



Allgemeine
Roche-Bedingungen
(ARB) für
Einzelarbeitsverträge
(EAV)

Inhaltsverzeichnis

1	Geltungsbereich	3
2	Zweck und Verbindlichkeit	3
3	Prinzipielle Rechte der Mitarbeitenden	3
4	Prinzipielle Pflichten der Mitarbeitenden	4
5	Besondere Rechte der Mitarbeitenden	4
6	Besondere Pflichten der Mitarbeitenden	4
7	Arbeitsergebnisse und Erfindungen	6
8	Arbeitszeit, Ferien und andere Abwesenheiten	6
9	Engagements inner- und ausserhalb der beruflichen Roche-Tätigkeit	7
10	Entgeltung der Arbeitsleistung	8
	10.1. Jahresgehalt	8
	10.2. Sozialzulagen	8
	10.3. Zusatzzahlung für ausserordentliche Leistungen	8
11	Versicherungen / Arbeitsunfähigkeit	9
	11.1. AHV/IV/EO	9
	11.2. ALV	9
	11.3. Roche-Pensionskassen	9
	11.4. Weitere Versicherungen	10
	11.5. Lohnersatz bei längerer Arbeitsunfähigkeit	10
12	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	11
	12.1. Beendigung ohne Kündigung	11
	12.2. Kündigungsfristen	11
	12.3. Verfahren vor Kündigung durch Arbeitgeber	11
	12.4. Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Compliance-Verstosses	11
	12.5. Form der Kündigung	12
	12.6. Rückgabepflicht	12
13	Konkurrenzverbot	12
14	Interessenvertretung	13
15	Gerichtsstand	13
16	Ersatz der bisherigen Allgemeinen Bedingungen und Geltung der neuen ARB	13
17	Hinweis auf weitere Dokumente	14

1 Geltungsbereich

- Die vorliegenden ARB sind gemäss Grundsatzvereinbarung zwischen dem Angestelltenverband Roche und der Geschäftsleitung der Roche in Verhandlungen mit dem AVR erarbeitet worden und gelten für folgende Roche-Gesellschaften, inkl. ihrer Zweigniederlassungen in der Schweiz:
 - F. Hoffmann-La Roche AG
 - Roche Pharma (Schweiz) AG
 - Roche Glycart AG
 - Roche Diagnostics International AG
 - Roche Diabetes Care (Schweiz) AG
 - Roche Diagnostics (Schweiz) AG
- Diese teilnehmenden Roche-Gesellschaften werden gesamthaft als „Roche“ bezeichnet.

2 Zweck und Verbindlichkeit

- Die vorliegenden ARB bezwecken, den Roche-Mitarbeitenden, die mit einem EAV ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Roche vereinbart haben, einen Überblick über die für das Arbeitsverhältnis relevanten Bestimmungen zu geben; vorbehalten bleiben abweichende und ergänzende Bestimmungen für Mitarbeitende des Senior Managements.
- Die ARB bilden einen integrierenden Bestandteil des EAV.
- Die individuellen schriftlich vereinbarten Bedingungen gehen bei einem allfälligen Widerspruch den ARB vor.
- Ergänzend zu den individuell schriftlich vereinbarten Bedingungen und den ARB gilt das schweizerische Recht.

3 Prinzipielle Rechte der Mitarbeitenden

- Roche will als Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden interessante Arbeitsplätze zur Verfügung stellen und ihnen ermöglichen, ihre Begabungen und Fähigkeiten zu entfalten.
- Im Sinne der langfristigen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden stellt Roche die Aus- und Weiterbildung sicher.
- Mitarbeitende haben Anspruch, dass der Linienvorgesetzte mit ihnen regelmässig Feedbackgespräche und ein Jahresendbeurteilungsgespräch hinsichtlich Zielerreichung und Zielsetzung sowie der Entwicklungsmöglichkeiten und Förderungsmassnahmen führt. Entsprechende Wegleitungen sind den Mitarbeitenden vorgängig abzugeben. Die Ergebnisse der Leistungs- und Entwicklungsplanungsgespräche sowie der Jahresendbeurteilungsgespräche werden festgehalten.
- Individuelle Leistungen und Beiträge zum Erfolg von Roche werden vom Arbeitgeber anerkannt.

4 Prinzipielle Pflichten der Mitarbeitenden

- Roche ist überzeugt, dass der Erfolg des Unternehmens von der Summe der Fähigkeiten und Leistungen engagierter Menschen abhängt. Entsprechend erwartet Roche als Arbeitgeber, dass sich die Mitarbeitenden zum Wohle von Roche engagieren.
- Roche strebt in allen Tätigkeitsbereichen ein hohes Leistungsniveau an. Um dies zu erreichen, erwartet Roche von seinen Mitarbeitenden neben fachlicher Kompetenz auch Integrität, Flexibilität, Aufgeschlossenheit und die Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung.
- Roche erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie Vorhaben, die den Roche-Konzerngrundsätzen zuwiderlaufen, in Frage stellen, offen kommunizieren und sich konsequent bemühen, für Roche Mehrwert zu schaffen.

5 Besondere Rechte der Mitarbeitenden

- Roche sorgt durch geeignete Massnahmen dafür, dass die Sicherheit, Gesundheit und Persönlichkeit seiner Mitarbeitenden innerhalb von Roche geschützt werden.
- Bei Roche gilt die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Roche gewährleistet den Schutz von personenbezogenen Daten seiner Mitarbeitenden (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 2).
- Roche duldet keine Diskriminierung von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht, Rassenzugehörigkeit, Alter, Hautfarbe, religiösem Bekenntnis, Zivilstand, sexuellen Neigungen, Herkunft oder körperlicher oder geistiger Behinderung und jede weitere Diskriminierung, die nach den geltenden Bestimmungen untersagt ist.

6 Besondere Pflichten der Mitarbeitenden

- **Geheimhaltungsverpflichtung:** Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnisse von Roche während der Dauer und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu wahren und entsprechende Informationen in keiner Art und Weise für sich selber oder für Dritte nutzbar zu machen. Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnis ist alles, was Roche nicht selber auf irgend eine Art öffentlich bekannt gemacht hat, so namentlich in Geschäftsberichten, Presse-Communiqués, sonstigen öffentlichen Orientierungen, Vorträgen und Publikationen ihrer hierzu ermächtigten Mitarbeitenden oder in Patentschriften. Veröffentlichungen und Vorträge über Erfindungen, Forschungsergebnisse und andere Geschäftsgeheimnisse von Roche bedürfen der vorherigen schriftlichen Bewilligung von Roche.
- **Ungerechtfertigte persönliche Bereicherung:** Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit weder Geschenke noch sonstige Vergünstigungen annehmen oder sich versprechen lassen, soweit es sich nicht um geringfügige Aufmerksamkeiten handelt. In Zweifelsfällen ist vorgängig die vorgesetzte Stelle zu orientieren und deren Zustimmung einzuholen (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 1 und 3).

- **Bestechung und unlautere Vorteile:** Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit geschäftlichen Verrichtungen Behördenvertreter und Privatpersonen nicht in rechtlich unzulässiger Weise beeinflussen (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 1 und 3).
- **Interessenkonflikte:** Tritt ein Konflikt zwischen Eigeninteressen und Interessen von Roche auf, so haben die Mitarbeitenden sofort ihren Liniovorgesetzten zu informieren, damit im konkreten Einzelfall über eine sachgerechte Lösung entschieden werden kann (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 2).
- **Verhalten im Wettbewerb:** Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die Regeln des Wettbewerbsrechts einzuhalten (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 4).
- **Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU):** Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die bei Roche geltenden SGU-Vorschriften einzuhalten. Dazu gehören insbesondere auch Bestimmungen über das sachgerechte Verhalten im Ereignisfall.
- **Elektronische Roche-Kommunikationsmittel:** Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die entsprechenden Verhaltensregeln einzuhalten (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 5 und 6). Roche duldet keinen Missbrauch der elektronischen Roche-Kommunikationsmittel.
- **Insider Informationen:** Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die im Rahmen der Tätigkeitsausübung bei Roche (absichtlich oder durch Zufall) erlangte Kenntnis von vertraulichen Tatsachen, deren Preisgabe dazu geeignet ist, einen nennenswerten Einfluss auf den Aktienkurs der Roche-Gruppe und/oder (möglicher) Kooperations- oder Transaktionspartner zu haben, geheimzuhalten sowie weder Beteiligungspapiere von Roche und/oder anderer von den Insider- Informationen betroffener, börsenkotierter



Unternehmen zu kaufen, zu verkaufen oder auf andere Weise damit Handel zu treiben, noch Anlageempfehlungen abzugeben (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 15).

- **Mitwirkung bei Untersuchungen:** Die Mitarbeitenden verpflichten sich, bei Untersuchungen vollumfänglich mit den Ermittlern zusammenzuarbeiten und dafür zu sorgen, dass entlastende Compliance-Nachweise für regelkonformes Verhalten vorgelegt werden können.

7 Arbeitsergebnisse und Erfindungen

- Sämtliche Arbeitsergebnisse gehören, soweit nicht nachfolgend etwas anderes bestimmt wird, Roche.
- Erfindungen sowie Arbeitsergebnisse im Bereich des geistigen Eigentums, die Mitarbeitende machen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit Roche, soweit sie bei Ausübung ihrer vertraglichen Pflichten entstehen.
- Soweit Mitarbeitende bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten urheberrechtlich schützbare Arbeitsergebnisse hervorbringen, steht Roche das ausschliessliche Recht auf deren kommerzielle Nutzung sowie allenfalls auf Abänderung der Erzeugnisse zu und der Mitarbeitende verzichtet auf jegliche Urheberrechte an besagten schützenswerten Arbeitsergebnissen.
- Mitarbeitende haben, sobald sie eine Erfindung oder ein urheberrechtlich schützbare Arbeitsergebnis als solches erkannt haben, Roche davon zu unterrichten.
- Erfindungen, die Mitarbeitende bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, nicht aber in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten machen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, kann Roche unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit ganz oder nur teilweise erwerben. Mitarbeitende haben Roche, sobald sie eine Erfindung als solche erkannt haben, davon schriftlich zu unterrichten. Ein allfälliger Erwerb der Erfindung erfolgt gemäss Artikel 332 des schweizerischen Obligationenrechts (OR).
- Mitarbeitende verpflichten sich, sowohl während als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Roche bei der Patentierung von allfälligen Erfindungen, bei denen sie mitwirkten, zu unterstützen. Wenn Mitarbeitende nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Beiträge zu einer solchen Patentanmeldung oder zu einer Publikation leisten, die einen Bezug zu der von ihnen während ihrem Arbeitsverhältnis bei Roche verrichteten Tätigkeit aufweisen, tritt der Mitarbeitende mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags alle nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch besagte Patentanmeldung oder Publikation entstehenden Rechte an geistigem Eigentum an Roche ab und verzichtet auf alle damit verbundenen Urheberrechte.

8 Arbeitszeit, Ferien und andere Abwesenheiten

- Bei Roche gilt grundsätzlich die Jahresarbeitszeitregelung.
- Teilzeitarbeit wird von Roche im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse ermöglicht und unterstützt.
- Es gelten die Bestimmungen des lokal geltenden Arbeitszeit- und Absenzenreglements



(siehe Hinweis auf weitere Dokumente 7), insbesondere auch für Ferien und andere Abwesenheiten.

- Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf 18 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, wobei davon nach Wunsch der Mitarbeiterin maximal 4 Wochen vor der Niederkunft ohne ärztliches Zeugnis bezogen werden können.
- Mitarbeitende, die keinen Mutterschaftsurlaub beanspruchen können, haben während einem Jahr ab Geburt des Kindes Anspruch auf 10 Wochen bezahlten Urlaub. Dies gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare (vgl. hierzu die Referenz in Dokument 7).
- Für Geschäftsreisen gelten die am jeweiligen Standort festgelegten Bestimmungen.

9 Engagements inner- und ausserhalb der beruflichen Roche-Tätigkeit

- **Nebenerwerb:** Ohne vorherige schriftliche Ermächtigung von Roche dürfen die Mitarbeitenden keinen Nebenerwerb ausüben.
- Die Übernahme eines Mandates als Mitglied des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung einer Gesellschaft bedarf der Zustimmung von Roche in Anwendung der „Roche Directive on Employees Holding Board Memberships“.
- **Öffentliche Ämter:** Roche unterstützt die Übernahme von öffentlichen Ämtern und Funktionen (z.B. in Politik, Militär und Bevölkerungsschutz). Vor der Übernahme von

öffentlichen Ämtern muss Roche jedoch orientiert werden. Die Übernahme eines öffentlichen Amtes muss mit der beruflichen Tätigkeit bei Roche vereinbar sein, andernfalls kann Roche die Zustimmung zur Übernahme eines solchen Amtes verweigern oder an Auflagen knüpfen.

- **Vergütung externer Vortragstätigkeit:** Mitarbeitende von Roche dürfen für externe Vortragstätigkeiten, Reden, Podiumsdiskussionen oder ähnliche Veranstaltungen, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit bei Roche in Zusammenhang stehen, keinerlei Vergütung verlangen oder annehmen. Von dieser Bestimmung ausgenommen sind die Erstattung von Auslagen / Spesen sowie übliche Geschenke für Redner sowie Vergütungen für einen bewilligten Nebenerwerb.

10 Entgeltung der Arbeitsleistung

10.1. Jahresgehalt

Mitarbeitende haben Anspruch auf ein Jahresgehalt.

Das Jahresgehalt wird in 12 Zahlungen ausgerichtet und setzt sich wie folgt zusammen:

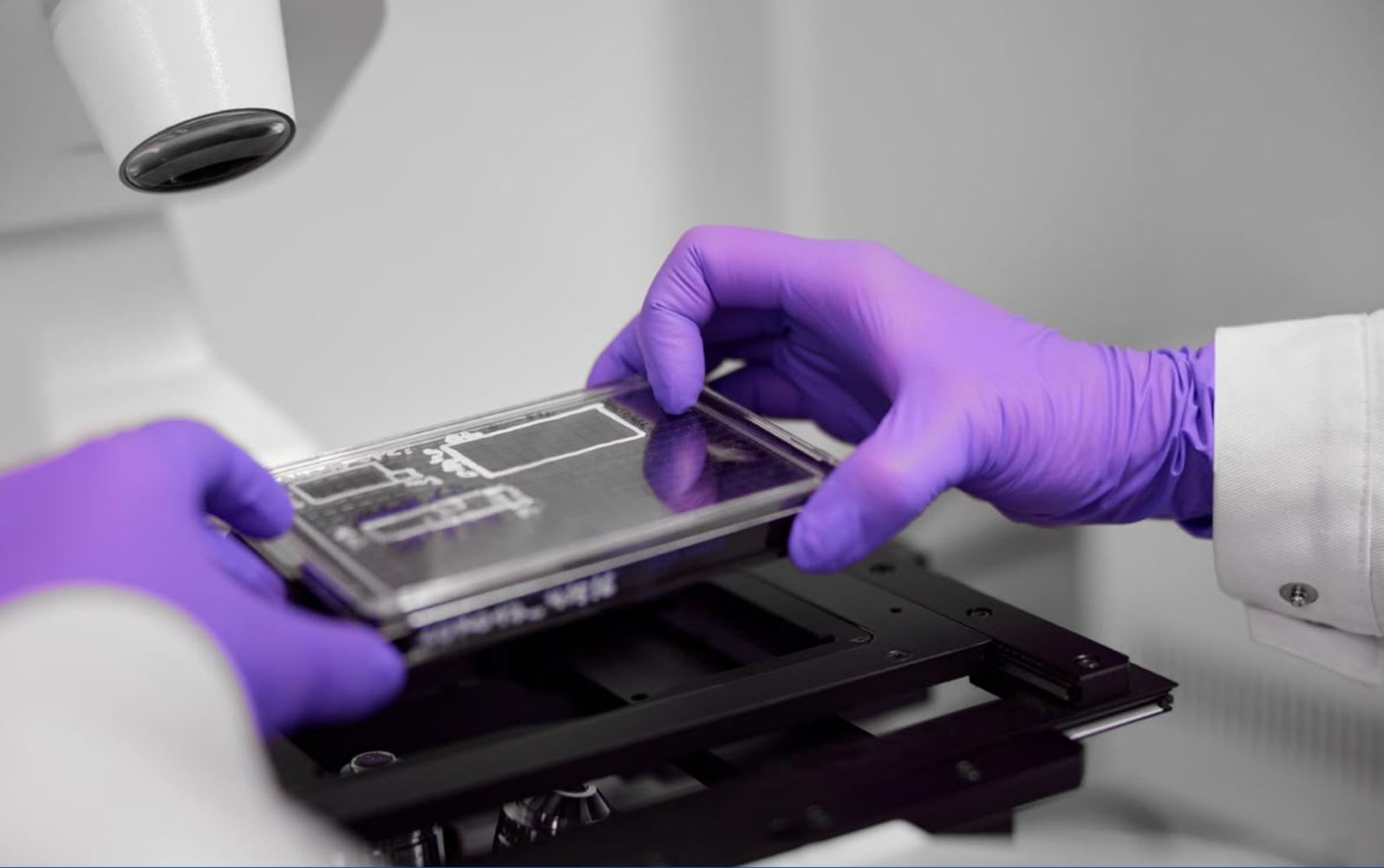
- 12 Monatsgrundgehälter: Das Monatsgrundgehalt wird pro Kalenderjahr zwölf Mal ausbezahlt.
- Die Gehaltszahlungen werden in Schweizer Franken direkt auf Bank- bzw. Postscheckkonten in der Schweiz oder im benachbarten Ausland überwiesen (bargeldlose Gehaltszahlung).
- Die Gehaltszahlung bei Militärdienst wird in einem entsprechenden Reglement festgesetzt (siehe Hinweis 8).

10.2. Sozialzulagen

- Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Kinderzulage bis zur Erreichung der kantonal festgelegten Altersgrenze (16. bzw. 18. Altersjahr). Die Kinderzulage wird mit dem Monatsgrundgehalt ausbezahlt. Die Anspruchsberechtigung wird durch die Familienausgleichskasse festgelegt.
- Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Ausbildungszulage ab Erreichung der kantonal festgelegten Altersgrenze (ab 16. bzw. 18. Altersjahr) bis Ende Ausbildung, höchstens bis zum erreichten 25. Altersjahr. Die Ausbildungszulage wird mit dem Monatsgrundgehalt ausbezahlt. Die Anspruchsberechtigung wird durch die Familienausgleichskasse festgelegt.
- Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Familienzulage; sie wird so lange entrichtet, als Anspruch auf mindestens 1 Kinder- bzw. Ausbildungszulage besteht. Die Familienzulage wird mit dem Monatsgrundgehalt ausbezahlt.

10.3. Zusatzzahlung für ausserordentliche Leistungen

- Für ausserordentliche Leistungen können den Mitarbeitenden individuell zusätzliche Zahlungen ausgerichtet werden.



11 Versicherungen / Arbeitsunfähigkeit

11.1. AHV/IV/EO

- Mitarbeitende müssen für die AHV/IV/EO gemäss den gesetzlichen Bestimmungen auf den 12 Monatslöhnen und auf allfälligen weiteren Salärzahlungen Beiträge entrichten.
- Roche zahlt für AHV/IV/EO denselben Beitrag wie der Mitarbeitende.

11.2. ALV

- Mitarbeitende müssen für die Arbeitslosenversicherung (ALV) gemäss den gesetzlichen Bestimmungen auf den 12 Monatslöhnen und auf allfälligen weiteren Salärzahlungen Beiträge entrichten.
- Roche zahlt für ALV denselben Beitrag wie der Mitarbeitende.

11.3. Roche-Pensionskassen

- Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden gegenüber den Roche-Pensionskassen (PK) ergeben sich aus den entsprechenden Reglementen (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 9).
- Die konkreten Leistungen der PK können im Einzelnen dem Versicherungsausweis, der den Mitarbeitenden von der Geschäftsstelle der PK zugestellt wird, entnommen werden.

11.4. Weitere Versicherungen

- Über die bestehenden Unfall-, Kranken- und Lebensversicherungen orientieren im Einzelnen die Versicherungsmittelungen (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 10);
- Die Prämien für die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung sowie für die Lebensversicherung werden von Roche getragen.

11.5. Lohnersatz bei längerer Arbeitsunfähigkeit

- Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit (im Sinne von Artikel 324a OR) infolge Krankheit oder Unfall (von der Suva nicht versicherte Unfälle ausgenommen), gewährt Roche während max. 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen vollen Lohn. Die Höhe des Lohnersatzes entspricht dem Monatsgrundgehalt, das bei Arbeitsleistung bezahlt worden wäre, d.h. inkl. Schicht-, Kinder und Ausbildungszulagen. Vorbehalten bleiben Leistungen der IV und/oder Suva, die an das Monatsgrundgehalt angerechnet werden müssen. Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsunfähigkeit nicht höher sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre (sog. Nettolohnausgleich). Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt. Falls bzw. sofern gleichzeitig die IV und/oder Suva ein Taggeld oder Rente leistet, behält sich Roche vor, im Rahmen des Sozialversicherungs-Entscheides die Leistungen mit dem Lohnersatz zu verrechnen und/oder vorgeleisteten Lohnersatz in der entsprechenden Höhe zurückzufordern. Leistungen, die direkt an den Mitarbeitenden ausbezahlt wurden oder künftig ausbezahlt werden, sind im Rahmen des Lohnersatzes umgehend Roche zu melden und an Roche abzutreten bzw. zur Verrechnung zu bringen.



- Bei der Berechnung der 720 Tage werden mehrere Arbeitsunfähigkeiten, infolge Krankheit oder Unfall auf Grundlage verschiedener Diagnosen, zusammengerechnet. Für die Bemessung der Leistungsdauer zählen die Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit voll.
- Roche behält sich jederzeit vor, bei Zweifeln über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit eine interne oder externe vertrauensärztliche Zweitmeinung einzuholen. Weigert sich der Mitarbeitende, sich von einem von Roche bestimmten Vertrauensarzt untersuchen zu lassen, wird der Lohnersatz gekürzt oder ganz eingestellt.
- Roche unterstützt permanente Mitarbeitende bei längerer Arbeitsunfähigkeit mit einem umfassenden Care und Case Management mit dem Ziel der baldigen Eingliederung ins Erwerbsleben. Im Gegenzug unternimmt der Mitarbeitende alles, was der Abklärung der Krankheit und ihren Folgen oder Genesung dienen kann. Entzieht oder widersetzt sich der Mitarbeitende einer zumutbaren Behandlung, oder Eingliederung ins Erwerbsleben oder einer sonstigen im Zusammenhang stehenden Massnahme, die eine wesentliche Verbesserung der Erwerbsfähigkeit oder eine neue Erwerbsmöglichkeit verspricht, oder trägt der Mitarbeitende nicht aus eigenem Antrieb das ihm Zumutbare dazu bei, so kann dem Mitarbeitenden der Lohnersatz vorübergehend oder dauernd gekürzt oder verweigert werden.

12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

12.1. Beendigung ohne Kündigung

- Das Arbeitsverhältnis erlischt auf das Datum der alters- oder invaliditätsbedingten Pensionierung.

12.2. Kündigungsfristen

- Die Kündigungsfristen werden wie folgt festgesetzt:
 Im ersten Dienstjahr: 1 Monat auf Monatsende
 Danach bis zum 45. Geburtstag: 3 Monate auf Monatsende
 Anschliessend: 6 Monate auf Monatsende

12.3. Verfahren vor Kündigung durch Arbeitgeber

- Vorbehältlich Ziffer 12.4 nachfolgend, muss bei Fehlverhalten oder ungenügender Leistung einer Kündigung eine Bewährungsfrist vorausgehen, während der der Mitarbeitende Gelegenheit erhält, eine Verhaltens- oder Leistungsverbesserung zu erzielen. Die Bewährungsfrist und das von Mitarbeitenden verlangte Verhalten sind vom Linienvorgesetzten unter Einbezug eines Vertreters der Personalabteilung schriftlich festzuhalten.

12.4. Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Compliance-Verstosses

- Jede Partei kann das Arbeitsverhältnis gemäss Artikel 337 OR jederzeit fristlos auflösen, sofern ein wichtiger Grund vorliegt, der die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses für eine Partei unzumutbar macht.

- In Fällen von Compliance-Verstößen gegen den Verhaltenskodex der Roche-Gruppe (inkl. seine Referenzdokumente) behält sich Roche vor, ohne Einräumung einer Bewährungsfrist direkt die ordentliche Kündigung bzw. bei schweren Verstößen eine fristlose Kündigung auszusprechen. Vorbehalten bleiben weitere Massnahmen und Sanktionen, namentlich der spätere Ausschluss der Wiedereinstellung innerhalb der Roche-Gruppe.

12.5. Form der Kündigung

- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt durch persönliche Übergabe oder mit eingeschriebenem Brief.

12.6. Rückgabepflicht

- Mitarbeitende haben alle Schriften, Aufzeichnungen und andere Dokumente und Datenträger, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit bei Roche zusammenhängen, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Roche zu übergeben.

13 Konkurrenzverbot

- Roche kann den Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für eine bestimmte Zeit untersagen, auf spezifischen Sachgebieten, in welchen sie bei ihren Roche-Tätigkeiten Einblick hatten oder anderweitig wirkten, für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu werden.



- Dauer und Modalitäten eines allfälligen Konkurrenzverbotes werden von Roche mit den Mitarbeitenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei Kenntnis der dann zu beurteilenden Umstände abschliessend geregelt.

14 Interessenvertretung

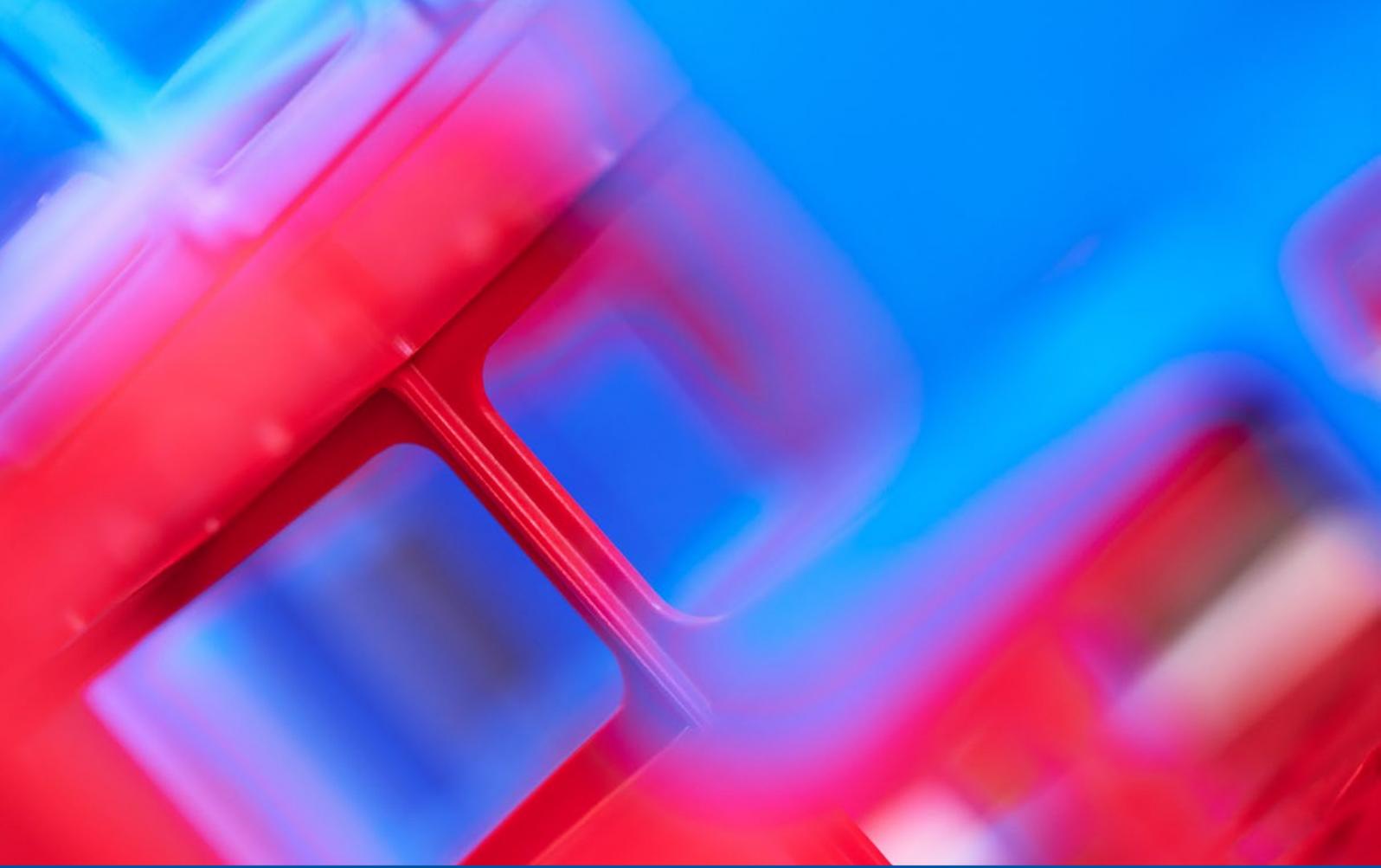
- Der Angestelltenverband Roche (AVR) vertritt die Interessen der EAV-Mitarbeitenden gegenüber der Roche-Geschäftsleitung (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 11). Die Mitarbeitenden können jederzeit mit entsprechenden Anliegen an den AVR gelangen.
- Fragen des betrieblichen Umwelt- und Gesundheitsschutzes werden von der Kommission für betrieblichen Gesundheitsschutz und betrieblichen Umweltschutz (KGU), sofern am jeweiligen Standort vorhanden, bearbeitet. Die Mitarbeitenden können jederzeit mit entsprechenden Anliegen an die KGU gelangen (siehe Hinweis auf weitere Dokumente 12).

15 Gerichtsstand

- Die Parteien bemühen sich, Streitigkeiten, die sich im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ergeben, gütlich beizulegen.
- Streitigkeiten, die nicht gütlich beigelegt werden können, werden von den zuständigen ordentlichen Gerichten entschieden.

16 Ersatz der bisherigen Allgemeinen Bedingungen und Geltung der neuen ARB

- Roche behält sich vor, mit Einbezug des AVR gemäss Grundsatzvereinbarung die vorliegenden ARB jederzeit zu ändern oder zu ergänzen.
- Die vorliegenden ARB ersetzen die bisherigen Allgemeinen Bedingungen und gelten ab 1. Januar 2023 für alle Roche-Mitarbeitenden im Einzelarbeitsvertrag in der Schweiz.



17 Hinweis auf weitere Dokumente

1. Verhaltenskodex der Roche-Gruppe
2. Weisung betreffend Schutz von personenbezogenen Daten
3. Verhalten im Geschäftsverkehr – Richtlinie betreffend Integrität im Geschäftsverkehr
4. Verhalten im Wettbewerb – Ein Leitfaden zum Wettbewerbsrecht
5. Weisung betreffend Nutzung von elektronischen Roche-Kommunikationsmitteln
6. Roche E-Mail Direktive
7. Arbeitszeit- und Absenzenreglement
8. Reglement Gehaltszahlung bei Militärdienst
9. PK Reglemente
10. Versicherungsmitteilungen
11. Grundsatzvereinbarung zwischen dem Angestelltenverband Roche und der Geschäftsleitung der F. Hoffmann-La Roche AG sowie die Anschlussvereinbarungen der Roche Standorte in der Schweiz
12. KGU-Reglement
13. Weitere am Standort geltende Reglemente
14. Roche Insider Direktive

F. Hoffmann-La Roche AG
People Support Solutions Schweiz

© Dezember 2022