



# **Einheitsvertrag**

**Ciba**

**Schweiz**

**01. Januar 2008 – 31. Dezember 2010**

**(Ersetzt den Vertrag vom 01. 01.1999 – 31.12.2001 sowie die  
Verlängerungen vom 01.01.2002 bis 31.12.2007 und  
die Zusatzvereinbarung vom 10.10.2005)**

## **1. Grundsätze**

### **1.1. Vertragsparteien**

- 1.1.1. Folgende Parteien beteiligen sich am vorliegenden Vertrag:
- Ciba AG, Ciba Schweizerhalle AG, Ciba Kaisten AG und Ciba Monthey SA, nachfolgend "Firma" genannt
  - Syna – die Gewerkschaft, Gewerkschaft Unia sowie Angestellte Schweiz / Cibav.

### **1.2. Vertragsziele**

- 1.2.1. Der Vertrag soll einen positiven Beitrag zum Wohl und zur Entwicklung der Mitarbeiter/innen der Ciba und der Firma leisten.
- 1.2.2. Der Vertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben. Dieser verpflichtet die Vertragsparteien, sich gegenseitig zu respektieren.
- 1.2.3. Die Vertragsparteien wollen mit diesem Vertrag
- die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiter/innen resp. den Arbeitnehmerverbänden und der Firma vertiefen,
  - Eckpunkte fortschrittlicher arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten festlegen,
  - Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen und
  - den Arbeitsfrieden wahren.
- 1.2.4. Bezüglich arbeitsvertraglicher Bestimmungen soll niemand aufgrund von politischer Überzeugung, Konfession, Nationalität oder Geschlecht eingeschränkt werden. Die Vertragsparteien sind bestrebt, in der Firma die faktische Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen. Dabei legen sie ein besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse von Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten.
- 1.3.** Die Firma anerkennt die Ordnungsfunktion der Arbeitnehmerverbände und die daraus erwachsenden Aufgaben der einzelnen Verbandsmitglieder.
- 1.4.** Während der ganzen Vertragsdauer gilt für die Vertragsparteien und die dem Vertrag unterstellten Mitarbeiter/innen die absolute Friedenspflicht. Vorbehalten bleibt Punkt 4.5.3.

- 1.5.** Die Vertragsparteien anerkennen das Recht der diesem Vertrag unterstellten Mitarbeiter/innen auf freie Wahl einer firmeninternen Personalvertretung (nachfolgend "PV" genannt).
- 1.6.** Die Firma begrüsst und unterstützt die Bildung von firmeninternen Unterorganisationen der am Einheitsvertrag beteiligten Parteien. Sie gewährt diesen den notwendigen Handlungsspielraum und die notwendige Bewegungsfreiheit unter Vorbehalt von Punkt 5.1.

## **2. Zweck**

- 2.1.** Der vorliegende Vertrag regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien sowie die Rechte und Pflichten der PV und setzt den Rahmen für das arbeitsvertragliche Verhältnis zwischen der Firma und den Mitarbeiter/innen.

## **3. Geltungsbereich**

- 3.1.** Die Bestimmungen gelten für sämtliche Mitarbeiter/innen der Mitarbeiter-Funktionsstufen 1-10 der Ciba in der Schweiz.

## **4. Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

### **4.1. Arbeitsverhältnis: Anstellung**

- 4.1.1. Anstellung
1. Die Anstellung erfolgt durch die Firma mittels eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrags.
  2. Die normativen und indirekt schuldrechtlichen Bestimmungen dieses Einheitsvertrags sind integrierender Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags.
  3. Firmenspezifisch vereinbarte Arbeits- und Anstellungsbedingungen und Reglemente sind integrierender Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags.
  4. Mitarbeiter/innen erhalten bei der Anstellung den Einheitsvertrag und die entsprechenden Firmenreglemente ausgehändigt.
  5. Die ersten 3 Monate effektiver Tätigkeit gelten als Probezeit.
  6. Im übrigen gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts.

### **4.2. Arbeitsverhältnis: Auflösung**

- 4.2.1. Kündigungsfristen
1. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 14 Kalendertage.

2. Danach kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, ab Alter 45 von sechs Monaten jeweils auf Monatsende gekündigt werden.
3. Das Arbeitsverhältnis erlischt spätestens bei Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters.

### 4.2.2. Kündigungsschutz

1. Unbefristet angestellte Mitarbeiter/innen können nach Ablauf der Probezeit wegen Fehlverhaltens oder aus Leistungsgründen nur nach einem schriftlichen Verweis mit festem Ueberprüfungsdatum entlassen werden. Die Massnahmen, welche der/die Mitarbeiter/in nach Erhalt eines Verweises ergreifen kann, sind im Reglement "Anstellungsbedingungen" festgehalten. Vorbehalten bleibt die fristlose Kündigung.

### 4.2.3. Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

1. Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen wie Fusionen, Produktionsverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen, Betriebsschliessungen werden vorgängig mit der PV besprochen.
2. Führen die Gespräche, insbesondere bei der Vorbereitung eines Sozialplans, nicht zu einem für beide Seiten befriedigenden Resultat, können die Verbände beigezogen werden.

## 4.3. Arbeitszeit

### 4.3.1. Arbeitszeit

1. Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
2. Anstelle der Wochenarbeitszeit kann die Firma die Jahresarbeitszeit einführen. Sie beträgt nach Berücksichtigung der gesetzlichen und betriebsspezifischen Feiertagsregelungen im Durchschnitt der Jahre 1982 Stunden. Für die Jahresarbeitszeit gelten die speziellen Bestimmungen des Reglements "Arbeitszeit und Ferien".
3. Die Arbeitsleistung erfolgt in der Regel zwischen Montag und Freitag von 06.00 - 20.00 Uhr.
4. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Reglements "Arbeitszeit und Ferien".

### 4.3.2. Individuelle Arbeitszeitmodelle

1. Die Firma bekennt sich zur Unterstützung individueller Arbeitszeitmodelle auf allen Funktionsstufen.

### 4.3.3. Überzeit / Schichtarbeit / Feiertagsarbeit

1. Die Überzeit, Schichtarbeit und Feiertagsarbeit werden im Rahmen des Reglements "Arbeitszeit und Ferien" vereinbart.

## 4.4. Ferien

### 4.4.1. Ferienanspruch

1. Der Ferienanspruch beträgt:

Bis Alter 20	25 Arbeitstage
Bis Alter 45	23 Arbeitstage
Mit Alter 46	24 Arbeitstage
Mit Alter 47	25 Arbeitstage

Mit Alter 48	26 Arbeitstage
Mit Alter 49	27 Arbeitstage
Ab Alter 50	28 Arbeitstage
Ab Alter 60	30 Arbeitstage.

2. Massgebend ist jeweils das Kalenderjahr, in welchem das entsprechende Altersjahr vollendet wird.

### 4.5. Gehalt

- 4.5.1. Die Ciba AG steht zu einer Personal- und Lohnpolitik, in welcher die Erweiterung der Personenfreizügigkeit nicht zu Lohndumping missbraucht wird.

Neueintretende/Mitarbeitende werden gemäss den mit den Sozialpartnern vereinbarten (Artikel 5.2.4.2 EV) Salärbändern entlohnt.

- 4.5.2. Basissalärfestsetzung

1. Die Basissalärfestsetzung erfolgt auf der Grundlage des firmenspezifischen Gehaltssystems.
2. Das Basissalär wird zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten individuell vereinbart. Hauptelemente zur Bemessung sind Funktion und Leistung.

- 4.5.3. Gehaltsverhandlungen

1. Über allgemeine Gehaltsanpassungen verhandelt die Firma jährlich mit der PV.
2. Führen die Verhandlungen zu keinem Resultat, übernehmen Delegierte der entsprechenden Arbeitnehmerverbände im Beisein der PV die Verhandlungsführung.
3. Führen auch diese Verhandlungen zu keiner Einigung, erlischt in Bezug auf diese Streitigkeiten die Friedenspflicht.

- 4.5.4. Lohn- und Zeitzuschläge für Schichtarbeit und angeordnete Überzeit

1. Zuschläge in Zeit und Lohn für Schichtarbeit sowie für angeordnete Überzeit sind Gegenstand der Vertragsverhandlungen. Die unterschiedlichen Bestimmungen in den einzelnen Werken werden dabei berücksichtigt.
2. Die PV und die Firma treffen entsprechende Ausführungsbestimmungen im Reglement "Arbeitszeit und Ferien".

- 4.5.5. Lohnzahlungen bei Absenzen

1. Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall wird voller Lohnersatz für die Dauer von maximal 720 Kalendertagen innert 900 Kalendertagen gewährt, sofern und solange ein Arbeitsverhältnis mit der Firma besteht. Diesbezüglich gelten die Bestimmungen des Reglements "Salärfortzahlung bei Krankheit und Unfall".

2. Die Firma gewährt vollen Lohnersatz während des Schwanger- und Mutterschaftsurlaubs, insgesamt 18 Wochen.

- 4.5.6. Sozialzulagen

1. Die Sozialzulagen richten sich nach den jeweiligen kantonalen Bestimmungen.
2. Weitergehende Regelungen sind Gegenstand der Vertragsverhandlungen.

4.5.7. REKA-Cheques

1. Der Bezug von REKA-Cheques wird im Reglement "Anstellungsbedingungen" geregelt.
2. Änderungen der Bezugsberechtigung können zwischen der Firma und der PV im Rahmen der Gehaltsverhandlungen vereinbart werden.

## 4.6. Weiterbildung

Die Firma fördert die berufliche Weiterbildung und Umschulung der Mitarbeiter/innen im angemessenen Rahmen und räumt ihr hohe Priorität ein.

## 5. Personalvertretung (PV)

### 5.1. Zweck und Aufgaben

- 5.1.1. Zur innerbetrieblichen Interessenswahrung wird in der Firma eine PV gewählt.
- 5.1.2. Die PV ist die legitimierte Vertretung aller diesem Vertrag unterstellten Mitarbeiter/innen gegenüber der Firma.
- 5.1.3. Die PV überwacht die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Einheitsvertrags innerhalb der Firma und wirkt in allen Bereichen mit, in welchen die Mitwirkung gesetzlich, einheitsvertraglich oder firmenintern vorgesehen ist.

### 5.2. Organisation und Mitwirkungsrechte

- 5.2.1. Rechte und Pflichten der PV, ihre Organisation und die Wahl ihrer Mitglieder sind im Reglement "Personalvertretung" festgehalten.
- 5.2.2. Die Mitwirkungsrechte der PV sind in folgende 4 Mitwirkungsgrade unterteilt:
  1. Information: Die PV wird von der Firma über alle wichtigen Ereignisse, Entwicklungen, Tatsachen und Pläne in den einzelnen Mitwirkungsbereichen rechtzeitig und umfassend informiert.
  2. Mitsprache: Die PV spricht über vereinbarte Inhalte vor deren Entscheid durch die Firma mit und gibt eine begründete Stellungnahme ab. Die Firma orientiert die PV über den getroffenen Entscheid und begründet einen von der Stellungnahme der PV abweichenden Beschluss.
  3. Minoritäre Mitentscheidung: Die Firmenvertreter/innen sind im Entscheidungsgremium in der Mehrzahl.
  4. Paritätische Mitentscheidung: Das Entscheidungsgremium besteht aus gleich vielen PV- wie Firmenvertreter/innen (quantitative Mitentscheidung), bzw. ein Entscheid kann nur im Einvernehmen mit der Mehrheit der im Entscheidungsgremium vertretenen PV- sowie Firmenmitglieder getroffen werden (qualitative Mitentscheidung).

- 5.2.3. Die Mitwirkungsgebiete umfassen insbesondere:
- Personalpolitik
  - Anstellungsbedingungen
  - Arbeitszeit
  - Gehalt
  - Aus- und Weiterbildung
  - Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
  - Massnahmen bei Restrukturierungen
  - Organisation der betrieblichen Mitwirkung.
- 5.2.4. Die Mitwirkungsrechte der PV umfassen je nach Mitwirkungsgrad insbesondere:
1. Information:
    - Die Informationsrechte werden im Reglement “Personalvertretung” festgehalten.
  2. Mitsprache:
    - Erarbeitung Reglement “Personalvertretung”
    - Reglement “Anstellungsbedingungen”
    - Reglement “Arbeitszeit und Ferien” (Arbeitszeitmodelle, Schicht, Überzeit, Urlaub, Absenzen)
    - Reglement “Salärfortzahlung bei Krankheit und Unfall”
    - Ausgestaltung der Schichtarbeit
    - Versetzung grösserer Gruppen von Mitarbeiter/innen
    - Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen (Art. 4.2.3.)
    - Erstellung eines Sozialplans (Art. 4.2.3.)
    - Konzepte zur beruflichen Aus- und Weiterbildung
    - Ombudsfunktion auf Verlangen der Mitarbeiter/innen (inklusive Lehrlinge mit Lehrvertrag gemäss Art. 344-346 OR) bei der Geltendmachung von Rechten aus dem Arbeitsverhältnis
    - Basissalärssystem
    - Gleichstellungsprojekte.
  3. Minoritäre Mitentscheidung:
    - Reglement über die Zusammenarbeit in Fragen der Betriebssicherheit, des Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes.
  4. Paritätische Mitentscheidung:
    - Abänderung Reglement “Personalvertretung”
    - Ausgestaltung von Stellenbewertungssystemen
    - Durchführung von Stellenbewertungen in paritätisch zusammengesetzten Kommissionen
    - Pauschalabgeltung für regelmässige Schicht (unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bestimmungen in den einzelnen Werken).
- 5.2.5. Mitglieder der PV werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im notwendigen Ausmass von der angestammten Funktion freigestellt und von der Firma unterstützt. Details sind im Reglement “Personalvertretung” geregelt.
- 5.2.6. Schulung und Weiterbildung für die Tätigkeit als Mitglied der PV sind gewährleistet und werden zwischen Firma und PV geregelt.

## **6. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien**

### **6.1. Informationsrechte der Arbeitnehmerverbände**

- 6.1.1. Die an diesem Vertrag beteiligten Arbeitnehmerverbände können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen an ihre Mitglieder an dafür vorgesehenen Stellen in der Firma anschlageln. Hinsichtlich solcher Bekanntmachungen gelten die firmeninternen Regelungen.
- 6.1.2. Die Firma anerkennt das Anliegen der Arbeitnehmerverbände, über Entscheide von grosser Tragweite für den Werkplatz Schweiz und deren Hintergründe frühzeitig informiert zu werden.
- 6.1.3. Die Mitglieder der am Einheitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbände können zur Ausübung arbeitnehmerverbandsbezogener Funktionen Urlaub beanspruchen. Die Freistellung, d.h. unbezahlter resp. bezahlter Urlaub, wird von Fall zu Fall unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Firma geregelt.

### **6.2. Beitrag für Bildung und Vertragskosten**

- 6.2.1. Die Firma stellt jährlich den Betrag von Fr. 95.- für jede dem Vertrag unterstellte Person zur Verfügung.
- 6.2.2. Dieser Betrag wird als Beitrag an die Bildungskosten der Arbeitnehmerverbände und an die aus dem Abschluss und der Einhaltung des Einheitsvertrags entstehenden Kosten verwendet.
- 6.2.3. Die Firma überweist den Betrag, der jeweils aufgrund des Bestands der am 01. Januar dem Einheitsvertrag unterstellten Mitarbeiter/innen ermittelt wird, an eine neutrale Treuhandstelle.
- 6.2.4. Diese Treuhandstelle kontrolliert den Bestand der jeweils am 01. Januar dem Vertrag unterstellten Mitarbeiter/innen und nimmt nach Abzug ihrer Kosten die Aufteilung des Beitrags an die Arbeitnehmerverbände nach Massgabe der diesem Vertrag unterstellten Mitglieder vor.

### **6.3. Differenzen auf Vertragsebene**

- 6.3.1. Bei Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung des Einheitsvertrags (Rechtsstreitigkeiten) ist zu deren Beilegung folgendes Verfahren zu befolgen:
  - 1. In erster Linie soll versucht werden, die Meinungsverschiedenheiten durch Verhandlungen zwischen der Firma und der PV zu beheben.
  - 2. Lässt sich die Angelegenheit nicht in der Firma ordnen, ist die Sache den Vertragsparteien zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
  - 3. Wird mit den Vertragsparteien keine Einigung erzielt, wird die Angelegenheit einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung unterbreitet.



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

## **6.4. Schiedsgericht**

- 6.4.1. Über die Bestellung des Schiedsgerichts, dessen Organisation und das von ihm einzuhaltende Verfahren gelten folgende Bestimmungen:
1. Innert 14 Tagen nach Erhalt einer entsprechenden Aufforderung seitens einer Vertragspartei sind zu ernennen:
  2. Der Vorsitz. Falls sich die Parteien nicht auf eine andere Persönlichkeit einigen, hat der oder die Vorsitzende des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt (Gesamtgericht) den Vorsitz des Schiedsgerichts.
  3. Die Delegierten der Parteien und deren Ersatzleute. Die Firma sowie die Gesamtheit der Arbeitnehmerverbände wählen je 2 Delegierte und mindestens 2 Ersatzleute in das Schiedsgericht. Diese sind dem Vorsitz des Schiedsgerichts schriftlich bekanntzugeben.
  4. Das Schiedsgericht tagt in Basel. Es bestimmt ausschliesslich und endgültig das Verfahren. Über allfällige Austritts- und Ablehnungsgründe entscheidet der Vorsitz endgültig nach den Bestimmungen des Prozessrechts des Kantons Basel-Stadt.
  5. Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind endgültig; die Parteien verzichten auf jeden Instanzenzug.
- 6.4.2. Bei lokalen Differenzen zwischen den Parteien kann ein Schiedsgericht mit Sitz im betreffenden Kanton anstelle eines Schiedsgerichtes mit Sitz im Kanton Basel-Stadt konstituiert werden. Dabei gilt das Vorgehen gemäss Punkt 6.4.1.
- 6.4.3. Bei Vertragsverletzungen durch eine Vertragspartei, deren Organe oder Mitglieder kann das Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine angemessene Konventionalstrafe aussprechen.

## **7. Schlussbestimmungen**

### **7.1. Ergänzungen oder Abänderungen des Vertrags**

- 7.1.1. Ergänzungen oder Abänderungen des Vertrags können von den Vertragsparteien auch während der Vertragsdauer vereinbart werden. Solange darüber keine Einigung erzielt ist, gilt der bestehende Einheitsvertrag und ist das in Punkt 6.3.1.3. vorgesehene Schiedsgericht nicht zuständig.

### **7.2. Vertragsdauer und Vertragskündigung**

- 7.2.1. Dieser Vertrag ersetzt den Einheitsvertrag vom 01.01.1999 – 31.12.2001 sowie dessen Verlängerungen vom 01.01.2002 bis 31.12.2007 und die Zusatzvereinbarung

## Einheitsvertrag Ciba Schweiz

---

vom 10.10.2005. Er tritt per 01. Januar 2008 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2010.

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

Basel, den 4. April 2008

**Ciba AG**  
**Ciba Schweizerhalle AG**  
**Ciba Kaisten AG**  
**Ciba Monthey SA**

B. Milani

S. Schellhorn

**Syna – die Gewerkschaft**

K. Regotz

A. Kerst

**Gewerkschaft Unia**

A. Daguet

C. Pardini

**Angestellte Schweiz / Cibav**

V. Hegi

L. Lecoq