeines

Die Arbeitgeberin anerkennt ihre soziale Verpflichtung. Sie ist deshalb bestrebt, für ihre Mitarbeitenden eine angemessene Altersvorsorge zu betreiben und gegen die Folgen von Invalidität, Krankheit und Tod, in Verbindung mit den entsprechenden öffentlichen Einrichtungen und den gesetzlichen Vorgaben bestmöglich zu versichern.

11.2. Alters- und Hinterbliebenenvorsorge

Zum Zweck der Alters- und Hinterbliebenenvorsorge hat die Arbeitgeberin für ihre Mitarbeitenden und deren Angehörige eine Pensionskasse (BVG Stiftung) errichtet. Bedingungen dieser Vorsorge sind in einem separaten Vorsorgereglement festgelegt.

11.3. Unfallversicherung

Alle Mitarbeitenden sind gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) obligatorisch bei der SUVA für die Folgen von Berufsunfällen und -krankheiten versichert. Sofern sie mindestens 8 Stunden pro Woche bei Lonza tätig sind, sind sie auch für die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert. Die Prämienbeiträge gehen zu Lasten der Arbeitgeberin.

Freiwillige Zusatzversicherung

In Ergänzung zur obligatorischen Unfallversicherung bei der SUVA hat Lonza für alle Mitarbeitenden für die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen eine freiwillige Zusatzversicherung abgeschlossen. Die Prämien dieser Zusatzversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeberin.

Die versicherten Leistungen beider Versicherungen sind in einem separaten Merkblatt aufgeführt.

11.4. Sozialdienst

Die Mitarbeitenden können die Beratung des Sozialdienstes (People Care Center oder kurz: PCC) oder vergleichbare von Lonza bereitgestellte Beratungsdienstleistungen in Anspruch nehmen.

12. Besondere Bestimmungen

12.1. Betriebskommission

Die Betriebskommission (BK) ist die legitimierte Vertretung aller diesem Kollektivarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden gegenüber der Firma. Sie hilft, das gegenseitige Vertrauen sowie das gute Einvernehmen zwischen Lonza und der Mitarbeiterschaft zu erhalten und zu fördern. Sie überwacht die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen des Kollektivarbeitsvertrages innerhalb von Lonza. Sie wirkt in allen Bereichen, in welchen die Mitbestimmungen gesetzlich, kollektiv-arbeitsvertraglich oder firmenintern geregelt sind.

Die Zusammenarbeit zwischen der Betriebskommission und Lonza beruht auf der Bereitschaft zur gegenseitigen Information und erfolgt nach dem Grundsatz von Treu und Glauben.

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

12.2. Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

Meinungsverschiedenheiten und Differenzen über die Einhaltung des Kollektivarbeitsvertrages werden direkt zwischen der Standortleitung und der Betriebskommission geregelt. Kommt es zu keiner Einigung, so werden die Vertragsgewerkschaften miteinbezogen. Meinungsverschiedenheiten und Differenzen über die Auslegung des Kollektivarbeitsvertrages werden zwischen der Standortleitung und den Vertragsgewerkschaften, unter Beizug der Betriebskommission, geregelt. Können sich die Parteien nicht einigen, so wird ein Schiedsgericht angerufen.

Bevor die Parteien das Schiedsgericht anrufen, müssen protokollierte Sitzungen zwischen den Vertragsparteien zu der verhandlungsauslösenden Differenz stattfinden.

Dieses Schiedsgericht ist paritätisch aus zwei Vertretern der Lonza und je einem Vertreter der Vertragsgewerkschaften zusammengesetzt. Das Schiedsgericht einigt sich auf einen ausenstehenden Vorsitzenden.

Können sich die Parteien nicht auf einen Präsidenten einigen, so wird der Präsident oder die Präsidentin des kantonalen Einigungsamtes zum Vorsitzenden berufen.

Der Sitz des Schiedsgerichtes ist in Visp. Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Parteien je zur Hälfte getragen.

12.3. Koalitionsfreiheit und Anerkennung der Gewerkschaften

12.3.1. Koalitionsfreiheit

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

12.3.2. Arbeitnehmer-Organisationen

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

12.3.3. Solidaritätsfonds

Zur Vertiefung der Beziehungen zwischen den Vertragspartnern dient der Solidaritätsfonds, der durch Beiträge aller diesem Kollektivarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden geäuft wird. Die Einzelheiten dieses paritätischen Solidaritätsfonds werden in einem separaten Reglement festgelegt.

12.4. Gewerkschaftliche Rechte

12.4.1. Information der Gewerkschaften

Die an diesem Kollektivarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften können Informationen an ihre Mitglieder im Werk publizieren. Die zur Publikation bestimmten Informationen sind dem zuständigen Vertretenden der Standortleitung (Ansprechpartner Gewerkschaften) zur Beurteilung zu unterbreiten. Die Informationen können über folgende Kanäle intern verteilt werden: Anschlagbrett, E-Mail, Intranet BK Lonza, BK Newsletter.

12.4.2. Unbezahlter Urlaub

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

12.4.3. Beurlaubung für Mitglieder von Verhandlungsdelegation

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

12.4.4. Fragen der Berufsbildung

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

Den Lernenden wird im Verlauf ihrer Ausbildung eine paritätische Information über den Kollektivarbeitsvertrag gegeben. Lernende werden nach der Lehrzeit nach Möglichkeit weiterbeschäftigt.

12.5. Nebenbeschäftigung

Die Übernahme einer Nebenbeschäftigung zu Erwerbszwecken bedarf der schriftlichen Zustimmung von Lonza. Entsprechende Anfragen erfolgen über die jeweilige Personalabteilung. Die Übernahme einer Nebenbeschäftigung, die Erwerbszwecken dient und den Interessen der Firma zuwiderläuft, ist untersagt.

12.6. Berufliche Weiterbildung

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung und Notwendigkeit einer ständigen beruflichen Aus- und Weiterbildung der dem KAV unterstellten Mitarbeitenden. Die Lonza bemüht sich dabei, für alle Mitarbeitenden bedürfnisgerechte Aus- und Weiterbildungskurse anzubieten.

12.7. Validierung Aus- und Weiterbildungen

Die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen und Weiterbildungen wird bei der Anstellung oder einem Funktionswechsel geprüft.

13. Schlussbestimmungen

13.1. Inkraftsetzung

Dieser Vertrag tritt auf den 01.01.2024 in Kraft und ersetzt alle früheren Verträge.

13.2. Vertragsdauer

Dieser Vertrag gilt fest bis zum 31.12.2025.

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

Lonza AG



Renzo Cicillini
Standortleiter Visp



Giovanni Gallo
Leiter Human Resources Visp

Gewerkschaft Unia



Vania Alleva
Präsidentin



Yves Defferrard
Leiter Sektor Industrie



Martin Dremelj
Regionalsekretär

Gewerkschaft Syna



Johann Tscherrig
Vorsitzender GL



Gianluca Casili
Regionalsekretär