



CHOCOSUISSE

Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
Fédération des fabricants suisses de chocolat
Federazione dei fabbricanti svizzeri di cioccolato
Association of Swiss Chocolate Manufacturers

Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Schokoladeindustrie

2012 – 2016



INHALTSVERZEICHNIS

		Seite
Art. 1	Zweck und Zusammenarbeit der Sozialpartner	3
Art. 2	Geltungsbereich	3
Art. 3	Pflichten der Arbeitnehmenden und des Arbeitgebers	3
Art. 4	Probezeit	4
Art. 5	Kündigung	4
Art. 6	Arbeitszeit	4
Art. 7	Sonderschutz für weibliche und jugendliche Arbeitnehmende	5
Art. 8	Löhne	5
Art. 9	13. Monatslohn	6
Art. 10	Überprüfung der Löhne	6
Art. 11	Familienzulagen	7
Art. 12	Lohnzuschläge	7
Art. 13	Lohnzahlung während schweizerischem Militär-, Rotkreuz- sowie Schutzdienst und schweizerischem Zivildienst	7
Art. 14	Ferien	8
Art. 15	Feiertage	9
Art. 16	Urlaubstage	9
Art. 17	Mutterschaftsurlaub	9
Art. 18	Unfallversicherung	10
Art. 19	Krankengeld-Versicherung	10
Art. 20	Arztzeugnis	10
Art. 21	Betriebskommission	10
Art. 22	Koalitions- und Vereinsrecht	11

		Seite
Art. 23	Vertrags- und Berufsbeitrag	11
Art. 24	Friedenspflicht	11
Art. 25	Differenzen	12
Art. 26	Schiedsgericht	12
Art. 27	Datenschutz	12
Art. 28	Vertragsdauer	13
Anhang I	Angeschlossene Firmen	15
Anhang II	Reglement für den Kauf von Reka-Checks	16
Anhang III	Vereinbarung über Massnahmen bei Umstrukturierungen, Fusionen, Betriebschliessungen und Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen an Dritte (Sozialplan)	17

Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Schokoladeindustrie 2012 – 2016

Art. 1 Zweck und Zusammenarbeit der Sozialpartner

Zweck	1 Die Vertragsparteien regeln mit diesem Gesamtarbeitsvertrag die in den Einzelarbeitsverträgen einzuhaltenden sozialen Mindestbedingungen.
Zusammenarbeit	2 Die Vertragsparteien unterstützen sich gegenseitig zur Wahrung der allgemeinen Interessen der Schokoladeindustrie auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet.
Vollzug	3 Die Vertragsparteien erklären diesen Gesamtarbeitsvertrag für sich und ihre Mitglieder verbindlich. Sie verpflichten sich, die Anwendung dessen Bestimmungen gewissenhaft zu überwachen und diese nötigenfalls mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln durchzusetzen.

Art. 2 Geltungsbereich

Grundsatz	1 Dem Gesamtarbeitsvertrag untersteht das von den Mitgliedern von CHOCO-SUISSE fest und probeweise beschäftigte Betriebspersonal. Der Gesamtarbeitsvertrag gilt sinngemäss auch für Teilzeitpersonal mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 20 % einer vollen Stelle.
Ausnahme	2 Bis und mit zu 9 Monaten befristet eingestellte Arbeitnehmende sind dem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellt. Der Arbeitgeber gewährt ihnen orts- sowie branchenübliche Arbeitsbedingungen und teilt ihnen die Nichtunterstellung bei der Einstellung schriftlich mit.
Einhaltung durch Arbeitnehmende	3 Durch Unterzeichnung der auf Seite 19 abgedruckten Erklärung verpflichten sich die Arbeitnehmenden, die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten.

Art. 3 Pflichten der Arbeitnehmenden und des Arbeitgebers

Grundsätzliches	1 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und Können auszuführen und die Materialien, Werkzeuge, Maschinen und Einrichtungen unter Einhaltung der Vorgaben zur Vermeidung von Berufsunfällen sorgfältig zu behandeln.
Berechtigte Interessen des Arbeitgebers	2 Die Arbeitnehmenden haben die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren und insbesondere alles zu unterlassen, was den Arbeitsfrieden im Unternehmen gefährdet.
Schweigepflicht	3 Die Arbeitnehmenden sind zur Verschwiegenheit über geschäftliche Angelegenheiten des Arbeitgebers verpflichtet.
Nebenbeschäftigung	4 Vollbeschäftigte Arbeitnehmende haben ihre volle Arbeitskraft dem Unternehmen zu widmen. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers ist es ihnen untersagt, ausserhalb der Arbeitszeit eine zusätzliche Erwerbsarbeit auszuüben.

Die Arbeitgeber empfehlen den Arbeitnehmenden im Interesse der Erhaltung des Gesamtarbeitsvertrages, den Gewerkschaften Unia oder SYNA als Mitglied beizutreten.

Verfassungsmässige und gesetzliche Bestimmungen; Informationen	5 Der Arbeitgeber setzt die verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben, die das Arbeitsverhältnis betreffen, in seinem Unternehmen um und durch. Er sorgt ausserdem für eine regelmässige und rechtzeitige Information der Arbeitnehmenden über die Belange, die diese direkt betreffen.
Persönlichkeitsschutz und Gleichstellung von Mann und Frau	6 Der Arbeitgeber schützt und achtet insbesondere die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden. Er trifft die zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden erforderlichen Massnahmen und setzt die Vorgaben des Bundesgesetzes über die Gleichstellung um. Er engagiert sich insbesondere für die Verwirklichung der Chancen- und Lohngleichheit für Frauen und Männer und schafft die Voraussetzungen für ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens. Zur Vermeidung von Missbräuchen, Übergriffen und sexuellen Belästigungen trifft er geeignete Massnahmen.
Integration ausländische Arbeitnehmende	7 Der Arbeitgeber unterstützt die Integration der ausländischen Arbeitnehmenden und unterbindet allfällige ausländerfeindliche Machenschaften.

Art. 4 Probezeit

Dauer	Die drei ersten Monate gelten als Probezeit. Nach Ablauf derselben gelten die Arbeitnehmenden als fest angestellt.
-------	--

Art. 5 Kündigung

Kündigungsfristen	<p>1 Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-right: 40px;">während der Probezeit</td> <td style="text-align: right;">7 Tage</td> </tr> <tr> <td>nach Ablauf der Probezeit im 1. Arbeitsjahr</td> <td style="text-align: right;">1 Monat</td> </tr> <tr> <td>vom 2. bis 9. Arbeitsjahr</td> <td style="text-align: right;">2 Monate</td> </tr> <tr> <td>vom 10. Arbeitsjahr an</td> <td style="text-align: right;">3 Monate.</td> </tr> </table> <p>Nach der Probezeit hat die Kündigung schriftlich auf ein Monatsende zu erfolgen.</p>	während der Probezeit	7 Tage	nach Ablauf der Probezeit im 1. Arbeitsjahr	1 Monat	vom 2. bis 9. Arbeitsjahr	2 Monate	vom 10. Arbeitsjahr an	3 Monate.
während der Probezeit	7 Tage								
nach Ablauf der Probezeit im 1. Arbeitsjahr	1 Monat								
vom 2. bis 9. Arbeitsjahr	2 Monate								
vom 10. Arbeitsjahr an	3 Monate.								
Kündigungsschutz	2 Die sich aus dem Gesetz ergebenden Kündigungsschutzbestimmungen (OR Art. 336, 336a, 336b, 336c und 336d) sind einzuhalten.								
Fristlose Auflösung	3 Für die aus wichtigen Gründen gerechtfertigte fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen (OR Art. 337, 337a, 337b, 337c und 337d).								

Art. 6 Arbeitszeit

Normale Arbeitszeit	1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 41 Stunden innerhalb von 12 Monaten. Abweichungen sind im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der dazugehörigen Verordnung 1 möglich.
Überstunden	2 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, notwendige und ihnen zumutbare Überstundenarbeit zu leisten (OR Art. 321c).
Teilzeitarbeitnehmende	3 Für Teilzeitarbeitnehmende gelten nur diejenigen Stunden als Überstundenarbeit, welche die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäss Art. 6 Abs. 1 übersteigen.

Konsultation durch den Arbeitgeber 4 Bevor Überstundenarbeit angeordnet wird, hat der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmenden sowie die zuständige Person der Betriebskommission oder die Betriebskommission zu konsultieren.

Art. 7 Sonderschutz für weibliche und jugendliche Arbeitnehmende

Geltende Vorgaben Für den Sonderschutz der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmenden gelten die Vorgaben von Art. 60 - 66 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sowie der Jugendarbeitsschutzverordnung.

Art. 8 Löhne

Entlohnungsart 1 Die Arbeitnehmenden werden im Monatslohn entlohnt.

Lohnbestandteile 2 Die Lohnbestandteile sind

- der Grundlohn
- die individuellen Zulagen
- die vertraglichen Zulagen.

Individuelle Zulagen 3 Die individuellen Zulagen sind

- die Zulagen für persönliche Qualifikation (z.B. Erfahrung und Arbeitsjahre, Vielseitigkeit, Leistung)
- die allfälligen Zulagen für Arbeitsplatzbewertung (Aufgabenbereich, Verantwortung).

Vertragliche Zulagen 4 Die vertraglichen Zulagen sind

- die Familienzulagen (Art. 11)
- die Lohnzuschläge für Sonntags-, Abend-, Nacht-, Samstags-, Überzeit- und Schichtarbeit (Art. 12).

Festlegung 5 Der Grundlohn und die individuellen Zulagen werden durch den Arbeitgeber festgelegt. Die vertraglichen Zulagen sind durch den Gesamtarbeitsvertrag garantiert.

Kürzung 6 Mit Zustimmung der Betriebskommission kann für Arbeitnehmende mit verminderter Arbeitsfähigkeit ein reduzierter Lohnansatz vereinbart werden.¹

Abzüge 7 Die Abzüge für unbezahlte Abwesenheit berechnen sich nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatslohn}}{177,7} = \text{Stundenlohn}$$

Es erfolgt kein Lohnabzug für Kurzabsenzen gemäss nachstehender Aufzählung:

- a) medizinische Gründe: Arzt
Spital
Zahnarzt
ärztlich verordnete Behandlung;
- b) Vorladung durch eine Behörde oder eine öffentliche Stelle;

¹ Es gelten als Arbeitnehmende mit verminderter Arbeitsfähigkeit diejenigen, die nicht in der Lage sind, in der ihnen zugewiesenen Funktion eine normale Leistung zu vollbringen.

c) Verspätungen, die auf öffentliche Transportmittel zurückzuführen sind oder im Zusammenhang mit einem Unfall stehen.

Jede andere Abwesenheit wird nicht als Kurzabsenz betrachtet und wird vom Lohn abgezogen.

Die Kurzabsenzen müssen auf die notwendige Zeit beschränkt bleiben und sind zu belegen.

Auszahlung

8 Der Grundlohn und die unveränderlichen Zulagen werden vor dem Ende des jeweiligen Monats ausbezahlt.

Die variablen Zulagen und allfällige Abzüge können indessen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erst mit dem Lohn des folgenden Monats verrechnet werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden der Lohn und die Zulagen bis zum Austrittstag ausbezahlt.¹

Art. 9 13. Monatslohn

Grundsatz

1 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf die Ausrichtung eines 13. Monatslohnes.

Berechnungsgrundlage

2 Der 13. Monatslohn besteht aus dem Grundlohn und den individuellen Zulagen. Ausgenommen sind somit die vertraglichen Zulagen, d.h.

- die Familienzulagen
- die Zuschläge für Überzeit-, Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Schichtarbeit.

Auszahlung

3 Der 13. Monatslohn wird im Laufe des Monats Dezember ausbezahlt.²

Bei Ein- oder Austritt während des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt.

Kürzung

4 Wenn die gesamten Absenzen jeder Art, ausgenommen infolge Ferien, Militär- und andere Dienste gemäss Art. 13 Abs. 1 sowie Berufsunfalls, zwei Monate pro Jahr übersteigen, kann der 13. Monatslohn proportional (d. h. um 1/12 monatlich, vom dritten Monat an) gekürzt werden.

Bei häufiger ungerechtfertigter Abwesenheit kann die Geschäftsleitung, nach Rücksprache mit der Betriebskommission, eine Reduktion oder Streichung des 13. Monatslohnes verfügen.

Art. 10 Überprüfung der Löhne

Grundlagen

1 Als Grundlagen für die Anpassung der Löhne werden die Entwicklung des Konsumentenpreisindex (Basis September), die allgemeine Wirtschaftslage, der Geschäftsgang, die Geschäftsaussichten und die Arbeitsmarktlage berücksichtigt.

Modalitäten

2 Die Lohnsysteme bzw. Grund- und Mindestlöhne sowie die individuellen Zulagen werden jährlich nach Massgabe von Lohnpolitik und Leistung durch jedes Unternehmen zusammen mit der Betriebskommission und allfälligerweise mit der regionalen Gewerkschaftsvertretung überprüft.

¹ Im Einvernehmen mit der Betriebskommission kann eine andere Regelung vereinbart werden.

² Im Einverständnis mit der Betriebskommission kann die Auszahlung zu einem anderen Zeitpunkt erfolgen.

Art. 11 Familienzulagen

Rechtsquellen Der Anspruch der Arbeitnehmenden auf Familienzulagen richtet sich nach den Vorgaben des Bundesgesetzes über die Familienzulagen sowie nach der massgeblichen kantonalen Gesetzgebung.

Art. 12 Lohnzuschläge

Ansätze 1 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag

- a) von 75 % für Sonntagsarbeit; 50 % müssen in Geld, 25 % können im Einvernehmen mit den Arbeitnehmenden in Zeit ausgeglichen werden;
- b) von 30 % + 10 % Zeitkompensation für Nachtarbeit (23.00-06.00 Uhr);
- c) von 30 % für Abendarbeit (20.00-23.00 Uhr), wobei im Einvernehmen mit den Arbeitnehmenden auch eine Zeitkompensation gestattet ist;
- d) von 25 % für Überstunden, soweit die normale wöchentliche Arbeitszeit gemäss Art. 6 Abs. 1 im Durchschnitt innerhalb von 12 Monaten überschritten wird; bei Kompensation von Überstunden mit Freizeit besteht ein Anspruch von 25 % Lohn- oder Zeitzuschlag;
- e) von 12% für Tagesarbeit im Zweischichtenbetrieb sowie für Tagesarbeit im Einschichtbetrieb, wenn sie durch eine oder mehrere Pausen, die zusammen 30 Minuten nicht überschreiten, unterbrochen wird. Arbeit mit kurzer Mittagspause (sog. englische Arbeitszeit) gilt nicht als Einschichtbetrieb. An Stelle dieses Zuschlages kann entsprechende Freizeit gewährt werden.
- f) von 12 % für Samstagarbeit.

Berechnung 2 Die Berechnung der Zuschläge erfolgt auf der Grundlage des Grundlohnes und der individuellen Zulagen. Die Zuschläge werden nicht kumuliert; geben einzelne Arbeitsstunden gleichzeitig Anspruch auf verschiedene Zuschläge, so ist derjenige auszurichten, der für die Arbeitnehmenden vorteilhafter ist.

Ausnahme 3 Für Nachholarbeit im Sinne von Art. 11 des Arbeitsgesetzes ist kein Lohnzuschlag geschuldet.

Art. 13 Lohnzahlung während schweizerischem Militär-, Rotkreuz- sowie Schutzdienst und schweizerischem Zivildienst

Grundsatz 1 Für schweizerischen Militär-, Rotkreuz- sowie Schutzdienst und schweizerischen Zivildienst gelten die Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.

Ansatz 2 Während den Wiederholungskursen und anderen obligatorischen Instruktiondiensten haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf 100 % des Lohnes.

Beförderungsdienste 3 Während der Rekrutenschule und den Beförderungsdiensten (Unteroffiziers-, Feldweibel-, Fourier-, Offiziersschule, einschliesslich Abverdienen) haben Ledige ohne Unterstützungspflicht Anspruch auf 80 % des Lohnes, Verheiratete auf 100 %.

Leistungen der Erwerbsersatzordnung 4 In den in Abs. 2 und 3 genannten Fällen fallen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung dem Arbeitgeber zu.

Rückerstattung 5 Lösen Arbeitnehmende innert 12 Monaten nach Absolvierung der Dienste gemäss Abs. 3 das Arbeitsverhältnis auf, so sind sie verpflichtet, den Betrag zurückzuerstatten, den der Arbeitgeber über die in Art. 324a OR vorgesehenen Leistungen hinaus für sie aufgewendet hat. Der Arbeitgeber kann den geschuldeten Betrag vom Lohn abziehen.

Art. 14 Ferien

Grundsatz 1 Die Arbeitnehmenden haben jedes Jahr Anspruch auf Ferien, die der Erholung zu dienen haben.

Verlust 2 Bei Widerhandlungen gegen diese Bestimmungen verlieren die betreffenden Arbeitnehmenden ihren Anspruch auf Ferienlohn gemäss Art. 329d Abs. 3 OR.

Ferienersatz 3 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist es untersagt, die Ferien durch irgendeine andere Leistung zu ersetzen.

Dauer 4 Der Ferienanspruch beträgt:

für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr	6 Wochen;
vom vollendeten 20. bis zum 49. Altersjahr	5 Wochen;
vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird	5 Wochen und 2 Tage;
vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird	6 Wochen.

Bei Eintritt im Laufe des Jahres werden die Ferien anteilmässig gewährt.

Kürzung a) infolge Kündigung 5 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden die Ferien pro rata gewährt. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber die zuviel bezahlte Ferienentschädigung vom Lohn in Abzug bringen.

b) infolge Arbeitsunterbruchs 6 Bei Arbeitsunterbruch zwischen zwei Ferienperioden – aus anderen Gründen als obligatorische Dienste gemäss Art. 13 Abs. 2 – kann der Ferienanspruch wie folgt gekürzt werden:

- um 1/4 bei Abwesenheit von 3 bis 6 Monaten;
- um 1/2 bei Abwesenheit von 7 bis 9 Monaten;
- um 3/4 bei Abwesenheit von 10 bis 11 Monaten.

Ein Mindestferienanspruch von 1 Woche im 2. bis 5. Arbeitsjahr und von 1 1/2 Wochen vom 6. Arbeitsjahr an bleibt in jedem Fall garantiert, ausgenommen wenn der Unterbruch mehr als 11 Monate gedauert hat.

Bezahlte Feier- und Urlaubstage dürfen nicht mit vertraglichen Ferienansprüchen verrechnet werden.

Ferienperioden 7 Der Arbeitgeber setzt die Ferienperioden unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und, wenn immer möglich, entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmenden fest. Nötigenfalls konsultiert er die Betriebskommission.

Zusammenhängende Ferien 8 Arbeitnehmenden mit einem Ferienanspruch von 5 Wochen ist wenn möglich mindestens 3 Wochen zusammenhängend zu gewähren.

Reka-Checks 9 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch, beim Arbeitgeber verbilligte Reka-Checks der Schweizer Reisekasse zu beziehen. Die Abgabe erfolgt gemäss dem «Reglement für den Kauf von Reka-Checks», das integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages ist (Anhang II).

Art. 15 Feiertage

Grundsatz und Auswahl	1 Die Anzahl der gesetzlichen oder ortsüblichen Feiertage, für die der ausgefallene Lohn vergütet wird, beträgt maximal 9. Fällt ein Feiertag auf einen freien Tag (z.B. Sonntag), wird er nicht kompensiert. Der Arbeitgeber und die Betriebskommission verständigen sich spätestens im Dezember über die bezahlten Feiertage des folgenden Jahres.
Ersatz	2 Arbeitnehmende, die an einem bezahlten Feiertag arbeiten müssen, haben zum Ausgleich Anspruch auf entsprechende bezahlte Freizeit.
Abweichungen	3 Arbeitnehmende, die Unfall- oder Krankengeld beziehen, haben für diese Zeit keinen Anspruch auf Feiertagsentschädigung.

Art. 16 Urlaubstage

Dauer und Grund	Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende bezahlte Urlaubstage:
	Vaterschaft bei der Geburt eigener Kinder 3 Tage
	Adoptionsurlaub, wenn das Kind weniger als 6 Jahre alt ist und es sich nicht um das Kind des Partners handelt 3 Tage
	Tod des Ehegatten oder des anerkannten Partners, eigener Kinder, der Eltern, der Schwiegereltern 3 Tage
	Tod von Grosseltern, Enkeln, Geschwistern, des Schwagers, der Schwägerin, von Schwiegersohn und Schwiegertochter 1 Tag
	Heirat oder Eintragung einer Partnerschaft 3 Tage
	Wohnungswechsel 1 Tag
	Rekrutierung, Abgabe der militärischen Ausrüstung 1 Tag
	Auf Arbeitstage entfallende Weiterbildungsveranstaltungen für Betriebskommissionsmitglieder pro Jahr maximal 3 Tage
	Teilnahme an Veranstaltungen der Gewerkschaften Unia und SYNA in gewählter Funktion (höchstens 3 Personen je Unternehmen) pro Jahr maximal 3 Tage
	Diese Urlaubstage werden nur im Zeitpunkt des betreffenden Ereignisses und im Zusammenhang damit gewährt. Fallen Geburten oder Todesfälle auf ein Wochenende oder in die Ferien, so können die Urlaubstage unmittelbar im Anschluss daran bezogen werden.

Art. 17 Mutterschaftsurlaub

Anspruch	1 Bei Mutterschaft haben die Arbeitnehmerinnen Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaubs, wovon mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft.
Anrechnung	2 Die staatliche Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu.
Anordnung durch den Arbeitgeber	3 Der Arbeitgeber kann den Bezug von Mutterschaftsurlaub für die letzten 2 Wochen vor der Niederkunft aus wichtigem Grund anordnen.

Art. 18 Unfallversicherung

Art der Versicherung	1 Die Arbeitgeber versichern ihre Arbeitnehmenden gegen Berufs- und Nichtberufsunfall gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG).
Prämien	2 Der Arbeitgeber übernimmt die Prämien für die Berufsunfallversicherung. Die Arbeitnehmenden kommen für die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung auf, die vom Lohn in Abzug gebracht werden können.
Leistungen	3 Der Arbeitgeber garantiert den Arbeitnehmenden bei Arbeitsunfähigkeit infolge Berufs- und Nichtberufsunfalles eine Entschädigung von 100 % des Nettolohnes und kann zu diesem Zweck eine Zusatzversicherung für die Deckung der Differenz zur gesetzlichen Entschädigung von 80 % des Bruttolohnes (einschliesslich Karenzfrist) abschliessen.

Art. 19 Krankengeld-Versicherung

Versicherungspflicht	1 Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmenden ab Beginn des Arbeitsverhältnisses einer Krankengeld-Versicherung anzuschliessen, die während 720 von 900 aufeinanderfolgenden Tagen vom 3. Krankheitstag an 80 % des Bruttolohnes zahlt.
Aufschubfrist	2 Wenn der Arbeitgeber eine über 2 Tage dauernde Aufschubfrist vereinbart, richtet er ab dem 3. Krankheitstag bis zum Einsetzen der Versicherungsleistungen 85 % des Bruttolohnes aus.
Prämien	3 Die Prämien der Krankengeld-Versicherung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig geteilt.
Vorbehalte	4 Die Aufnahme in die Krankengeld-Versicherung darf nicht aus gesundheitlichen Gründen abgelehnt werden. Vorbehalte für einzelne Krankheiten sind jedoch möglich. Sie sind dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.
Ausnahme	5 Verweigert die Krankengeld-Versicherung gestützt auf Vorbehalte die Ausrichtung von Taggeldern, richtet sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nach OR Art. 324a.

Art. 20 Arztzeugnis

Grundsatz	1 Bei medizinischer Arbeitsunfähigkeit haben die Arbeitnehmenden den Arbeitgeber sofort zu verständigen und innert einer festgelegten Frist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.
Vertrauensarzt	2 Der Arbeitgeber ist berechtigt, auf seine Kosten das Zeugnis eines Vertrauensarztes zu verlangen.

Art. 21 Betriebskommission

Einsetzung und Befugnisse	1 In jedem Betrieb ist eine Betriebskommission zu wählen. Als konsultatives Organ hat diese neben der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden die gegenseitige Aussprache, das Vertrauen und das gute Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und den Arbeitnehmenden sowie auch unter der Arbeitnehmerschaft selbst zu fördern. Sie unterstützt das Vorschlagswesen im Betrieb und versucht, strittige Fragen betriebsinterner Natur zu lösen, falls direkte Besprechungen nicht zum Ziel führten.
---------------------------	--

Entlassung gewerkschaftlicher Vertrauenspersonen	2 Wird einer gewerkschaftlichen Vertrauensperson gekündigt, kann diese die Betriebskommission anrufen. Die Betriebskommission beurteilt den Sachverhalt und informiert den Arbeitgeber über das Ergebnis. Für einen allfälligen Weiterzug gelten die Bestimmungen von Art. 26.
Organisation	3 Ihre Wahl ist Sache der Arbeitnehmenden. Sie konstituiert sich selbst. Jede eine gewisse Bedeutung aufweisende Abteilung hat Anspruch darauf, mindestens eine Person in die Betriebskommission abzuordnen. Die Organisation und Tätigkeit der Betriebskommission sowie die Weiterbildung deren Mitglieder werden im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geregelt. Die Unternehmungen erlassen ein Betriebskommissionsreglement.

Art. 22 Koalitions- und Vereinsrecht

Garantie	1 Das Koalitions- und Vereinsrecht wird von den Vertragsparteien anerkannt und gewährleistet. Jeglicher Zwang, der die Ausübung dieses Rechtes hindert, wird als eine Verletzung des Gesamtarbeitsvertrages betrachtet.
Anschluss an eine Gewerkschaft	2 Die Arbeitgeber anerkennen insbesondere das Recht der Arbeitnehmenden, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Arbeitnehmenden darf aus der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft kein vom Arbeitgeber zu vertretender Nachteil erwachsen.
Mitgliederwerbung	3 Den in einer vertragsschliessenden Gewerkschaft mitmachenden Arbeitnehmenden ist es ausserhalb der Arbeitszeit im Unternehmen erlaubt, für den Beitritt zu einer Gewerkschaft Werbematerial zu verteilen.
Zugang zu Betriebsräumen für Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre	4 Der Zugang von Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären zu Betriebsräumen wird nach Absprache mit dem Arbeitgeber gewährleistet.

Art. 23 Vertrags- und Berufsbeitrag

Arbeitnehmerbeitrag	1 Von allen dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden wird monatlich ein Beitrag erhoben, der zur Deckung der Vertragsvollzugskosten und zur Äufnung eines Fonds für die Förderung der beruflichen Ausbildung und von sozialen Werken verwendet wird. Der monatliche Beitrag beträgt für Arbeitnehmende mit einem Pensum ab 20 Wochenstunden Fr. 17.–. Für Arbeitnehmende mit einem Pensum von weniger als 20 Wochenstunden beträgt er Fr. 8.50.
Arbeitgeberbeitrag	2 Der Arbeitgeber leistet seinerseits in diesen Fonds einen monatlichen Beitrag pro arbeitnehmende Person, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist. Der monatliche Beitrag beträgt für Arbeitnehmende mit einem Pensum ab 20 Wochenstunden Fr. 2.–. Für Arbeitnehmende mit einem Pensum von weniger als 20 Wochenstunden beträgt er Fr. 1.–.
Reglement	3 Die Einzelheiten über Erhebung, Aufteilung, Verwaltung und Verwendung dieser Beiträge werden in einem Reglement festgelegt, das integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages ist.

Art. 24 Friedenspflicht

1 Zur Sicherung des Arbeitsfriedens verpflichten sich die Sozialpartner, diesen Vertrag gewissenhaft einzuhalten.

- Absoluter Charakter
- 2 Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Sie verzichten ausdrücklich auf die Anwendung von Kampfmitteln, wie Streik, Aussperrung und Boykott und unterlassen alle Aktivitäten, die geeignet wären, Konflikte heraufzubeschwören oder zu verschärfen. Nötigenfalls werden die Vertragsparteien ihren Einfluss ausüben und die statutarischen und gesetzlichen Möglichkeiten anwenden, um auch ihre Mitglieder am Ergreifen solcher Massnahmen zu hindern.
 - 3 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auftretende Differenzen zwischen ihren Mitgliedern auf direktem Verhandlungswege zu schlichten.

Art. 25 Differenzen

- Vorsprache
- 1 Bei Differenzen mit ihrem direkten Vorgesetzten können die Arbeitnehmenden von ihrer Vertretung in der Betriebskommission verlangen, dass diese bei der Personalabteilung vorspricht.
- Direkte Verhandlungen
- 2 Arbeitgeber und Arbeitnehmende bemühen sich, auftretende Meinungsverschiedenheiten individueller Art durch direkte Verhandlungen zu regeln.
- Interessenvertretung durch Gewerkschaft
- 3 Den Arbeitnehmenden ist es unbenommen, eine der vertragsschliessenden Gewerkschaften mit der Wahrung ihrer Interessen zu beauftragen.

Art. 26 Schiedsgericht

- Funktion und Zusammensetzung
- 1 Zur Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten zwischen den vertragsschliessenden Parteien wird ein paritätisches Schiedsgericht eingesetzt. Es besteht aus höchstens 6 Beisitzerinnen und Beisitzern, wobei die eine Hälfte von CHOCO-SUISSE und die andere Hälfte von den vertragsschliessenden Gewerkschaften zu bezeichnen sind. Die Parteien einigen sich über den Vorsitz. Ist keine Einigung möglich, wird der oder die Vorsitzende von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Einigungsamtes II Bern-Mittelland bestimmt.
- Präzisierung
- 2 Entlassungen von gewerkschaftlichen Vertrauenspersonen, die gegen den Willen der Betriebskommission erfolgen, gelten auf gemeinsames Begehren der betroffenen Person und deren Gewerkschaft als Kollektivstreitigkeit.
- Verfahren
- 3 Das Verfahren wird vom Schiedsgericht festgelegt, wobei die Schweizerische Zivilprozessordnung subsidiär Anwendung findet. Es beschliesst endgültig, und seine Beschlüsse treten sofort in Kraft.

Art. 27 Datenschutz

- 1 Die Arbeitgeber verpflichten sich:
 - a) die Bearbeitung personenbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken;
 - b) den Zugang zu personenbezogenen Daten auf jene Personen zu beschränken, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen;
 - c) Auskünfte über Arbeitnehmende an Aussenstehende nur zu erteilen, wenn die betreffende Person zugestimmt hat oder eine öffentliche Behörde rechtmässig darum ersucht;

- d) den Arbeitnehmenden auf Verlangen Einsicht in die sie betreffenden Dokumente des Personaldossiers zu gewähren;
- e) den Arbeitnehmenden auf Verlangen Einsicht in die sie betreffenden elektronisch gespeicherten Daten zu gewähren;
- f) fehlerhafte personenbezogene Daten zu berichtigen;
- g) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die elektronisch gespeicherten Personaldaten, die nicht mehr für betriebsinterne sowie behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen.

2 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19.6.1992.

Art. 28 Vertragsdauer

Dauer und Kündigung

1 Dieser Vertrag gilt vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2016. Wird der Vertrag nicht 6 Monate vor Ablauf von einer der Vertragsparteien durch eingeschriebenen Brief gekündigt, erneuert er sich stillschweigend um ein weiteres Jahr.

Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse

2 Sofern es die wirtschaftlichen Verhältnisse oder die Ertragslage der Branche oder einzelner Unternehmungen erfordern, verpflichten sich die Vertragsparteien, ohne Kündigung des Vertrages Verhandlungen über die Entlohnung, die Arbeitszeit und die Ferien aufzunehmen, sobald eine der Parteien hierfür ein schriftlich begründetes Gesuch stellt.

CHOCOSUISSE, Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten, Bern

Der Präsident:

Der Direktor:



Walter Anderau

Dr. Franz U. Schmid

Gewerkschaft Unia, Bern

Der Co-Präsident:

Der Sektorleiter Industrie:

Der Branchenleiter
Lebensmittel- und
Genussmittel-Industrie:



Renzo Ambrosetti

Corrado Pardini

Christian Gusset

SYNA - die Gewerkschaft, Olten

Der Präsident:

Die Vizepräsidentin:



Kurt Regotz

Magdalena Bertone

Bern / Olten, Dezember 2011

Angeschlossene Firmen

Chocolat Alprose SA	Caslano
Barry Callebaut Schweiz AG	Dübendorf
Chocolat Bernrain AG	Kreuzlingen
Chocolats Camille Bloch SA	Courtelary
CSCC Compagnie de Chocolats et Confiseries AG	Illnau
Chocolats et Cacaos Favarger SA	Versoix
Max Felchlin AG	Schwyz
Gysi AG Chocolatier Suisse	Bern
Kraft Foods Schweiz Production GmbH	Bern
Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli (Schweiz) AG	Kilchberg, Altendorf, Olten
Maestrani Schweizer Schokoladen AG	Flawil
Nestlé Suisse SA	Broc
Chocolat Stella SA	Giubiasco

Reglement für den Kauf von Reka-Checks

Ziffer 1

Die Arbeitnehmenden, die dem Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Schokoladeindustrie unterstellt sind, können beim Arbeitgeber Reka-Checks mit 15 % Rabatt kaufen.

Ziffer 2

1 Für Arbeitnehmende mit 20 oder mehr Wochenstunden beträgt der Anspruch je Jahr Fr. 900.– sowie Fr. 300.– pro Kind, für das Anspruch auf Kinderzulagen gemäss Art. 11 besteht.

2 Für Arbeitnehmende mit weniger als 20 Wochenstunden beträgt der Anspruch je Jahr Fr. 450.– sowie Fr. 150.– pro Kind, für das Anspruch auf Kinderzulagen gemäss Art. 11 besteht.

3 Bei Eintritt und Austritt im Laufe des Jahres oder bei Kürzung der Feriendauer gemäss Art. 14 Abs. 6 des Gesamtarbeitsvertrages kann der Anspruch auf Reka-Checks entsprechend gekürzt werden.

Vereinbarung über Massnahmen bei Umstrukturierungen, Fusionen, Betriebsschliessungen und Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen an Dritte (Sozialplan)

Diese Vereinbarung regelt die Anwendung von OR Art. 333, 333a, 335d, 335e, 335f und 335g sowie des Mitwirkungsgesetzes vom 17. Dezember 1993 (in Kraft seit 1. Mai 1994).

Gegenstand dieser Vereinbarung sind Umstrukturierungen (inkl. Fusionen) und Betriebsschliessungen, soweit die kollektive Entlassung von Mitarbeitenden damit verbunden ist, sowie der Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen an Dritte.

Die Vertragsparteien anerkennen, dass sich die Wirtschaft zur Wahrung und Mehrung ihrer Leistungsfähigkeit ständig neuen Anforderungen anpassen muss, wodurch in einer Zeit rascher technischer und wirtschaftlicher Entwicklung auch die laufende Überprüfung der unternehmerischen Strukturen, Standorte und Personalbestände erforderlich ist.

Es wird anerkannt, dass die entsprechenden Entscheidungen in der Befugnis und im Verantwortungsbereich des Unternehmens liegen. Ebenso wird anerkannt, dass menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden möglichst vermieden oder gemildert werden sollen.

Zu diesem Zweck vereinbaren die Vertragsparteien:

1. Die Unternehmungen verpflichten sich, möglichst frühzeitig die betroffenen Arbeitnehmenden, ihre betrieblichen Vertretungen, die Vertragsparteien sowie die Behörden zu informieren, wenn Umstrukturierungen, Betriebsschliessungen oder der Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen an Dritte bevorstehen.

Die Information soll so umfassend wie möglich sein und Angaben über die Gründe, die zu diesen Entscheidungen geführt haben, über die vorgesehenen wirtschaftlichen und sozialen Massnahmen und den Zeitplan enthalten.

2. Zwischen der Unternehmung und der Betriebskommission sind in Zusammenarbeit mit den Vertragsparteien jene Massnahmen zu prüfen, die geeignet sind, die materiellen und menschlichen Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmenden in einem verantwortbaren Masse zu halten.
3. Bei den Auswirkungen und Massnahmen für die Arbeitnehmenden werden vor allem folgende Punkte berücksichtigt:
 - 3.1 gesetzliche und vertragliche Ansprüche und Verpflichtungen wie
 - Kündigungsfrist
 - Lohnzahlungspflicht inkl. Nebenleistungen
 - Freizügigkeitsleistungen der Personalvorsorgeeinrichtung;

3.2 zu prüfende weitere Leistungen und Massnahmen wie

- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen
- innerbetriebliche Umschulung
- Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche
- Verlängerung oder, auf Wunsch der Arbeitnehmenden, Verkürzung von Kündigungsfristen
- Abgangsentschädigung
- zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
- Durchhalteprämien für Arbeitnehmende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
- Entgegenkommen bei Konkurrenzklauseln und Ausbildungsverpflichtungen
- Umzugserleichterungen
- Betriebswohnungen
- vorzeitige Pensionierung.

Empfangsbestätigung und Annahmeerklärung

Der/die Unterzeichnete, in seiner/ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin der Firma

erklärt hiermit, ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrages der Schweizer Schokoladeindustrie 2012 – 2016 erhalten und dessen Bestimmungen gelesen zu haben.

Er/sie verpflichtet sich, diesen nachzuleben und sich der absoluten Friedenspflicht zu unterstellen.

Ort und Datum:

Unterschrift: