

Allgemeine Bestimmungen

ART. 1 – Zweck

Dieser Gesamtarbeitsvertrag wird im Bestreben abgeschlossen, den Arbeitsfrieden zu sichern, das gegenseitige Vertrauen zu stärken und allfällige Meinungsverschiedenheiten zwischen den Sozialpartnern auf gütlichem Wege, gemäss den Grundsätzen von Treu und Glauben, beizulegen. Die sozialen Belange der Arbeitnehme einerseits und die wirtschaftliche Lage der Arbeitgeberin andererseits sind bei der Festsetzung der Bedingungen mitzuberoücksichtigen.

ART. 2 – Geltungsbereich

Der GAV gilt für die festangestellten Mitarbeitenden der Nestlé Suisse S.A., Konolfingen, welche in den Abteilungen Produktion, Endverpackung, Logistik sowie Technik angestellt und nicht in einer leitenden Position tätig sind.

Für Aushilfen, PraktikantInnen, Lernende und Mitarbeitende von Temporärfirmen werden die Bestimmungen sinngemäss angewendet. Sie unterstehen dem GAV jedoch nicht.

ART. 3 – Friedenspflicht

Die Parteien verpflichten sich gegenseitig zur strikten Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen.

Während der Vertragsdauer haben sich die Parteien an den Grundsatz absoluter Friedenspflicht zu halten. Die Arbeitgeberin einerseits, die Arbeitnehmenden und die Unia andererseits, verzichten ausdrücklich auf gegenseitige Kampfhandlungen wie Arbeitsniederlegung, Sperre, Boykott, Kollektivkündigung, Publikation in der Presse, usw. Sie verpflichten sich ebenfalls, alle Vorkehrungen zu treffen, um Störungen des Arbeitsfriedens zu verhindern.

Die Parteien verpflichten sich zu jederzeitiger Verhandlungsbereitschaft, bei drohenden oder vorgekommenen Verletzungen dieser Vorschriften und Pflichten und - falls eine Verständigung nicht erzielt werden kann - zur Einhaltung des in Art. 5 festgelegten Schiedsgerichtsverfahrens.

ART. 4 – Vertragsbeitrag

Die Arbeitgeberin leistet dem Vertragspartner einen Pauschalbeitrag an die aus dem Abschluss und der Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages zu erbringenden Leistungen.

ART. 5 – Differenzen und Schiedsgericht

Fragen der allgemeinen Arbeitsbedingungen und allfällige Meinungsverschiedenheiten sind in erster Linie im Betrieb selbst und in direkten Verhandlungen zwischen der Nestlé Suisse S.A., Fabrik Konolfingen und der Personalkommission zu behandeln und nach Möglichkeit zu regeln. Lässt sich eine Einigung nicht erzielen, so finden Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern statt. Kommt auch hierbei eine Einigung nicht zustande, so anerkennen die Vertragsschliessenden das Einigungsamt II in Bern als Schiedsgericht, dessen Urteil sich beide Teile unterziehen.

ART. 6 – Personalkommission

Die PEKO ist das Bindeglied zwischen Personal und Fabrikleitung. Sie vertritt die Interessen des gesamten Personals und setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern sämtlicher Betriebszweigen zusammen. Einzelheiten sind im PEKO Reglement geregelt.

Insbesondere werden das gute Einvernehmen, das gegenseitige Vertrauen sowie die Mitsprache und Mitverantwortung bei der Behandlung von Angelegenheiten, die für Personal und Fabrik von Interesse und Bedeutung sind, gefördert.

Die PEKO-Mitglieder sind für die Weiterleitung von betrieblichen Informationen in geeigneter und sachlicher Weise verantwortlich. Über persönliche Angelegenheiten von Mitarbeitenden, die sie aufgrund ihrer Tätigkeit erfahren, ist Diskretion zu wahren (Datenschutz). Die Kommissionsmitglieder nehmen somit eine Vertrauensstellung ein und verpflichten sich keine Informationen an Unbefugte und Dritte weiterzugeben.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

ART. 7 – Pflichten der Arbeitnehmenden

Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die ihnen übertragene Arbeit nach Weisung der Vorgesetzten sowie den Prozessanweisungen, unter Aufwendung aller Sorgfalt, auszuführen und zu dem ihnen anvertrauten Material, den Maschinen, Werkzeugen und Einrichtungen Sorge zu tragen. Wahrnehmungen über eingetretene Schäden oder Ereignisse, welche die Umwelt beeinflussen können, sind dem zuständigen Abteilungsleiter umgehend zu melden. Bei allen Verrichtungen ist der Personensicherheit, Produktesicherheit und der persönlichen Hygiene grösste Beachtung zu schenken.

Für Schäden, die aus Fahrlässigkeit oder absichtlicher Nichtbeachtung der Sorgfalts- und Hygienepflicht entstehen, haftet der einzelne Arbeitnehmende entsprechend den Vorschriften des Arbeitsgesetzes und des Obligationenrechts. Über technische, wissenschaftliche und kaufmännische Vorgänge im Betrieb hat jeder Arbeitnehmende strengste Verschwiegenheit zu wahren.

Es gilt ein Konsumverbot von Suchtmitteln am Arbeitsplatz. Essen und Rauchen sind strikte reglementiert.

Ungenügende Arbeitsleistung und unkorrektes Verhalten können im Wiederholungsfalle, nach vorheriger schriftlicher Verwarnung, die Entlassung zur Folge haben.

Die Unfallverhütungs- und Sicherheitsvorschriften sind genau zu befolgen. Vorhandene Sicherheitseinrichtungen sind unbedingt zu benützen und dürfen nicht entfernt werden.

Vorbehalten bleiben alle Bestimmungen arbeitsrechtlichen Inhalts in Verfassung, Gesetzen und Verordnungen sowie Betriebsordnung.

ART. 8 – Probezeit

Die ersten 3 Monate gelten als Probezeit.

ART. 9 – Bessere Bedingungen und anrechenbare Dienstjahre

Bei Vertragsabschluss in Kraft befindliche Anstellungsbedingungen dürfen im Hinblick auf diesen Vertrag nicht verschlechtert werden. Wo mit der Dauer der Dienstzeit Vorteile verbunden sind, werden die bisherigen Dienstjahre voll angerechnet.

ART. 10 – Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Es gelten folgende Kündigungsfristen:

- ◆ während der Probezeit 7 Tage (auf Ende Woche)
- ◆ im 1. Jahr der Anstellung 1 Monat
- ◆ ab 2. Dienstjahr 2 Monate
- ◆ ab 10. Dienstjahr 3 Monate

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits nur auf ein Monatsende aufgelöst werden. Die Kündigung muss am letzten Tag bevor die Kündigungsfrist zu laufen beginnt im Besitz des Partners sein, ansonsten verschiebt sie sich um einen Monat.

Mit dem Erreichen des gesetzlichen Pensionierungsalters endet das Arbeitsverhältnis automatisch.

ART. 11 – Kündigungsschutz und Sperrfristen

Der Kündigungsschutz ist im OR Art. 334 ff. geregelt.

Eine Kündigung, die während einer der gesetzlichen 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 und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen, im Sinne von OR Art. 337 ff., bleibt vorbehalten. Die Personalkommission wird in solchen Fällen orientiert.

Art. 12 – Persönlichkeitsschutz

Der Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden muss gewährleistet sein. Jede Verletzung durch Handlungen, Worte oder Bilder muss bekämpft und vermieden werden. Die Vertragspartner setzen sich dafür ein, dass niemand diskriminiert wird, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der sexuellen Identifikation, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder physischen Behinderung.

Gemeinsame Anstrengungen werden unternommen, um in der Fabrik ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens zu schaffen, damit Konflikteskalation, Diskriminierung und sexuelle Belästigung verhindert werden können. Bei der sexuellen Belästigung reichen die Massnahmen von schriftlichem Verweis bis zu einer fristlosen Kündigung. Wer eine nichtschuldige Person wider besseren Wissens beschuldigt, hat ebenfalls mit den erwähnten Sanktionen zu rechnen.

Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

Allfällig betroffene Mitarbeitende können sich jederzeit für Rat und Unterstützung an die Vorgesetzte/ den Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Personalkommission und/oder eine definierte externe, neutrale Stelle wenden.

ART. 13 – Datenschutz

Das Unternehmen garantiert den Schutz der Personendaten und verpflichtet sich:

- Die Bearbeitung von personenbezogenen Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.
- Den Zugang zu den personenbezogenen Daten auf jeden Mitarbeitenden zu beschränken, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen.
- Auskünfte über Mitarbeitende an Aussenstehende nur zu erteilen, wenn die betroffene Person zugestimmt hat oder wenn eine öffentliche Behörde rechtmässig darum ersucht.
- Den Mitarbeitenden auf Verlangen Einsicht in die sie betreffenden Dokumente des Personaldossiers oder die sie betreffenden elektronisch gespeicherten Daten im SAP zu gewähren.
- Fehlerhafte personenbezogene Daten zu berichtigen.

Mitarbeitende, welche im Rahmen ihrer Funktion personenbezogene Daten erfassen, verwenden oder aufbewahren, tragen für deren Schutz die Verantwortung und sind verpflichtet, die sachgerechten Massnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes zu treffen.

Alle Mitarbeitende sind verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte von anderen Mitarbeitenden zu respektieren. Informationen über Kunden und Lieferanten unterliegen der Vertraulichkeit.

ART. 14 – Vereins- und Koalitionsfreiheit

Vereins- und Koalitionsrecht werden gewährleistet. Zur Förderung der Vertragspartnerschaft wird dem Betriebspersonal empfohlen, Mitglied der Gewerkschaft Unia zu werden.

Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit dürfen keine Nachteile erwachsen.

ART. 15 – Ausübung eines öffentlichen Amtes

Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne Amtszwang ist die **vorgängige** Zustimmung der Geschäftsleitung einzuholen, sofern damit Abwesenheiten während der Arbeitszeit verbunden sind.

Die Fabrikdirektion unterstützt die Ausübung eines öffentlichen Amtes und gewährt unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten sowie nach Vorlage eines offiziellen Beleges einen bezahlten Urlaub in beschränktem Rahmen. In diesem Fall sind die eventuell bezogenen Sitzungsgelder dem Arbeitgeber zurückzuerstatten.

ART. 16 – Nebenerwerb

Nebenerwerb ist für Vollzeitbeschäftigte nur mit schriftlicher Zustimmung der Fabrikdirektion sowie unter der strikten Beachtung der arbeitsgesetzlichen Vorgaben (Höchst Arbeitszeit, Beeinträchtigung der Leistung, konkurrenzierende Tätigkeit) zulässig. Teilzeitbeschäftigte haben die Pflicht, den Arbeitgeber über andere Arbeitsverhältnisse zu informieren. Auch hier gelten die arbeitsgesetzlichen Vorgaben.

ART. 17 – Arbeitszeit

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 41 Stunden innerhalb von 12 Monaten, welche je nach Bereich starr oder flexibel geleistet wird.

ART. 18 – Überstunden/Überzeit

Aufgrund der Jahresarbeitszeit, gemäss Art. 17, werden Mehrstunden bzw. Absenzen zuschlagsfrei auf den Folgemonat übertragen. Dadurch können Beschäftigungsschwankungen jeglicher Art längerfristig ausgeglichen werden. Kompensationen erfolgen permanent, wenn es die Beschäftigungssituation erlaubt oder erfordert.

Einmal im Kalenderjahr - Stichtag 31. Dezember - wird die kumulierte Zeitsituation abgerechnet. Die während dem Jahr geleistete Mehrzeit wird bis maximal 50 Stunden zuschlagsfrei übertragen. Zeitguthaben über 50 Stunden werden mit einem Zuschlag von 25% aufgerechnet. Der daraus resultierende Zeitananspruch (geleistete Zeit und Zuschlag) kann auf Wunsch der Arbeitnehmenden zur Kompensation gutgeschrieben oder ausbezahlt werden. Bereits aufgerechnete Zählerstände werden 1:1 übertragen. Die Arbeitgeberin behält sich das Recht vor, die Anzahl der zur Kompensation übertragenen Stunden auf deren 170 zu limitieren. Die Limite für freiwillige Vorkompensationen beträgt maximal 50 Stunden (Minusstunden).

ART. 19 – Sonntags-, Feiertags-, Abend-, Nacht- und Samstagarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen geleisteten Stunden sind Bestandteil der Jahresarbeitszeit. Der Zuschlag von 75% wird ausbezahlt, bei Nachtarbeit 10% davon in Zeitkompensation. Eine Kumulation weiterer Zuschläge wird ausgeschlossen.

Die Zulage für Abend- und Nachtarbeit beträgt 30% und wird während des ganzen Jahres von 20.00 bis 06.00 Uhr bezahlt. Für die Nachtarbeit (23.00 – 06.00 Uhr) wird zusätzlich ein Zeitzuschlag von 10% gutgeschrieben.

Für Arbeitsstunden, die an Samstagen geleistet werden, wird ein Lohnzuschlag von 10% gewährt.

ART. 20 – Schichtarbeit

Die Betriebsleitung sowie die jeweiligen Schichtführer erstellen Schichtpläne, die in der Regel spätestens 10 Kalendertage vor einem geplanten Einsatz ausgehängt werden und/oder elektronisch zur Verfügung stehen.

Die ausfallenden Schichtzulagen während den Ferien- und sonstigen Abwesenheiten werden in Form einer monatlich ausbezahlten Pauschale von Fr. 350.— abgegolten. Bei Umteilung in den Normalbetrieb entfällt die Pauschale. Dagegen werden für gelegentliche Einsätze pro Schichtwoche Fr. 100.-- gewährt.

ART. 21 – Erschwerniszulage und Pikettentschädigung

Für Arbeiten, die in einer besonderen Vereinbarung geregelt sind, wird ein Lohnzuschlag von 20 % ausgerichtet.

Sofern die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, werden Pikettdienste angeordnet, damit die Behebung von Störungen im Pannenfall sichergestellt werden kann. Die Entschädigung beträgt Fr. 50.-- pro Tag/Nacht. Insgesamt werden höchstens Fr. 350.-- pro Woche (7 x Fr. 50.--) ausgerichtet.

Für Panneneinsätze wird eine pauschale Vorbereitungs- und Reisezeit von einer Stunde gewährt; während der eigentliche Einsatz aufgrund der effektiven zeitlichen Beanspruchung, einschliesslich Nacht-, Samstags- und Sonntagszuschlag, verrechnet wird.

ART. 22 – Ferien

Alle diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende Ferien:

25 Tage	>	bis 49. Altersjahr
27 Tage	>	50. – 59. Altersjahr
30 Tage	>	ab 60. Altersjahr

Im Ein- und Austrittsjahr werden die Ferien anteilmässig berechnet.

Übersteigt das Total der Absenzen wegen Krankheit und/oder Unfall und/oder Militär- und/oder Zivildienst zwei Monate innerhalb von 365 Tagen, so wird der Ferienanspruch um 1/12 für jeden weiteren vollen Absenzenmonat (auf der Basis von 22 Arbeitstagen) gekürzt.

Der Ferienbezug erfolgt aufgrund der internen Regelung, die für alle Arbeitnehmende verbindlich ist. Bei der Ferienplanung werden die Wünsche der Arbeitnehmenden, soweit betrieblich möglich, berücksichtigt.

Die Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden.

ART. 23 – Feiertage

Für die an 9 Feiertagen (Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten und Stephanstag) ausfallende Arbeitszeit wird der Lohnausfall, berechnet auf einem Normalarbeitstag, voll vergütet.

ART. 24 – Urlaubstage

Die Arbeitnehmenden haben in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage:

◆ Geburt eigener Kinder	5 Tage
◆ Todesfall von Ehegatte, Lebenspartner/-in, Kind, Vater, Mutter	3 Tage
◆ Todesfall der Grosseltern, Schwiegereltern, oder Geschwister	1 Tag
◆ Heirat Eintragung gleichgeschlechtlicher Partnerschaft	2 Tage
◆ Umzug der eigenen Familie	1 Tag
◆ Militärische Kurzaufgebote	die dafür benötigte Zeit
◆ Betreuung von Familienangehörigen gegen Vorlage eines Arztzeugnisses und nach vorgängiger Absprache mit der Personalabteilung	3 Tage
◆ Gewerkschaftliche Weiterbildung für Personalkommissionsmitglieder Erfolgte Bewilligung durch die Fabrikdirektion (Antrag inkl. Kursunterlagen und anschliessendes Beilegen des Kursattests) ist Voraussetzung.	max. 25 Std.

Diese Urlaube werden nur im Zeitpunkt und im direkten Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis gewährt.

Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern und den Ehegatten sowie Lebenspartnerinnen/Lebenspartnern die gleichgeschlechtlichen Partnerinnen/ Partner gleichgestellt.

ART. 25 – Löhne

Ab 1. Januar 2009 gelten folgende Mindestlöhne:

Angelernte	3'700.—
Branchenfachleute	4'000.—

Die Lohnentwicklung ergibt sich über die Leistungsbewertung. Diese erfolgt in der Regel jährlich und hat zum Zweck, eine verfeinerte Lohnabstufung zu bewirken.

Die Löhne werden auf den Monat berechnet und monatlich ausbezahlt. Der Stundenlohn wird wie folgt berechnet:
Monatslohn : 177,7

Die Lohnzahlungen erfolgen bargeldlos am Monatsende. Die einzelnen Auszahlungstage werden jeweils für ein Kalenderjahr festgesetzt und bekanntgemacht.

Die Vergütungen für Sonntags-, Schicht- und Nachtarbeit sowie alle übrigen Zuschläge gelangen im folgenden Monat, zusammen mit der ordentlichen Abrechnung, zur Auszahlung. Die Verrechnung allfälliger Absenzen erfolgt ebenfalls im Folgemonat.

Am Jahresende wird ein dreizehnter Monatslohn ausgerichtet. Als Berechnungsgrundlage dient der Grundlohn inklusive Schichtzulagen, falls diese jährlich 10% des Grundlohnes übersteigen. Im Ein- und Austrittsjahr wird der Anspruch anteilmässig gewährt.

ART. 26 – Anpassung der Löhne

Die Löhne werden jährlich durch die beiden Vertragspartner überprüft. Als Grundlage für die Anpassung der Löhne werden die Veränderung der Lebenshaltungskosten der letzten 12 Monate (jährlich derselbe Referenzmonat), die individuelle Leistung sowie der allgemeine Geschäftsgang und die Wirtschaftslage berücksichtigt.

ART. 27 – Geburtszulage

Bei der Geburt erhält der für die Kinderzulage anspruchsberechtigte Elternteil eine einmalige Zuwendung von Fr. 1500.--.

ART. 28 – Kinderzulagen

Für jedes Kind ohne Erwerbseinkommen unter 16 Jahren wird die kantonale Kinderzulage ausbezahlt, sofern die für den Bezug erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Nach Vollendung des 25. Altersjahres entfällt der Anspruch auf Kinderzulagen.

Art. 29 – Lohnnachgenuss bei Todesfall

Beim Tode eines verheirateten Arbeitnehmenden bezahlt die Arbeitgeberin dem hinterbliebenen Ehegatten in Form einer einmaligen Leistung den Betrag von vier Brutto-Monatslöhnen. Die gleiche Regelung gilt für Arbeitnehmende, die für den Unterhalt eines nahen Verwandten aufkommen und für Arbeitnehmende in eingetragenen gleichgeschlechtlichen Partnerschaften.

ART. 30 – Krankheit

Bei ganz oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit hat der Arbeitnehmende nach Ablauf der Probezeit und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf den Basislohn in folgender Höhe:

100% für 360 Tage (Kalendertage)

80% ab dem 361. Tag und höchstens bis zum 730. Tag. In besonders schwierigen Fällen ist das Unternehmen bereit, diese Leistung freiwillig zu ergänzen.

Der Lohnfortzahlungsanspruch erneuert sich nach einem Jahr Arbeitstätigkeit, das nicht durch Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit unterbrochen wird.

Eine Rente, die durch die Invalidenversicherung und/oder den Fonds de Pensions ausbezahlt wird, ersetzt die Lohnfortzahlung.

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers endet mit der rechtlichen Auflösung des Arbeitsvertrages.

Die Krankmeldung muss im Zeitpunkt des verhinderten Arbeitsantritts bei der Arbeitgeberin vorliegen. Bei mehr als dreitägiger Arbeitsverhinderung in Folge Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmende der Arbeitgeberin unaufgefordert und spätestens am vierten Krankheitstag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Ausnahmsweise kann die Arbeitgeberin bereits ab dem ersten Absenztage auf einem solchen bestehen. Die Arbeitgeberin behält sich zudem vor, den Arbeitnehmenden zur vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten.

ART. 31 – Unfall

Arbeitnehmenden, die infolge eines durch die SUVA gedeckten Unfalls arbeitsunfähig sind, wird der Lohn analog Artikel 32 weiterbezahlt, während die Leistungen der SUVA der Arbeitgeberin zufallen. Falls die SUVA ihre Leistungen reduziert (z.B. wegen Selbstverschuldens), behält sich die Arbeitgeberin das Recht vor, die Lohnzahlungen im gleichen Mass herabzusetzen. Die Kinderzulagen werden ungekürzt ausbezahlt. Ebenfalls auf die Lohnzahlung angerechnet werden allfällige andere Versicherungsleistungen für Lohnausfall.

Bei den durch die SUVA nicht gedeckten Nichtbetriebsunfällen (aussergewöhnliche Risiken) entscheidet die Direktion aufgrund der besonderen Umstände über die Leistungen der Arbeitgeberin.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht regelmässig arbeiten und deren Wochenarbeitszeit 8 Stunden nicht erreicht, sind von der Nichtbetriebsunfallversicherung ausgeschlossen.

Dem Arbeitnehmenden wird ein Teil der Prämie für die Nichtberufsunfälle belastet. Die Höhe des Beitragssatzes wird durch die Arbeitgeberin festgelegt und hängt vom Bonus/Malus-System der SUVA ab.

ART. 32 – Mutterschaft

Das weibliche Personal hat Anrecht auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 4 Monaten ab dem Zeitpunkt der Niederkunft. Auf Verlangen wird ein zusätzlicher, unbezahlter Urlaub von höchstens 2 Monaten gewährt, unter Zusicherung der Weiterbeschäftigung (am gleichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz), so dass die beiden Urlaube zusammen eine Gesamtdauer von 6 Monate erreichen können.

Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub haben alle Mitarbeiterinnen gemäss der gesetzlich definierten Anspruchsberechtigung für die Mutterschaftsversicherung.

Die Leistungen der Mutterschaftsversicherung kommen der Firma zu. Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, das Anmeldeformular für den Bezug der Mutterschaftsentschädigung einzureichen.

ART. 33 – Militärdienst

Bei Absolvierung der Rekrutenschule oder eines Beförderungsdienstes nach einjähriger Anstellungsdauer und bei Absolvierung eines Wiederholungskurses unmittelbar nach Eintritt, haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf:

	Ledige	Verheiratete
a) Rekrutenschule	80 %	100 %
b) Wiederholungskurse und Instruktionsdienste	100 %	100 %
c) Beförderungsdienste	80 %	100 %
d) Zivildienst	80 %	100 %

Die Kinderzulagen werden während des Militärdienstes nicht herabgesetzt.

Die Leistungen der Ausgleichskasse fallen der Arbeitgeberin zu.

Dienstleistungen im Zivilschutz werden analog behandelt.

Wer seinen Arbeitsvertrag innerhalb von zwölf Monaten nach Absolvierung eines Beförderungsdienstes auflöst, hat der Firma die Hälfte der Differenz zwischen effektivem bezahlten Gehalt und den Leistungen der Erwerbssersatzordnung zurückzuzahlen.

Schlussbestimmungen

ART. 34 – Vertragsdauer

Dieser Vertrag ersetzt denjenigen vom Dezember 2005 und wird für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen. Der Vertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und dauert bis 31. Dezember 2011.

Wird der Vertrag nicht vier Monate vor Ablauf durch einen der Partner gekündigt, erneuert er sich stillschweigend um ein weiteres Jahr.

Bei wesentlichen Veränderungen der Wirtschaftslage oder der Produktionsverhältnisse sind die Vertragspartner bereit, ohne Kündigung des Vertrages, in Verhandlungen für eine Revision der lohnwirksamen Bestimmungen einzutreten.

Gewerkschaft Unia

NESTLE SUISSE
Fabrik Konolfingen

Natalie Imboden
Branchenverantwortliche
Lebens- und
Genussmittelindustrie

Corrado Pardini
Mitglied Geschäftsleitung
Sektorleiter Industrie

Andrea Burren
Leiterin Personelles

Olivier Micheaud
Fabrikdirektor

Konolfingen, Dezember 2008