
ARBEITSVERTRAG

zwischen der Firma

Alcan Rorschach AG

Aluminium

als Arbeitgeberin einerseits

und ihren Mitarbeitern, vertreten durch die

Betriebskommission

und den nachstehend genannten

Arbeitnehmerverbänden

SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen

Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (CMV)

andererseits

gültig ab 1. Januar 1994

Inhaltsverzeichnis	Seite
1 Geltungsbereich	3
2 Probezeit	3
3 Arbeitszeit.	3
4 Lohn	3
5 Sozialversicherungen	4
6 Absenzen	5
7 Ferien.	5
8 Feiertage.	6
9 Militärdienstleistungen.	6
10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
11 Datenschutz	9
12 Betriebskommission	10
13 Solidaritätsbeiträge.	10
14 Schlussbestimmungen	10
15 Inkrafttreten des Arbeitsvertrages	11

Wo immer in diesem Arbeitsvertrag von Mitarbeitern die Rede ist, gilt dies für Frauen und Männer.

Wo Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes übernommen wurden, ist dies mit der Abkürzung OR und dem betreffenden Artikel bezeichnet.

1 Geltungsbereich

Dieser Arbeitsvertrag gilt für alle Mitarbeiter im Lohnsystem. Er gilt nicht für Lehrlinge, Aushilfen bis drei Monate Anstellungsdauer, Praktikanten, Temporärmitarbeiter und Heimarbeiter.

2 Probezeit

Die ersten drei Monate der Anstellung gelten als Probezeit.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (OR 335b, Abs. 3).

3 Arbeitszeit

3.1 Sollarbeitszeit

Die wöchentliche Sollarbeitszeit richtet sich nach den Gepflogenheiten des ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie.

3.2 Schichtarbeit

Zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit kann Schichtarbeit angeordnet oder aufgehoben werden.

3.3 Überstundenarbeit

Der Mitarbeiter ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag, und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (OR 321c, Abs. 1).

Als Überstunden gelten nur die vom Vorgesetzten zusätzlich angeordneten Arbeitsstunden, die über die Sollarbeitszeit hinausgehen.

Angeordnete Überstundenarbeit wird mit dem Lohn und einem Zuschlag von mindestens 25% bezahlt. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen auch durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

4 Lohn

4.1 Lohnfestlegung

Der Lohn wird aufgrund des Lohnreglementes festgelegt. Wesentliche Elemente der Lohnfestlegung sind Arbeitsplatz- und Leistungsbewertung.

4.2 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Wird ein Mitarbeiter ohne sein Verschulden wegen Krankheit - einschliesslich Schwangerschaft und Niederkunft - oder wegen Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so erhält er den Lohn oder einen Lohnersatz, der für eine beschränkte Zeitdauer 100% seines Lohnes entspricht.

Diese beschränkte Zeitdauer beträgt:

im 1. Dienstjahr	1 Monat
ab 2. bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	2 Monate
ab 4. bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	3 Monate
ab 10. bis zum vollendeten 14. Dienstjahr	4 Monate
ab 15. bis zum vollendeten 19. Dienstjahr	5 Monate
ab 20. Dienstjahr	6 Monate

jeweils innert zwölf Monaten ab Beginn der Arbeitsverhinderung an gerechnet.

Diese Leistungsdauer gilt gesondert je für alle Krankheitsfälle gesamthaft und alle Unfälle gesamthaft.

Bei Schwangerschaft und Niederkunft im 1. Dienstjahr beträgt die beschränkte Zeitdauer für Krankheit gesamthaft zwei Monate.

4.3 Lohnfortzahlung im Todesfall

Stirbt ein Mitarbeiter während des Arbeitsverhältnisses und hinterlässt er einen Ehegatten oder minderjährige Kinder, oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, wird der Lohn für den laufenden Monat weiterbezahlt.

Darüberhinaus wird von der Firma folgende Leistung erbracht:

im 1. - 5. Dienstjahr	1 Monatslohn
ab 6. Dienstjahr	2 Monatslöhne

Bei Mitarbeitern, die keine Unterstützungspflicht erfüllt haben, entfällt die Lohnfortzahlung.

4.4 Weihnachtsgeschenk

Die Auszahlung eines Weihnachtsgeschenkes liegt im freien Ermessen der Firma und beträgt ohne zukünftige Verpflichtung in der Regel einen Monatslohn bei einer ganzjährigen Dienstdauer. Bei Austritt vor Ende Jahr erfolgt keine Pro-Rata-Auszahlung.

5 Sozialversicherungen

5.1 Beiträge an AHV/IV/EO und ALV

Die obligatorischen, gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV, Erwerbsersatz und Arbeitslosenversicherung werden monatlich vom Lohn abgezogen.

5.2 Krankentaggeld

Jeder Mitarbeiter muss sich für ein aufgeschobenes Krankentaggeld im Anschluss an die Lohnfortzahlung der Firma (vgl. 4.2) von mindestens 80% des Lohnes obligatorisch versichern.

5.3 Unfallversicherung

Alle Mitarbeiter sind obligatorisch bei der Schweiz. Unfallversicherungsanstalt (SUVA) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Teilzeitbeschäftigte, die weniger als zwölf Stunden pro Woche arbeiten, sind nur gegen Berufsunfälle versichert.

5.4 Pensionskasse

Der Beitritt zur Pensionskasse der Alcan Gesellschaften der Schweiz ist für alle Mitarbeiter obligatorisch, sofern sie

- in einem mehr als drei Monate dauernden Arbeitsverhältnis stehen und
- einen Jahresverdienst erzielen, der höher als der jährliche Koordinationsabzug ist. Bei Teilzeitmitarbeitern wird der Koordinationsabzug proportional zum Beschäftigungsgrad gekürzt.

Der Mitarbeiter untersteht der obligatorischen Versicherung nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Invalidität und Tod, nach Vollendung des 24. Altersjahres zusätzlich für das Alter.

Die Beiträge des Versicherten werden monatlich vom Lohn abgezogen.

Massgebend ist in jedem Fall das Reglement der Pensionskasse.

6 Absenzen

6.1 Kurzabsenzen

Kurzabsenzen zur Erledigung unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten gelten grundsätzlich als unbezahlte Fehlzeit, sofern sie nicht von der Firma unter Anrechnung auf die Arbeitszeit bewilligt werden.

6.2 Übrige Absenzen

Alle weiteren in Betracht fallenden Absenzen sind im Reglement geregelt.

7 Ferien

7.1 Dauer

Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

- bis Alter 17	35 Arbeitstage
- ab Alter 18	30 Arbeitstage
- ab Alter 19	25 Arbeitstage
- ab Alter 21	21 Arbeitstage
- ab Alter 30	22 Arbeitstage
- ab Alter 40	23 Arbeitstage
- ab Alter 50	26 Arbeitstage
- ab Alter 60	30 Arbeitstage

Die Firma kann für Jugendliche ferienähnliche Veranstaltungen wie Jugendurlaub usw. an die 6. und 7. Ferienwoche anrechnen.

7.2 Berechnung des Ferienanspruches

Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist das Alter, das der Mitarbeiter im Kalenderjahr, für das die Ferien gewährt werden, erreicht.

Im Ein- und Austrittsjahr hat der Mitarbeiter einen Pro-Rata-Ferienanspruch. Bei Austritt wird der Lohn für allenfalls zuviel bezogene Ferien entsprechend gekürzt.

7.3 Feiertage während den Ferien

In die Ferien fallende bezahlte Feiertage zählen nicht als Ferientage.

7.4 Kürzung des Ferienanspruches

Ist der Mitarbeiter durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Firma die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (OR 329b, Abs. 1).

Bei Absenzen, die wegen Schweizerischem Militärdienst, Unfall, Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als drei Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt.

Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt dem Ermessen der Firma überlassen.

8 Feiertage

Die folgenden Feiertage werden ohne Lohnabzug gewährt, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen:

01. Januar	01. August (Nationalfeiertag)
Karfreitag	01. November (Allerheiligen)
Ostermontag	25. Dezember (Weihnachtstag)
Auffahrt	26. Dezember (Stephanstag)
Pfingstmontag	

Am 1. Mai kann nach frühzeitiger Rücksprache mit dem Vorgesetzten unbezahlt freigegeben werden.

9 Militärdienstleistungen

9.1 Anwendungsbereich

Als Militärdienst gilt jeder Dienst in Armee, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird, und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.

9.2 Rekrutenschule

Während der Rekrutenschule als Rekrut werden folgende Prozentsätze des Lohnes ausgerichtet:

- | | |
|---|-----------------|
| a) an Ledige ohne Unterstützungspflicht | 50% des Lohnes |
| b) an Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht | 100% des Lohnes |

9.3 Übrige Militärdienstleistungen

Während den übrigen Militärdienstleistungen werden folgende Prozentsätze des Lohnes ausgerichtet:

- | | |
|---|---|
| a) an Ledige ohne Unterstützungspflicht | im 1. Monat 100% des Lohnes
ab 2. Monat 75% des Lohnes |
| b) an Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht | 100% des Lohnes |

9.4 Erwerbsausfallentschädigung

Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in den Ansätzen gemäss 9.2 und 9.3 inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung jedoch höher als diese Ansätze, wird diese ausgerichtet.

9.5 Aktivdienst

Die vorstehende Regelung gilt für den Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende abweichende Verabredungen vorbehalten.

10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

10.1 Kündigung während der Probezeit (OR 335b)

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.

10.2 Kündigung nach Ablauf der Probezeit (OR 335c, Abs. 1)

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten gegenseitig die nachfolgenden Kündigungsfristen:

im 1. Dienstjahr	1 Monat
ab 2. bis und mit 9. Dienstjahr	2 Monate
ab 10. Dienstjahr	3 Monate

10.3 Form der Kündigung

Die Kündigung hat mit eingeschriebenem Brief zu erfolgen und muss spätestens am letzten Arbeitstag eines Monats im Besitz des Adressaten sein.

Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, sofern die andere Vertragspartei dies verlangt.

10.4 Fristlose Auflösung (OR 337)

Aus wichtigen Gründen kann die Firma wie der Mitarbeiter jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; der Kündigende muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

10.5 Information der Betriebskommission

Die Betriebskommission wird über jede Kündigung oder Verwarnung informiert, sofern diese durch die Firma ausgesprochen wurde.

10.6 Missbräuchliche Kündigung (OR 336)

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn der Mitarbeiter oder die Firma 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 freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Firma ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Mitarbeiter einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört, oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der Mitarbeiter gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und die Firma nicht beweisen kann, dass sie einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

10.7 Kündigung zur Unzeit durch die Firma (OR 336c)

Nach Ablauf der Probezeit darf die Firma das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Mitarbeiterin;

-
- d) während der Mitarbeiter mit Zustimmung der Firma an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Die Kündigung, die während einer in a) bis d) 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.

10.8 Kündigung zur Unzeit durch den Mitarbeiter (OR 336d)

Nach Ablauf der Probezeit darf der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder die Firma selbst unter den in 10.7 a) angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist, und der Mitarbeiter dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

10.7 Abs. 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

10.9 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle durch Mitarbeiter

Tritt der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat die Firma Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (OR 337d, Abs. 1).

10.10 Zeugnis (OR 330a)

Der Mitarbeiter kann jederzeit von der Firma ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

Auf besonderes Verlangen des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

10.11 Pensionierung

Der Austritt erfolgt in der Regel auf Ende des Monats, in dem Frauen das 62. Altersjahr und Männer das 65. Altersjahr vollendet haben. Eine formelle Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht notwendig.

11 Datenschutz

Die Firma anerkennt die Verpflichtung, bei Erfassung von personenbezogenen Daten die Privatsphäre jedes einzelnen Mitarbeiters zu schützen, sowie die über ihn gespeicherten Daten vor Missbrauch zu bewahren.

12 Betriebskommission (BK)

12.1 Bestellung und Tätigkeit der BK

Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit wählen die dem Arbeitsvertrag unterstellten Mitarbeiter aus ihrem Kreise eine Betriebskommission (BK).

Bestellung und Tätigkeit der BK sind in besonderen Statuten geregelt.

12.2 Bildungsurlaub

Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit als BK-Mitglied erhält jedes BK-Mitglied und BK-Ersatzmitglied jährlich drei Tage bezahlten Bildungsurlaub. Maximal sechs Tage Bildungsurlaub können kumuliert werden.

Für die Bewilligung des Bildungsurlaubes gilt das firmenübliche Prozedere.

Der Besuch von Kursen oder Veranstaltungen, für den bezahlten Urlaub beansprucht wird, ist möglichst frühzeitig der Firma unter Angabe des Organisators zu melden. Dabei ist auf die betriebliche Belastung Rücksicht zu nehmen.

13 Solidaritätsbeiträge

13.1 Geltungsbereich

Die dem Arbeitsvertrag unterstellten Mitarbeiter, die mindestens zu 50% der normalen Arbeitszeit beschäftigt werden und keinem Arbeitnehmersverband angehören, leisten einen Solidaritätsbeitrag an die Aufwendungen für die Durchführung des Vertrages.

13.2 Beitragshöhe

Der Solidaritätsbeitrag beträgt einheitlich ab 20. Altersjahr Fr.60.-- im Jahr und wird monatlich mit Fr.5.-- vom Lohn abgezogen.

Aus administrativen Gründen wird auch bei Mitarbeitern, welche einer Gewerkschaft angehören, ein Lohnabzug in Höhe des Solidaritätsbeitrages vorgenommen. Die Gewerkschaften erstatten ihren Mitgliedern den von diesen einbezahlten Beitrag zurück.

14 Schlussbestimmungen

14.1 Rechtliche Grundlage des Arbeitsverhältnisses

Soweit durch diesen Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes (Arbeitsvertragsrecht), das Arbeitsgesetz, die übrige Sozialgesetzgebung sowie das Reglement und weitere Erlasse der Firma.

14.2 Arbeitsfriede

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen unbeschränkt zu wahren. Der absolute Arbeitsfriede gilt auch als Verpflichtung der Mitarbeiter und der Firma. Jegliche Kampfmassnahmen sind ausgeschlossen, und zwar auch in Fragen, die durch diesen Vertrag nicht geregelt werden.

14.3 Verfahren für die Behandlung von Meinungsverschiedenheiten

Bei Meinungsverschiedenheiten kann sich der Mitarbeiter durch die Betriebskommission oder durch seinen Arbeitnehmerverband unterstützen lassen.

Im Streitfall werden Ansprüche eines einzelnen Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis durch den ordentlichen Richter entschieden.

Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die dem Arbeitsvertrag unterstellten Mitarbeiter betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie intern zwischen Betriebskommission und Firma zu behandeln und zu regeln.

Sofern bei solchen Meinungsverschiedenheiten keine Einigung erzielt werden kann, können auf Veranlassung der Betriebskommission oder der Firma die Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.

14.4 Schiedsverfahren bei Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite

Lässt sich auf gutlichem Wege keine Einigung erzielen, so kann jede einzelne beteiligte Vertragspartei den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig.

Das Schiedsgericht besteht aus einem Präsidenten und vier Mitgliedern. Als Obmann dieses Schiedsgerichtes wird von beiden Parteien der Präsident des Einigungsamtes des Kantons St. Gallen bezeichnet. Die am Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnen je zwei weitere Mitglieder. Geschieht dies nicht innert 14 Tagen, nimmt der Präsident die Ernennung selbst vor.

Der Sitz des Schiedsgerichtes, welcher im Kanton St. Gallen liegen muss, wird von den am Verfahren beteiligten Parteien bestimmt. Für das Verfahren gilt, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes bestimmten, das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit.

Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Parteien je zur Hälfte getragen.

Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu vermeiden.

14.5 Änderungen der Vertragsbestimmungen

Während der Gültigkeitsdauer dieses Vertrages können bei ausserordentlichen Änderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse die Vertragsparteien eine Anpassung des Vertrages an die veränderten Verhältnisse beschliessen. Auf Begehren einer Partei treten die Vertragsparteien innert Monatsfrist zusammen, um über die Änderungen des Vertrages zu verhandeln.

Änderungen des Vertrages, die sich aufgrund neuer gesetzlicher Vorschriften ergeben oder Änderungen, welche die BK und die Firma als zweckmässig erachten und die zu einer Verbesserung der Anstellungsbedingungen führen, können von der Firma unter Mitteilung an die andere Vertragspartei sofort in Kraft gesetzt werden.

15 Inkrafttreten des Arbeitsvertrages

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 1994 in Kraft und ersetzt den Arbeitsvertrag vom 1.1.1976 inkl. sämtlicher Nachträge. Er kann nach Ablauf eines Jahres auf sechs Monate schriftlich gekündigt werden.

Rorschach, den 20. Dezember 1993

Die Firma **Alcan Rorschach AG**

Wilhelm Walkenhorst, Direktor

Die Mitarbeiter, vertreten durch
die **Betriebskommission**

Linus Graber, Präsident

Sante Re

Hansruedi Hummel

Rosanna Bolpato

Franz Zettler

Erich Heinzer

Bruno Hafner

Die Arbeitnehmerverbände:

SMUV Gewerkschaft Industrie,
Gewerbe, Dienstleistungen

Christiane Brunner
Verbandspräsidentin

Beda Moor
Zentralsekretär

Christliche Gewerkschaft für
Industrie, Handel und Gewerbe (CMV)

Hugo Fasel
Verbandspräsident

Nicola Tamburrino
Zentralsekretär