

## Anstellungsbedingungen

<b>Geltungsbereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Allgemeinen Anstellungsbedingungen (AAB) sind Bestandteil der Einzelarbeitsverträge.</li> </ul>																																								
<b>Probezeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Probezeit beträgt drei Monate.</li> </ul>																																								
<b>Arbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir arbeiten nach dem Modell der Jahresarbeitszeit (JAZ) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Für den Schichtbetrieb gelten separate Regelungen.</li> </ul>																																								
<b>Sozialleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Arbeitgeberin ist bei der SUVA gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämie für Berufsunfälle wird vollständig von der Arbeitgeberin übernommen, während die Prämie für Nichtberufsunfälle jeweils zur Hälfte von der Arbeitgeberin und vom Mitarbeitenden getragen wird.</li> <li>Für Unfälle besteht eine Zusatzversicherung bei der Visana, die von der Arbeitgeberin übernommen wird und dem Mitarbeitenden einen privaten Spitalaufenthalt ermöglicht.</li> <li>Die Arbeitgeberin verfügt über eine Krankentaggeldversicherung, deren Prämie jeweils zur Hälfte von der Arbeitgeberin und vom Mitarbeitenden getragen wird.</li> </ul>																																								
<b>Pensionskasse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Arbeitgeberin ist der PKE Vorsorgestiftung Energie (PKE) angeschlossen.</li> <li>Die Abzüge für den Mitarbeitenden sind altersabhängig. Die obligatorischen Beiträge werden dabei mindestens zu 60 % von der Arbeitgeberin und maximal zu 40 % von den Mitarbeitenden getragen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, freiwillige Sparbeiträge zu leisten.</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Alter*</th> <th>Versicherte</th> <th>Unternehmen</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>25 - 29</td><td>4,8 %</td><td>7,9 %</td><td>12,7 %</td></tr> <tr><td>30 - 34</td><td>5,2 %</td><td>8,5 %</td><td>13,7 %</td></tr> <tr><td>35 - 39</td><td>6,2 %</td><td>10,0 %</td><td>16,2 %</td></tr> <tr><td>40 - 44</td><td>6,8 %</td><td>11,4 %</td><td>18,2 %</td></tr> <tr><td>45 - 49</td><td>7,1 %</td><td>14,6 %</td><td>21,7 %</td></tr> <tr><td>50 - 54</td><td>8,1 %</td><td>16,6 %</td><td>24,7 %</td></tr> <tr><td>55 - 59</td><td>9,2 %</td><td>20,0 %</td><td>29,2 %</td></tr> <tr><td>60 - 63</td><td>10,3 %</td><td>23,4 %</td><td>33,7 %</td></tr> <tr><td>64 - 65</td><td>5,4 %</td><td>14,8 %</td><td>20,2 %</td></tr> </tbody> </table> <p style="margin-left: 40px;">* Das Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Der Versicherte hat die Möglichkeit, zusätzliche freiwillige Sparbeiträge zu leisten. Diese Beiträge werden in Prozenten des versicherten Lohns berechnet und sind wie folgt strukturiert: Für das Alter von 25 bis 44 Jahren: 2 % Für das Alter von 45 bis 65 Jahren: 2 % oder 5,5 %, je nach gewählter Option</li> <li>Die PKE kann in begründeten Fällen bei Neueintritten eine Gesundheitsprüfung verlangen.</li> </ul>	Alter*	Versicherte	Unternehmen	Total	25 - 29	4,8 %	7,9 %	12,7 %	30 - 34	5,2 %	8,5 %	13,7 %	35 - 39	6,2 %	10,0 %	16,2 %	40 - 44	6,8 %	11,4 %	18,2 %	45 - 49	7,1 %	14,6 %	21,7 %	50 - 54	8,1 %	16,6 %	24,7 %	55 - 59	9,2 %	20,0 %	29,2 %	60 - 63	10,3 %	23,4 %	33,7 %	64 - 65	5,4 %	14,8 %	20,2 %
Alter*	Versicherte	Unternehmen	Total																																						
25 - 29	4,8 %	7,9 %	12,7 %																																						
30 - 34	5,2 %	8,5 %	13,7 %																																						
35 - 39	6,2 %	10,0 %	16,2 %																																						
40 - 44	6,8 %	11,4 %	18,2 %																																						
45 - 49	7,1 %	14,6 %	21,7 %																																						
50 - 54	8,1 %	16,6 %	24,7 %																																						
55 - 59	9,2 %	20,0 %	29,2 %																																						
60 - 63	10,3 %	23,4 %	33,7 %																																						
64 - 65	5,4 %	14,8 %	20,2 %																																						
<b>Kinderzulagen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informationen zu den gesetzlichen Kinder- und Ausbildungszulagen sind <a href="#">hier</a> zu finden.</li> </ul>																																								
<b>Vertrags- und Schichtzulagen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sämtliche Vertrags- und Schichtzulagen sind in den Allgemeinen Anstellungsbedingungen (AAB) und Zusatzreglementen für Schichtpersonal sowie Picketingenieure geregelt.</li> </ul>																																								
<b>Kostenbeteiligung Kinderbetreuung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei einem Arbeitspensum von mindestens 40 % besteht ein Anspruch auf eine finanzielle Unterstützung bei der professionellen, ausserfamiliären Kinderbetreuung bis zum Abschluss der 3. Klasse der Primarschule.</li> <li>Die Entschädigung beträgt bis zu 20 % des gesamten Rechnungsbetrags. Der Maximalbetrag pro Kalenderjahr und Kind beträgt CHF 4'800.-.</li> <li>Die Beträge sind steuer- und sozialversicherungspflichtig.</li> </ul>																																								

<b>Lohnabzüge für den Mitarbeitenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AHV, IV, EO: 5.3 %</li> <li>• ALV: 1.1 % auf Einkommen bis CHF 148'200.- 0.5 % auf Einkommen über CHF 148'200.- Details dazu sind <a href="#">hier</a> zu finden.</li> <li>• Pensionskasse: gemäss Tarif der PKE-Statuten</li> <li>• Beiträge für NBU- und Krankentaggeldversicherung</li> </ul>
<b>Leistungslohnsystem (LLS)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Arbeitgeberin zahlt leistungsbezogene Löhne, die im Rahmen einer festgelegten Bandbreite auf Basis der jährlich stattfindenden Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräche festgelegt werden. Die Leistungsbeurteilung erfolgt hauptsächlich im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses.</li> </ul>
<b>Unternehmenserfolgs-komponente (UEK)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Unternehmenserfolgskomponente ermöglicht es den Mitarbeitenden, am Unternehmenserfolg teilzuhaben. Die Geschäftsleitung legt jährlich die Höhe des Gesamtrahmens für die UEK fest, basierend auf dem Erfolg des vergangenen Geschäftsjahres, gemessen anhand festgelegter Kriterien.</li> <li>• Eine Ausschüttung der UEK erfolgt nur, wenn die finanzielle Situation des Unternehmens dies zulässt. Sie besitzt den Charakter einer Prämie und ist somit eine freiwillige Leistung, die nicht als fester Bestandteil des Lohnes gilt. Die Höhe der UEK orientiert sich am individuellen Leistungsbeitrag sowie an der Funktionsstufe der Mitarbeitenden.</li> <li>• Von der UEK profitieren ausschliesslich Mitarbeitende mit unbefristeter Festanstellung.</li> </ul>
<b>Ferien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pro Kalenderjahr besteht ein Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 Tagen bis Alter 49</li> <li>• 30 Tagen ab Alter 50</li> </ul> </li> <li>• Es besteht die Möglichkeit zur Umwandlung von Lohn in Ferientage (5 oder 10 Tage).</li> </ul>
<b>Arbeitsfreie Tage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Betrieb bleibt zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen (ausgenommen Schichtbetrieb). Die arbeitsfreien Tage werden durch die JAZ-Saldi kompensiert. Zusätzlich gibt es sogenannte "Brückentage", die aus dem Merkblatt Arbeitszeit und Zeiterfassung entnommen werden können (Ausnahme: Schichtbetrieb).</li> </ul>
<b>Home-Office</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zu 50 % Home-Office möglich (in Absprache mit der Führungsperson unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse)</li> </ul>
<b>Betriebsfeuerwehr Sanität Werksinterne Organisationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder Mitarbeitende kann zur Dienstleistung in der Betriebsfeuerwehr, im Sanitätsdienst oder in anderen behördlich vorgeschriebenen, internen Organisationen (z. B. Notfallgruppe) verpflichtet werden. Der Feuerwehr- und Sanitätsdienst dauert bis zum 50. Lebensjahr.  Die Mitarbeitenden werden für ihre Aufgaben geschult, und die entsprechenden Ausbildungen finden während der Arbeitszeit statt (Ausnahme: Schichtbetrieb).</li> </ul>
<b>Aus- und Weiterbildungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Arbeitgeberin beteiligt sich an den Kosten für Aus- und Weiterbildungsmassnahmen.</li> </ul>
<b>Personalrestaurant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Arbeitgeberin verfügt über ein eigenes Personalrestaurant, das vom SV-Service betrieben und von der Arbeitgeberin finanziell unterstützt wird.</li> </ul>
<b>Parkplätze</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Arbeitgeberin stellt ausreichend Parkplätze zur Verfügung, die von den Mitarbeitenden kostenlos genutzt werden können.</li> </ul>
<b>Halbtax-Abonnement/GA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das SBB Halbtax-Abonnement oder ein Coupon für ein GA im Wert von CHF 170 wird von der Arbeitgeberin übernommen (abhängig vom Beschäftigungsgrad und Arbeitsverhältnis).</li> </ul>
<b>Angebote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attraktive Angebote, Vergünstigungen und Aktionen (z. B. Versicherungen, Software, Fitness etc.)</li> </ul>
<b>Vereine und Clubs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egal ob Laufen, Kochen, Skifahren, Motorradfahren, Schiessen, Musizieren oder Fussball – neue Mitglieder sind herzlich willkommen!</li> </ul>