

Kollektiv-Arbeitsvertrag

zwischen

**SCHOELLER TEXTIL AG
SEVELEN**



und

Syna die Gewerkschaft



1. April 2020

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
1 Zweck des Kollektivvertrages und Zusammenarbeit der Vertragsparteien	4
2 Geltungsbereich	4
3 Friedenspflicht	4
4 Koalitionsfreiheit	5
5 Betriebskommission im Betrieb	5
ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	6
BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	6
6. Anstellung	6
7. Probezeit	6
8. Kündigung	6
9. Kündigungsschutz	6
ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER	8
10. Sorgfalts- und Treuepflicht	8
11. Rechenschaft- und Herausgabepflicht	8
12. Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz	8
13. Betriebsordnung	9
14. Paritätischer Solidaritätsfond	9
ARBEITSZEIT, ÜBERSTUNDEN, FERIEN, FEIERTAGE UND ABSENZEN	11
15. Arbeitszeit	11
16. Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	11
17. Ferien	12
18. Feiertage	13
19. Bezahlte Absenzen	14
ENTLÖHNUNG	15
20. Gehälter	15
21. 13. Monatslohn	16
22. Dienstalterszulagen	16
23. Gehaltszuschläge und -zulagen	16
LOHNFORTZAHLUNG BEI VERHINDERUNG DER ARBEITSLEISTUNG	17
24. Gehaltszahlung bei schweizerischen Militär, Rotkreuz- und Zivildienst	17
25. Gehaltszahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Unfall	17
VORSORGEBESTIMMUNGEN UND VERSICHERUNGEN	18
26. Gehaltsnachgenuss bei Todesfall	18
27. Abgangsentschädigung	18
28. Kinderzulagen	18
29. Arbeitslosenversicherung und Kurzarbeit	18
30. Unfallversicherung	18
31. Krankenpflegeversicherung	18
32. Krankentaggeldversicherung	19
33. Arbeitsunfähigkeit	19

SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	21
34. Differenzen und Schiedsgericht.....	21
35. Übergangsbestimmungen.....	21
36. Vertragsdauer	22
REGLEMENT FÜR DEN PARITÄTISCHEN SOLIDARITÄTSFOND	23
1. Grundlage	23
2. Organisation	23
3. Verwendung der Mittel.....	23
4. Schlussbestimmungen.....	24
EMPFANGS- UND ANERKENNUNGSERKLÄRUNG	25

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

Allgemeine Bestimmungen

1 Zweck des Kollektivvertrages und Zusammenarbeit der Vertragsparteien

- 1.1 Der Kollektivvertrag bezweckt die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern sowie die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.
- 1.2 Der Kollektivvertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.
- 1.3 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Lohn- und Chancengleichheit für Frauen und Männer im Betrieb und überprüfen regelmässig den Grundsatz des gleichen Lohnes für Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit mittels eines neutralen Kontrollsystems, wie z.B. Argib. Weiter setzen sie sich in allen Bereichen für Chancengleichheit und für die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und sexueller Orientierung ein.
- 1.4 Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung der dem Kollektivvertrag unterstellten Arbeitnehmer. Sie sind überzeugt, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung massgebenden Einfluss auf eine erfolgreiche Entwicklung der Branche hat.
- 1.5 Die Vertragsparteien führen zusammen mit anderen Organisationen die Paritätische Arbeitsgemeinschaft zur Ausbildung von Personalvertretern in der Textil- und Bekleidungsindustrie (PATEBI).

2 Geltungsbereich

- 2.1 Diesem Kollektivarbeitsvertrag (KAV) unterstehen, vorbehältlich 2.3 dieses Vertrages: Sämtliche Mitarbeitende (Voll- oder Teilzeit), die in der Firma Schoeller Textil AG, Sevelen beschäftigt sind.
- 2.2 Soweit der vorliegende KAV keine abweichenden Bestimmungen enthält, gelten die gesetzlichen Vorschriften, namentlich das Schweizerische Obligationenrecht (OR), die Betriebsordnung sowie allfällige Reglemente der Firma.
- 2.3 Dem KAV nicht unterstellt sind: Kadermitarbeitende, Meister, technische und kaufmännische Angestellte mit Einzelarbeitsvertrag sowie Lehrlinge.
- 2.4 Arbeitnehmende die bis zu einer maximalen Dauer von sechs Monaten befristet angestellt werden, fallen nicht unter die Bestimmungen des Rahmenvertrages.

3 Friedenspflicht

- 3.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer des Kollektiv-Arbeitsvertrages den absoluten Arbeitsfrieden (keine Kampfmassnahmen, wie Sperre, Streik, Aussperrung, kollektive Kündigung, Boykott oder Massregelung) zu wahren.
- 3.2 Die Vertragsparteien und die angeschlossenen Organisationen unterlassen während der Vertrags- und sonstigen Verhandlungen jegliche Auseinandersetzungen in der Öffentlichkeit über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, welche diesem Rahmenvertrag direkt oder indirekt betroffen sind. Unabhängig davon, ob diese Fragen im Rahmenvertrag geregelt sind.

4 Koalitionsfreiheit

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

5 Betriebskommission im Betrieb

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

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6. Anstellung

6.1 Die Anstellung der Arbeitnehmenden erfolgt durch die Betriebsleitung.

7. Probezeit

7.1 Wird das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen so gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Die Probezeit darf höchstens drei Monate betragen.

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

8. Kündigung

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

8.2 Die gegenseitigen Kündigungsfristen betragen:

Während der Probezeit	7 Tage
Nach definitiver Anstellung	1 Monat
Vom 2. - 9. Dienstjahr	2 Monate
Ab dem 10. Dienstjahr	3 Monate

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

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

8.5 Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 des Schweizerischen Obligationenrechts bleibt vorbehalten. Der Präsident, bzw. mindestens 1 Mitglied der Betriebskommission wird in solchen Fällen wenn möglich vorgängig durch die Personalabteilung oder die Geschäftsleitung orientiert.

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

9. Kündigungsschutz

9.1 Vorgängig einer Kündigung hat eine schriftliche Verwarnung oder Voranzeige zu erfolgen. Eine schriftliche Verwarnung oder Voranzeige ist hingegen nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt werden muss oder aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR fristlos aufgelöst wird. Die Betriebskommission ist über eine Kündigung so bald möglich zu informieren.

- 9.2 Nach Ablauf der Probezeit darf die Firma das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 OR).
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher.
 - b) während der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Anstellungsjahr während 90 Tagen und ab sechstem Anstellungsjahr während 180 Tagen;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten.
 - d) während der Angestellte mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 9.3 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.
- 9.4 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 9.2a) bis 9.2 d) angeführten Voraussetzungen an der Ausübung einer Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit in dieser Zeit zu übernehmen hat. Artikel 9.2, letzter Absatz, ist entsprechend anwendbar (Art. 336c Absätze 2 und 3 OR). Bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist gilt Art. 337d des OR.
- 9.5 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillige übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 9.6 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- a) weil der Angestellte einem Angestelltenverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Angestellte gewählter Angestelltenvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
- 9.7 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

- 9.8 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Salär des Angestellten für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- 9.9 Dass sich aus wirtschaftlichen Gründen die Notwendigkeit von Entlassungen grösseren Ausmasses (mehr als 15 Personen) durch die Vertragsfirma ergeben kann, wird anerkannt. Solche Fälle sind mit der betreffenden Arbeitnehmervertretung und der in der Firma vertretenen Vertragsgewerkschaft früh und möglichst gleichzeitig zu besprechen. Die Beteiligten sind dabei über die Gründe der Entlassung zu orientieren und prüfen jene zumutbaren Massnahmen auf gesetzlicher und vertraglicher Grundlage sowie im sozialen Bereich, die geeignet sind, die Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmer in einem verantwortbaren Mass zu halten und nach Möglichkeit Härtefälle zu vermeiden. Die Information der betroffenen Arbeitnehmer oder der gesamten Belegschaft erfolgt gemeinsam durch die Vertragspartner unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

10. Sorgfalts- und Treuepflicht

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

11. Rechenschaft- und Herausgabepflicht

- 11.1 Der Arbeitnehmende hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles sofort herauszugeben.
- 11.2 Er hat dem Arbeitgeber, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens am letzten Arbeitstag alles herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht hat, was ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anvertraut wurde oder in seinen Besitz gelangte.

12. Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz

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

- 12.2 Die Bearbeitung personenbezogener Daten, insbesondere mittels elektronischer Anlagen, ist auf das betriebliche Notwendige zu beschränken und richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992.
- 12.3 Direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes wird vermieden. Insbesondere werden keinerlei sexuelle Belästigungen- körperliche, verbale, optische- und rassistische Diskriminierungen am Arbeitsplatz geduldet. Sexuelle Belästigungen und rassistische Diskriminierungen werden als Verstoss gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz geahndet. Arbeitnehmer, die sich durch das Verhalten ihrer Vorgesetzten oder Arbeitskollegen beeinträchtigt oder verletzt fühlen, haben das Recht, direkt bei der Personalabteilung Beschwerde zu erheben. Sie haben das Recht auf Beizug einer Vertrauensperson, sei dies ein Mitglied der Betriebskommission oder des Arbeitnehmerverbandes. Sollte jemand eine Diskriminierung gegenüber eines Arbeitskollegen oder einer Arbeitskollegin bemerken, so ist er verpflichtet, zum Schutze des Opfers, dies umgehend der Personalabteilung oder der Betriebskommission zu melden.
- 12.4 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb durchzusetzen.
Arbeitnehmende und die Betriebskommission sind über die Fragen der Gesundheitsvorsorge sowie Probleme und Risiken von neuen Produkten und Verfahren, die sie betreffen zu informieren und anzuhören. Insbesondere soll in einer Situation einer schweren Gefährdung der Sicherheit der Produktionsprozess von den Arbeitenden angehalten werden dürfen.
Die Betriebskommission hat im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle und soll deshalb ihre Erfahrungen zu diesen Themen regelmässig einbringen.
Daneben wird eine betriebliche Schulung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeitenden, speziell aber für Temporärangestellte bei deren Stellenantritt durchgeführt.
- 12.5 Schwangere Frauen und stillende Mütter werden am Arbeitsplatz speziell geschützt. Gewisse Arbeiten dürfen sie nur beschränkt, gar nicht oder nur mit bestimmten Arbeitsplatzaufgaben ausführen. Sie sind in einer ihnen verständlichen Sprache über die Gefahren für sich, das ungeborene und geborene Kind und über ihre Rechte zu informieren.
- 12.6 Der Konsum von Alkohol und Drogen ist während der Arbeitszeit strikt untersagt. Bei Zuwiderhandlung erfolgt eine schriftliche Verwarnung. Bei einer weiteren Zuwiderhandlung ist eine Kündigung, wegen Nichteinhalten von Anweisungen, unumgänglich (Details sind in der Betriebsordnung festgelegt).

13. Betriebsordnung

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

14. Paritätischer Solidaritätsfond

- 14.1 Allen diesem Vertrag unterstellten Betriebsangestellten wird monatlich ein Betrag von CHF 12.- zugunsten des Paritätischen Solidaritätsfonds vom Gehalt in Abzug gebracht.

- 14.2 Der Paritätische Solidaritätsfond dient zur Deckung des Aufwandes:
- für Verhandlung, Abschluss und Vollzug des Kollektivarbeitsvertrages
 - für Förderung der Aus- und Weiterbildung
 - der Arbeitnehmervereiter
 - zur Erfüllung weiterer Aufgaben gemeinsamen oder sozialen Charakters
 - der MA im Solidaritätsfond
- 14.3 Über Zweck, Organisation, Verwaltung und Verwendung des Solidaritätsfonds, siehe das Reglement im Anhang (ab Seite 25).

Arbeitszeit, Überstunden, Ferien, Feiertage und Absenzen

15. Arbeitszeit

- 15.1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden ohne Pause gerechnet.
- 15.2 Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen 2190 Stunden. (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 42 Stunden). Vom normalen Stundenplan kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen abgewichen werden, sofern die sich durch die Markt- und Kundenbedürfnisse ergebene Beschäftigungslage eine Anpassung der Arbeitszeit erforderlich macht. Dabei erfolgt die Entlohnung wie bei der 42 Stundenwoche.
- 15.3 Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Ferientage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.
- 15.4 Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag 8,4 Stunden angerechnet (bei einem 100% Arbeitspensum).
- 15.5 Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen. Um die Mitte der täglichen Arbeitszeit haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ruhe- und Essenspause, die weder bezahlt noch als Arbeitszeit angerechnet wird, es sei denn, der Arbeitnehmer dürfe seinen Arbeitsplatz nicht verlassen.
- 15.6 Von der wöchentlichen Arbeitszeit kann aufgrund von Veränderungen der Markt- und Kundenbedürfnisse, welche zu Arbeitsmangel oder Mehrarbeit führen oder aufgrund technischen Störungen (Ausnahme Kurzarbeit) wie folgt abgewichen werden:
- a) minimal 39 Wochenstunden (= 5 x 7,8 Stunden) und
 - b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden)
- 15.7 Bei Abänderung der wöchentlichen Arbeitszeit müssen die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz eingehalten werden. Der Arbeitszeit-Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein.

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

- 16.1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden bis auf das gesetzliche Maximum von 45 Stunden sind Überstunden.
- 16.2 Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden, so ist die weitergehende Arbeitszeit in erster Linie durch Freizeit zu kompensieren. Sollten Überstunden ausbezahlt werden, sind diese mit einem Zuschlag von 25% zu bezahlen.
- 16.3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden.
- 16.4 Der Überstundensaldo ist bis Ende März jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, wird der verbleibende Saldo auf das Folgejahr übertragen und nicht zwingend zur Auszahlung fällig.

- 16.5 Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.
- 16.6 Als Feiertagsarbeit gilt die Arbeit in der Zeit zwischen 0.00 und 24.00 Uhr des betreffenden Tages.
- 16.7 Die Arbeit von 06.00 bis 20.00 Uhr gilt als Tagesarbeit. Die Arbeit von 20.00 bis 23.00 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Betriebskommission im Betrieb eingeführt werden.
- 16.8 Arbeitnehmende, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit während der sie Nachtarbeit leisten. (Art. 17b Abs. 2 ArG).
- 16.9 Die Ausgleichsruhezeit gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG ist nicht zu gewähren, wenn die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet oder die Person, die Nachtarbeit leistet, nur in vier Nächten pro Woche beschäftigt wird oder den Arbeitnehmer durch den Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden. (Art. 17b Abs. 3 lit. a – c Arg).
- 16.10 Die Arbeit zwischen Samstag 23.00 und Sonntag 23.00 Uhr gilt als Sonntagsarbeit. Der festgelegte Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Betriebskommission im Betrieb zustimmt.
- 16.11 Die Arbeitnehmenden dürfen zu Feiertags-, Nacht- und Sonntagsarbeit nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden.
- 16.12 Bei Teilzeitarbeitenden werden die Stunden, die die vertraglich festgelegten Arbeitszeit übersteigenden, in der Regel innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Falls dies nicht möglich ist, wird die Überstundenarbeit erst ab 42 Stunden, wie Festangestellte, mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt, sofern die Arbeit von der Firma angeordnet worden ist.
- 16.13 Eine Arbeitszeit, während welcher die Maschinen durch zwei Arbeitsequipen während mindestens 16 Stunden pro Tag in Gang gehalten werden, gilt als Schichtarbeit. Personen unter 19 Jahren dürfen im durchgehenden Betrieb keine Nachtschichtarbeit leisten. Personen unter 16 Jahren dürfen auch im Zweischichtbetrieb nicht beschäftigt werden. Um die Mitte der Arbeitszeit hat das Schichtpersonal eine durch das Arbeitsgesetz vorgeschriebene Pause, die nicht als Arbeitszeit gerechnet und nicht bezahlt ist.
- 17. Ferien**
- 17.1 Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr 22 Arbeitstage bis das 49. Altersjahr erreicht wird. Ab 1. Januar, indem das 50. Altersjahr erreicht wird, beträgt der Ferienanspruch 27 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von 27 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.
- 17.2 Im Eintritts- und Austrittsjahr richtet sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis der geleisteten Dienstzeit zum vollen Kalenderjahr.
- 17.3 Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch die Betriebs- bzw. Geschäftsleitung unter bestmöglicher Berücksichtigung der Wünsche der Betriebsangestellten

- 17.4 Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber bis Ende März des folgenden Jahres zu gewähren. Bei einer Dauer von mehr als zwei Wochen können sie aufgeteilt werden, soweit dies aus betriebstechnischen Gründen erforderlich ist. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.
- 17.5 Die Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden. Zuwiderhandlung zieht den Verlust der Ferienvergütung nach sich. (Art. 329d Abs. 3 OR).
- 17.6 In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 17.7 Als Ferienvergütung wird ausbezahlt das Grundgehalt inkl. Dienstalter-, Schicht- und Sozialzulagen.
- 17.8 Die Anordnung und Dauer kollektiver Betriebsferien nach Rücksprache mit der Betriebskommission bleibt vorbehalten.
- 17.9 Krankheit und Unfall unterbrechen die Ferien nur, wenn der Unterbruch durch sofortige Übersendung eines ärztlichen Zeugnisses gemeldet wird. Erkrankt oder verunfallt ein Mitarbeitender während der Ferien im Ausland, so gelten die Ferien nur als unterbrochen, wenn ein Spitalaufenthalt oder eine umgehende Rückkehr des Patienten in die Schweiz erfolgt.
- 17.10 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.
- 17.11 Bei Betriebsabwesenheit infolge obligatorischen schweizerischen Militärdienstes und Zivildienstes, Krankheit oder Unfall bis insgesamt einen Monat, bei Schwangerschaft und Niederkunft bis insgesamt zwei Monate pro Kinderjahr, tritt keine Kürzung der Ferien ein. Bei längerer Betriebsabwesenheit oder Abwesenheit aus anderen Gründen verkürzt sich der Ferienanspruch für jeden vollen Monat um ein Zwölftel, jedoch nur um volle oder halbe Tage.
- 17.12 Zuviel bezogene Ferien werden im folgenden Jahr bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verrechnet.
- 18. Feiertage**
- 18.1 Als Feiertage gelten aufgrund von Art. 20a des Arbeitsgesetzes der 1. August und die vom Kanton St. Gallen festgelegten Feiertage.
- 19.1 Die Vergütung dieser Feiertage ist im Monatsgehalt inbegriffen. Bei Anstellung im Stundenlohn werden die Feiertage mittels dem Feiertagszuschlag pro geleistete Stunde abgegolten.

19. Bezahlte Absenzen

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

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

Diese Absenztage können weder vorgeholt noch nachbezogen werden.

Diese Absenztage sind dem Geschehen zeitnah zu kompensieren (im gleichen Monat).

Fällt eine bezahlte Absenz auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder Feiertag, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.

19.2 Besuche von Ämtern und Präventiv-Untersuchungen beim Arzt oder Zahnarzt sind nach Möglichkeit in die Freizeit oder an Randzeiten zu verlegen. Ist dies nicht möglich, werden max. 2 Stunden pro Konsultation bezahlt. Es wird nicht der Fahrtweg zum Arzt und zurück vergütet. Abwesenheiten über den 2 Stunden werden im Überzeitkonto in Abzug gebracht Die Firma darf jederzeit eine schriftliche Bestätigung des Arztes/Amtes über die Dauer der Konsultation verlangen.

19.3 Für Kurse und Veranstaltungen, die der Schulung und Weiterbildung für die Tätigkeit in der Betriebskommission dienen, hat jedes Mitglied der Betriebskommission Anspruch auf höchstens eine Woche bezahlte Freistellung pro Amtsjahr.

19.4 Der Besuch von Kursen und Weiterbildungen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen, wird nach Möglichkeit und in Absprache mit der Betriebsleitung stattgegeben. Als Grundlage dient das Weiterbildungsreglement der Schoeller Textil AG.

19.5 Der mündliche oder schriftliche Antrag an die zuständige Stelle des Arbeitgebers hat rechtzeitig zu erfolgen.

Bezahlte Absenzen werden in folgenden Fällen oder Funktionen gewährt (im Zusammenhang von 19.3):

Mitgliedern der Betriebskommission, der Vertragsgewerkschaft für gemeinsame Besprechungen in Angelegenheiten von Arbeitnehmerproblemen, die die Vertragsfirma betreffen.

Unbezahlte Absenz wird in Absprache und mit der Genehmigung des Vorgesetzten allen Mitarbeitern/innen gewährt.

19.6 Absenzen infolge der Ausübung von öffentlichen oder gewerkschaftlichen Funktionen bedürfen der Einwilligung der Geschäftsleitung.

Entlöhnung

20. Gehälter

- 20.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem individuell vereinbart und pro Monat oder Stunde festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Leistung, Verantwortung und Erfahrung des Arbeitnehmenden.
- 20.2 Über eine allfällige jährliche allgemeine Anpassung der Löhne wird jeweils nach Ablauf der Geschäftsjahres (31. März) im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Betriebskommission verhandelt.
- 20.3 Das durch diesen Kollektivarbeitsvertrag garantierte Mindestgehalt (Bruttogehalt) exkl. Dienstalters-, Schicht-, Familien-, Sozial- und Jahreszulagen beträgt ab 01. April 2019 (Beginn des letzten Geschäftsjahres) mindestens für:
- Facharbeiter EFZ ab 3 Jahre Berufserfahrung** CHF 4'400.-
 Unter Kategorie Facharbeiter ab 3 Jahre Berufserfahrung sind neben den gelernten Textiler nach entsprechender Berufserfahrung auch Mitarbeitende ohne Berufsausbildung oder mit branchenfremder Berufsausbildung, die sich an den Fachschule (STF, Technikum etc.) im entsprechenden Bereich weitergebildet haben und über eine langjährige Berufserfahrung verfügen. Als Berufserfahrung gelten die Jahre, in denen eine der auszuübenden Tätigkeiten zumindest verwandte Tätigkeit ausgeübt wurde.
- Facharbeiter EFZ bis 3 Jahre Berufserfahrung** CHF 4'000.-
 Unter der Kategorie Facharbeiter EFS bis 3 Jahre Berufserfahrung sind Textil-Lernende, im Anschluss an die abgeschlossene Lehre, Maschinen- und Anlageführer; Mitarbeitende mit langjähriger Erfahrung im Beruf, mit oder ohne Lehre, Mitarbeitende mit Fachzeugnis aufgrund Weiterbildung (an der Textilfachschule bzw. gleichwertige Ausbildungen).
- Facharbeiter mit Attestlehre (EBA)** CHF 3'700.-
 Unter der Kategorie Facharbeiter Attest Lehre (EBA) werden, neben der Attest Lehre, auch einfachere Arbeiten (auch körperlich) angelernte Arbeiten oder einfache, repetitive Arbeiten verstanden.
- Hilfsarbeitende** CHF 3'500.-
 Unter der Kategorie Hilfsarbeitende werden Arbeiten mit sehr kleinem Lehraufwand; wenig anspruchsvolle Arbeiten – vorwiegend repetitive Tätigkeiten – verstanden.
- Die sich daraus ergebenden Grundlöhne pro Stunde sind immer in "Monatsgehalt dividiert durch 21,75 (Taglohn) dividiert durch 8,4 = Stundenlohn" zu berechnen.
- 20.4 Wechsel in der Tätigkeit: Bei zumutbarem Wechsel in eine Tätigkeit während nicht mehr als 2 Monaten wird das Gehalt der bisherigen Tätigkeit beibehalten. Für länger dauernden Wechsel wird das Gehalt während einer Dauer von 6 Monaten schrittweise der neuen Tätigkeit angepasst.
- 20.5 Das Monatsgehalt basiert auf durchschnittlich 182.5 (42x365/7/12) Stunden. Nachweisbar dauernd minderleistungsfähige, im Monatsgehalt beschäftigte sowie im Prämiensystem arbeitende Personen, die bei gleichen Arbeitsbedingungen die Gehaltssätze ihrer Abteilung nicht erreichen, können nicht als voll leistungsfähig betrachtet werden. Damit der Mindestlohn unterschritten werden darf, muss vorgängig ein Antrag an alle Vertragsparteien gestellt werden. Allfällige Differenzen dieser Art sind zwischen der Betriebsleitung, Betriebskommission und der Vertragsgewerkschaft zu beheben.
- 20.6 Jugendlichen Arbeitnehmern kann während sechs Monaten, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ein Lohn von mindestens 90% des vertraglichen Minimalansatzes entrichtet werden.

21. 13. Monatslohn

- 21.1 Dem Arbeitnehmer wird jeweils im November zusammen mit dem Novembersalär ein 13. Monatslohn gemäss den nachfolgenden Bestimmungen ausgerichtet.
- 21.2 Der 13. Monatslohn entspricht dem Grundgehalt zuzüglich Dienstalterszulage und Schichtzulagen (exklusiv Nachtschichtzulage).
- 21.3 Wird das Arbeitsverhältnis während des Jahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, so erfolgt die Bezahlung des 13. Monatslohns pro rata temporis.

22. Dienstalterszulagen

- 22.1 Die Betriebsangestellten erhalten Dienstalterszulagen in folgendem Umfange:

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

Die Dienstalterszulagen sind auf der Salärabrechnung separat auszuweisen

- 22.2 Das Dienstjahr wird für die Berechnung der Dienstalterszulage wie folgt festgelegt: Eintritt vor 01. Juli gilt das Eintrittsjahr als Dienstjahr, bei Dienstantritt nach 01. Juli beginnt das Dienstjahr mit neuem Kalenderjahr.
- 22.3 In der Firma verbrachte und erfolgreich abgeschlossene Lehrjahre gelten als Dienstjahre. Früher im Betrieb verbrachte Dienstjahre werden voll angerechnet.

23. Gehaltszuschläge und -zulagen

- 23.1 Es werden folgende Gehaltszulagen entrichtet:

- a) Schichtzulage CHF 180.--/ vollen Monat
- b) Nachtschichtzulage
anteilmässig pro gearbeitete Stunde CHF 6.45
Für Abendarbeit bis 23.00 Uhr wird kein Gehaltszuschlag entrichtet.

- 23.2 Es werden folgende Gehaltszuschläge entrichtet:

- c) Überzeitarbeit 25% des Gehaltes
- d) Nachtarbeit (ohne Schicht) 50% des Gehaltes
- e) Sonntags- und Feiertagsarbeit (ohne Schicht) 75% des Gehaltes
- Bei Sonntagsarbeit handelt es sich um die Zeit zwischen Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr.
Feiertagsarbeit ist analog zu behandeln.
 - Sofern Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen vom Arbeitgeber aufgrund eines Notfalls angeordnet wird und es sich um eine zusätzliche Schicht handelt (mehr als 5 Arbeitstage in der entsprechenden Woche) wird den Mitarbeitenden die Zulage von 75% der gearbeiteten Stunden, als Zeitzulage gut geschrieben (lt. Artikel 23.1 a).

Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

24. Gehaltszahlung bei schweizerischen Militär, Rotkreuz- und Zivildienst

- 24.1 Bei Leistung von schweizerischem, obligatorischem Militärdienst sowie Rotkreuz- und obligatorischem Zivildienst wird folgende Lohnzahlung ausgerichtet:
- Während der Rekrutenschule und der obligatorischen Unteroffiziersdienste (Unteroffizierschule, Rekrutenschule als Korporal) werden für Ledige 50% und für Verheiratete sowie für Ledige mit Unterstützungspflicht mindestens 80% des Gehaltes ausbezahlt.
 - Während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Kalenderjahres 100% bis zu vier Wochen.
Für die darüber hinaus gehende Militärdienstzeit werden für Ledige 50% und für Verheiratete sowie für Ledige mit Unterstützungspflicht mindestens 80% des Gehaltes ausbezahlt.
- 24.2 In den Fällen, in denen das Gehalt ganz oder teilweise bezahlt wird, fällt die Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung an den Arbeitgeber.
- 24.3 Die Bezahlung des Gehaltes während eines Aktivdienstes bleibt einer besonderen Regelung durch die Vertragsparteien vorbehalten.

25. Gehaltszahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Unfall

- 25.1 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde, besteht bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sowie bei Schwangerschaft und Wochenbett Anspruch auf folgende volle Lohnzahlung:
- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| im 1. Dienstjahr (über 3 Monate) | während 1 Monat |
| im 2. Dienstjahr | während 2 Monaten |
| im 3. bis 10. Dienstjahr | während 3 Monaten |
| im 11. bis 15. Dienstjahr | während 4 Monaten |
| im 16. bis 20. Dienstjahr | während 5 Monaten |
| ab 21. Dienstjahr | während 6 Monaten |
- jeweils innerhalb 12 aufeinander folgende Monate, längstens jedoch bis zur Erreichung des Rücktrittsalters oder der Invalidenerklärung gemäss Reglement der Firmen Pensionskasse.
- 25.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, deren Leistung mindestens 80% der vollen Lohnzahlung betragen. Der Leistungsbeginn muss mit dem Ablauf der vollen Lohnzahlung nach Ziffer 25.1 übereinstimmen; die Leistungsdauer inkl. der Lohnfortzahlung gemäss Ziffer 25.1 beträgt 730 Tage.
Dabei werden in jedem Falle die versprochenen Leistungen der Krankentaggeldversicherung nur gemäss den entsprechenden Versicherungsbedingungen erbracht.
- 25.3 Erbringen Dritte Leistungen zur Deckung des Salär Ausfalles, so werden diese Leistungen an die Salär Zahlung angerechnet. Dies gilt besonders für die Taggelder der von der Schoeller Textil AG für ihre Mitarbeiter abgeschlossenen Unfall- und Krankentaggeldversicherung.

Vorsorgebestimmungen und Versicherungen

26. Gehaltsnachgenuss bei Todesfall

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

27. Abgangsentschädigung

- 27.1 Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach zwanzig oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten.
- 27.2 Die Höhe der Abgangsentschädigung entspricht mindestens dem Lohn des Arbeitnehmenden für zwei Monate.
Die Abgangsentschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird.
Die durch den Arbeitgeber verbindlich künftig zugesicherte Vorsorgeleistung können der Abgangsentschädigung in Abzug gebracht werden (Art. 339d Abs. 1 und 2 OR).
- 27.3 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmenden ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner, minderjährigen Kindern oder anderen Personen auszurichten, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.
(Art. 339b Abs. 2 OR).

28. Kinderzulagen

- 28.1 Die Kinderzulagen werden nach Massgabe der kantonalen gesetzlichen Bestimmungen gewährt.

29. Arbeitslosenversicherung und Kurzarbeit

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

30. Unfallversicherung

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

31. Krankenpflegeversicherung

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

32. Krankentaggeldversicherung

- 32.1 Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung betragen:
- | | | |
|-----------------------|-------|--------------------|
| im 1. Dienstjahr | 1.62% | des Bruttogehaltes |
| im 2. Dienstjahr | 1.37% | des Bruttogehaltes |
| im 3.-10. Dienstjahr | 0.75% | des Bruttogehaltes |
| im 11.-15. Dienstjahr | 0.62% | des Bruttogehaltes |
| im 16.-20. Dienstjahr | 0.50% | des Bruttogehaltes |
| ab dem 21. Dienstjahr | 0.44% | des Bruttogehaltes |

Der Prämienabzug erfolgt mit der monatlichen Gehaltszahlung.

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

33. Arbeitsunfähigkeit

- 33.1 Als "Arbeitsunfähigkeit" gilt eine vorübergehende Verhinderung in der Ausübung der arbeitsvertraglichen Pflichten wegen Krankheit oder Unfall. Ärztlich verordneter Erholungsurlaub und Kuren können als Arbeitsunfähigkeit anerkannt werden, wenn sie im Zusammenhang mit einer ärztlichen Behandlung einer akuten Krankheit oder eines Unfalls stehen und die Ausübung der arbeitsvertraglichen Pflichten ausschliessen. Eine ärztliche Verordnung ist vorzulegen.
- 33.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsverhinderung infolge von Schwangerschaft und Niederkunft besteht nach 9 Monaten effektiver Dienstleistung während maximal 10 Wochen derselbe Gehaltsanspruch wie bei Krankheit. Davon müssen in der Regel 8 Wochen, mindestens aber 6 Wochen, auf die Zeit nach der Niederkunft entfallen (Art. 35 Arbeitsgesetz).
Bei einer Dienstleistung von weniger als 9 Monaten sind die gesetzlichen Bestimmungen massgebend.
- 33.3 Jede Arbeitsunfähigkeit ist vor dem persönlichen Arbeitsbeginn dem Personalbüro unter Angabe des Grundes der Abwesenheit zu melden. Für die Frühschicht und die Normalarbeitszeit wird die Frist bis 09.00 Uhr verlängert. Bei unbegründeter späterer Meldung wird die Fehlzeit des betreffenden Tages nicht bezahlt. Nach einem Arbeitsunterbruch infolge von Krankheit, Niederkunft oder Unfall ist die Wiederaufnahme der Arbeit spätestens am Vortag dem Personalbüro zu melden.
- 33.4 Bei Krankheit ist Ausgang von 08.00 bis 19.00 Uhr zulässig. Dem infolge von Krankheit arbeitsunfähigen Mitarbeiter ist die Verrichtung jeglicher Arbeit untersagt, sofern nicht eine ärztliche Bewilligung zu einer leichten Arbeit vorliegt.
- 33.5 Die Einhaltung obiger Regelung kann durch beauftragte Krankenbesucher der Firma überprüft werden. Die Nichteinhaltung derselben hat den Verlust der Gehaltersatzzahlung zur Folge.
- 33.6 Bei begründetem Verdacht von Missbrauch der Leistungen der Firma bzw. der Gehaltsausfallversicherung kann in eine angemessene Kürzung der Gehaltersatzzahlung vorgenommen werden.
- 33.7 Die Firma verzichtet auf Zusehen hin auf die Beibringung eines Arztzeugnisses für Kurzabsenzen bis zu 3 Tagen. Sollte sich dies auf den Krankenbestand ungünstig auswirken, behält sich die Firma nach Anhören der Betriebskommission vor, von allen Arbeitnehmern in begründeten Ausnahmefällen vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an ein Arztzeugnis zu verlangen bzw. für nicht ärztlich attestierte Abwesenheitstage den Gehaltersatz zu verweigern. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage, hat der Betriebsangestellte unaufgefordert am 4. Tag ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

- 33.8 Erfolgt der Arztbesuch zu spät, so gilt unter Vorbehalt des ärztlichen Attests das Datum des Arztbesuches als erster Tag der Arbeitsunfähigkeit. Rückdatierte Arztzeugnisse werden nicht anerkannt.
- 33.9 Bei Arbeitsunfähigkeit von längerer Dauer hat der Arbeitgeber das Recht, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt zu verlangen.

Soweit Dritte für den Erwerbsausfall aufkommen, schuldet der Arbeitgeber kein Gehalt. Dagegen befreien ihn Versicherungsleistungen, für die der Betriebsangestellte mehr als die Hälfte der Prämien zu entrichten hatte, nicht von der Gehaltszahlungspflicht. Überversicherung ist nicht gestattet.

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

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

Einschränkungen

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

Schlussbestimmungen

34. Differenzen und Schiedsgericht

- 34.1 Bei Meinungsverschiedenheiten über Fragen in der Auslegung dieses Vertrages soll folgendes Verfahren eingehalten werden:
- In erster Linie soll versucht werden, die Differenz durch eine Aussprache zwischen den Beteiligten, evtl. zwischen den Beteiligten und der Geschäftsleitung und der Betriebskommission, beizulegen.
 - Gelingt dies nicht, so ist die Sache den beidseitigen Verbandsinstanzen zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
 - Wird durch die Verbandsinstanzen keine Einigung erzielt, so kann die Angelegenheit einem Schiedsgericht unterbreitet werden.
- 34.2 Bei Vertragsverletzung durch eine Vertragspartei kann das Schiedsgericht diese verpflichten der anderen Vertragspartei den ihr den entstandenen Schaden zu ersetzen. Ferner kann das Schiedsgericht die fehlbare Vertragspartei zum Ersatz des Schadens verpflichten, der Arbeitnehmern zufolge einer Verletzung der Koalitions- und Vereinsfreiheit (Art. 25) erwachsen ist. Das Schiedsgericht besteht aus dem Präsidenten und zwei weiteren Mitgliedern. Es wird von Fall zu Fall bestellt. Der Präsident wird von den Parteien gemeinsam bestimmt. Die Firma einerseits und die Gewerkschaft andererseits ernennen je einen Schiedsrichter. Damit kann das Begehren verbunden werden, dass das Schiedsgericht um zwei von den Prozessparteien gemeinsam zu bezeichnende Mitglieder erweitert wird.
- 34.3 Innert 14 Tagen nach Eingang der entsprechenden Aufforderung eines Vertragskontrahenten bei der Gegenpartei sind der Präsident und die übrigen Mitglieder des Schiedsgerichts zu ernennen. Können sich die Parteien in der Ernennung des Präsidenten und der gemeinsam zu bezeichnenden Schiedsrichter nicht oder nur teilweise einigen, so nimmt der Präsident des Schweizerischen Bundesgerichtes die erforderlichen Ernennungen vor. Das Nämliche gilt, wenn eine Partei den von ihrem zu bezeichnenden Schiedsrichter innert der erwähnten Frist von 14 Tagen nicht bestimmt. Das Schiedsgericht tagt an dem durch den Präsidenten bezeichneten Ort. Das Verfahren richtet sich nach der Zürcherischen Zivilprozessordnung und ist mit möglichster Beschleunigung durchzuführen. Die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist endgültig und kann mit ordentlichen Rechtsmitteln nicht angefochten werden.
- 34.4 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, bis zur Ernennung des Schiedsgerichtes und während der Dauer des Verfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

35. Übergangsbestimmungen

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

36. Vertragsdauer

- 36.1 Dieser Vertrag tritt am 1. April 2020 in Kraft und ersetzt die Vorgängerversion. Dieser KAV gilt mindestens bis zum 31. Dezember 2021.
- 36.2 Dieser KAV kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf das Jahresende von einer der Vertragsparteien schriftlich gekündigt werden. Wenn der Vertrag nicht spätestens drei Monate vor Ablauf (Ablauf jeweils am 31. Dezember) durch eingeschriebenen Brief gekündigt wird, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr. Gleichzeitig mit der Kündigung sind Abänderungsvorschläge schriftlich einzureichen

Kommt eine Einigung nicht zustande, soll die Anpassung des Vertrages durch ein Schiedsgericht gemäss Art. 34 dieses Vertrages vorgenommen werden.

Reglement für den Paritätischen Solidaritätsfond

1. Grundlage

- 1.1 Grundlage des vorliegenden Reglements ist Art. 14 des Kollektivarbeitsvertrages (Paritätischer Solidaritätsfonds)

2. Organisation

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

3. Verwendung der Mittel

- 3.1 Aus den dem Paritätischen Solidaritätsfonds zufließenden Mitteln wird jährlich ein pauschaler Betrag von 50 % des Solidaritätsbeitrages pro dem KAV unterstellten Mitarbeitenden, den am Kollektivarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften zugewiesen. Die Höhe dieses Betrages wird für die Vertragsdauer festgelegt. Massgebend dafür sind der Organisationsgrad und die den Gewerkschaften erwachsenen Kosten für Abschluss und Vollzug des Vertrages.
- 3.2 Die Firma gibt der Gewerkschaft jährlich die Anzahl deren dem KAV unterstellten Mitarbeitenden bekannt.
- 3.3 Die Verwendung der dem Fonds verbleibenden Mittel erfolgt nach der Zweckbestimmung in Art. 14.2 des Kollektivarbeitsvertrages. Die Vertragsparteien sowie einzelne Arbeitnehmende sind berechtigt, der Paritätischen Kommission Anträge zu unterbreiten.

4. Schlussbestimmungen

- 4.1 Die Gewerkschaften unterbreiten jährlich der Firma eine Liste der ihr angeschlossenen Mitglieder.
- 4.2 Sollte ein vertragsloser Zustand eintreten, wird auch die Tätigkeit des Paritätischen Solidaritätsfonds, insbesondere der Beitragsbezug, unterbrochen.
- 4.3 Bei Meinungsverschiedenheiten findet das Einigungsverfahren nach zuletzt geltendem Kollektivarbeitsvertrag Anwendung.

Schoeller Textil AG, Sevelen

Siegfried Winkelbeiner
Chief Executive Officer

Eveline Scheidegger
Leiterin Personal

Gewerkschaft Syna

Mathias Regotz
Vize-Präsident

Diego Frieden
Zentralsekretär

Nico Fröhli
Zentralsekretär

Cornelia Bickert
Regionalsekretärin

Betriebskommission Schoeller Textil AG

Alji Jashari
Präsident der Betriebskommission