

Anstellungsbedingungen Gate Gourmet Switzerland GmbH Unit Zürich

Gültig ab 01.01.2014

Für die Mitarbeitenden im Stundenlohn



 Gategourmet


a gategroup member

Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden im Stundenlohn der Gate Gourmet Switzerland GmbH – Unit Zürich (GGZ)

Inhaltsverzeichnis	Seite
1	Allgemeine Bestimmungen.....2
1.1	Zweck 2
1.2	Geltungsbereich 2
2	Probezeit.....2
3	Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....2
3.1	Kündigung 2
3.2	Ordentliche Pensionierung..... 3
4	Ferien- und Feiertage3
5	Mutterschaftsurlaub3
6	Arbeitszeit.....3
7	Stundenlohn und Zulagen3
7.1	Stundenlohn 3
7.2	Zulage für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit 3
7.3	Familienzulage 3
7.4	Zulage für unvorhergesehenes Aufgebot 4
7.5	Erfolgsbonus 4
8	Versicherungen4
8.1	Berufsunfälle (BU) 4
8.2	Nichtberufsunfälle (NBU) 4
8.3	Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) 5
9	Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung.....5
9.1	Lohnfortzahlung bei Krankheit 5
9.2	Lohnfortzahlung bei Unfall..... 6
10	Administrative Bestimmungen7
11	Inkrafttreten und Gültigkeit7

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Zweck

Die Anstellungsbedingungen bezwecken im Interesse der Mitarbeitenden im Stundenlohn („**Mitarbeitende**“) der Gate Gourmet Switzerland GmbH – Unit Zürich („**GGZ**“):

- die Schaffung und Festlegung von zeitgemässen Anstellungsbedingungen
- die Förderung guter Beziehungen zwischen der GGZ und den Mitarbeitenden

1.2 Geltungsbereich

Diese Bestimmungen gelten für

- alle Mitarbeitenden im Stundenlohn
- Mitarbeitende, die nach ihrer Pensionierung weiterbeschäftigt werden
- Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsvertrag von maximal 3 Monaten der Unit Zürich.

Ausgenommen sind Lernende.

Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag.

Männliche Personenbezeichnungen gelten sinngemäss auch für Mitarbeiterinnen.

2 Probezeit

Ohne anderslautende Vereinbarung gelten die ersten 3 Monate als Probezeit.

Bei Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht während der Probezeit erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

3 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

3.1 Kündigung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich und unter Einhaltung nachstehender Fristen zu erfolgen:

Anstellungsdauer	Kündigungsfrist
während der Probezeit	7 Tage
bei befristeten Arbeitsverträgen	7 Tage
im 1. Dienstjahr	1 Monat auf Ende eines Kalendermonats
im 2. - 9. Dienstjahr	2 Monate auf Ende eines Kalendermonats
ab 10. Dienstjahr	3 Monate auf Ende eines Kalendermonats

Während der Kündigungsfrist ist der Mitarbeitende verpflichtet, ab dem 1. Krankheitstag ein Arztzeugnis vorzuweisen.

Gemäss Artikel 337 OR kann das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen wichtiger Gründe beidseits fristlos aufgelöst werden.

3.2 Ordentliche Pensionierung

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Monats, in welchem der Mitarbeitende das ordentliche Pensionierungsalter erreicht.

4 Ferien- und Feiertage

Der Ferien- und Feiertagsanspruch wird in Form einer Vergütung pro geleistete Arbeitsstunde abgegolten. Während des Ferienbezugs erfolgt keine Lohnzahlung.

5 Mutterschaftsurlaub

Die Mitarbeitende hat Anspruch auf 98 Tage ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub bei 100% Lohn (Durchschnitt der letzten 12 Monate). Während dieser Dauer muss kein Arztzeugnis vorgelegt werden.

6 Arbeitszeit

Die Einsätze erfolgen aufgrund des Dienstplanes oder auf Abruf.

7 Stundenlohn und Zulagen

7.1 Stundenlohn

GGZ legt die Funktionsstufen und die entsprechenden Ansätze fest.

7.2 Zulage für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

	Anspruch pro gearbeitete Stunde
Nachtarbeit 23.00 - 6.00 Uhr	CHF 6.00/Stunde Mit diesem Betrag ist der Zeitzuschlag abgegolten.
Sonn-/Feiertagsarbeit 0.00 - 24.00 Uhr	CHF 6.00/Stunde

Mit diesem Betrag ist der in den Ferien geschuldete Durchschnittswert abgegolten, d.h. es erfolgt keine zusätzliche Abgeltung für die Dauer der Ferien.

Die Zulagen für Nacht- und Sonn-/Feiertagsarbeit können nicht kumuliert werden.

7.3 Familienzulage

Sofern nicht anderweitig ein Anspruch besteht, haben Mitarbeitende Anrecht auf Familienzulagen gemäss kantonalen Bestimmungen.

7.4 Zulage für unvorhergesehenes Aufgebot

Aufgebot	Anspruch
0 - 24 Stunden vor Arbeitsaufnahme	CHF 50 pro Ereignis
Mehr als 24 Stunden vor Arbeitsaufnahme	Keine zusätzliche Vergütung

7.5 Erfolgsbonus

Die GGZ will grundsätzlich alle Mitarbeitenden am Erfolg der Gesellschaft teilhaben lassen, sofern das Anstellungsverhältnis nicht gekündigt und der Mitarbeitende zum Zeitpunkt der Auszahlung noch bei GGZ tätig ist. Die Zielvorgaben für den Erfolgsbonus werden jährlich festgesetzt und bekanntgegeben. Eine allfällige Erfolgsbonus-Zahlung

- erfolgt jeweils nach Verabschiedung des Jahresergebnisses durch die Gesellschafter von Gate Gourmet Switzerland GmbH
- beträgt bei Erreichen der Zielvorgabe sowie der eigenen, individuellen Leistung mindestens CHF 400 (Basis 42 Stundenwoche; d.h. dass Mitarbeitende einen anteilmässigen Betrag gemäss effektiv geleisteten Arbeitsstunden erhalten)

Bei Überschreitung der Zielvorgabe kann ein höherer Bonus, welcher durch die Gesellschafter von Gate Gourmet Switzerland GmbH festgelegt wird, zur Auszahlung gelangen. Bei Nichterreichen der Zielvorgaben wird in der Regel kein Erfolgsbonus ausbezahlt.

8 Versicherungen

8.1 Berufsunfälle (BU)

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen besteht durch die Gate Gourmet Switzerland GmbH – Unit Zürich (GGZ) bei der SUVA eine Versicherung gegen die Folgen von Berufsunfällen. Unfälle auf dem Arbeitsweg gelten als Berufsunfälle und sind durch diese Versicherung gedeckt.

Typ	Prämie geht 100% zu Lasten
Berufsunfall BU	Arbeitgeber

8.2 Nichtberufsunfälle (NBU)

Beträgt die geleistete Arbeitszeit pro Woche 8 Stunden oder mehr, besteht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen die SUVA-Deckung auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen. Nichtberufsunfälle sind der GGZ in jedem Fall zu melden.

Typ	Prämie geht 100% zu Lasten
Nichtberufsunfall NBU	Arbeitnehmer

8.3 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)

Grundprinzip

Resultiert ein Jahreseinkommen, welches das vom Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) festgelegte Minimum („**Eintrittsschwelle**“) überschreitet, wird der Mitarbeitende in die Pensionskasse der Gate Gourmet („**PGG**“) auf den 1. Januar nach vollendetem 24. Altersjahr aufgenommen. Details sind im PGG-Reglement beschrieben.

Vorgehen bei Neueintritten

Bei Neueintritten wird der zu erwartende Jahreslohn berechnet und falls dieser über der Eintrittsschwelle liegt, erfolgt die Aufnahme in die Pensionskasse. Diese Einstufung wird halbjährlich geprüft und angepasst.

Altersgutschriften

Alter	Aufteilung Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge
25 - 44	Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag sind gleich hoch
45 - Pensionierung	Arbeitgeberbeitrag ist 2 Prozentpunkte höher als der Arbeitnehmerbeitrag

Risikoversicherung (Tod und Invalidität)

Typ	Prämie geht zu Lasten
Risikoversicherung	Arbeitgeber und Arbeitnehmer je 50%

9 Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung

9.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit muss am ersten Tag so frühzeitig als möglich gemeldet werden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Kalendertage, so muss der Mitarbeitende unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis beibringen. Dauert die Abwesenheit länger als 30 Tage, ist dem Arbeitgeber unaufgefordert monatlich ein Arzzeugnis zuzustellen. Der Arbeitgeber und / oder der Krankentaggeldversicherer haben das Recht, bei wiederholter ganzer oder teilweiser Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers eine ärztliche Untersuchung sowie eine Begutachtung durch einen Vertrauensarzt zu verlangen. Vorgesetzte können in Einzelfällen (bei mehrmaligen Kurzabsenzen) ein Arzzeugnis ab dem 1. Tag verlangen.

Bei vorschriftsgemässer Erfüllung dieser Bestimmungen werden folgende Lohnfortzahlungen ausgerichtet:

Anstellungsdauer	Lohnfortzahlung
unter 3 Monate	Keine
3 - 12 Monate	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	8 Wochen
im 3. Dienstjahr	9 Wochen
im 4. Dienstjahr	10 Wochen
für jedes weitere Dienstjahr	+ 1 Woche
15. Dienstjahr und mehr	21 Wochen

Die Höhe der Lohnfortzahlung berechnet sich nach der in den vergangenen 12 Monaten, bzw. seit Beginn des Anstellungsverhältnisses geleisteten durchschnittlichen Stundenzahl pro Woche.

Für die Berechnung der Lohnfortzahlungsdauer gilt die am ersten Krankheitstag zurückgelegte Anstellungsdauer. Die im laufenden Dienstjahr vor Beginn einer neuen Erkrankung oder eines Rückfalles bezahlten Krankheitstage werden an die neu ermittelte Lohnfortzahlungsdauer angerechnet.

9.2 Lohnfortzahlung bei Unfall

Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung obligatorisch bei der SUVA gegen die Folgen von Berufs- (BU) und Nichtberufsunfall (NBU) sowie anerkannte Berufskrankheiten versichert.

Es werden folgende Lohnfortzahlungen ausgerichtet:

Tag	Lohnfortzahlungsanspruch
1 - 90	100% des Monatslohns
91 - max. 730	90% des Monatslohns

Diese Leistungen werden erbracht bis zur Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Beginn einer allfälligen Invalidenrente der SUVA, maximal aber 720 Tage.

Prämienaufteilung

Typ	Prämie geht 100% zu Lasten
Berufsunfall BU	Arbeitgeber
Nichtberufsunfall NBU	Arbeitnehmer

Die GGZ behält sich vor, in Fällen, in welchen die SUVA ihre Leistungen kürzt oder ablehnt, eine hievon abweichende Regelung zu treffen.

Taggelder der SUVA und Leistungen anderer Versicherungen werden an die Leistungen der GGZ angerechnet.

Unfälle, auch Bagatellunfälle, sind unverzüglich zu melden. Ausserdem muss ein "Antrag Berufs- und Nichtberufsunfälle" ausgefüllt werden. Die Versicherung verlangt ab dem 3. Unfalltag ein Arztzeugnis.

Mitarbeitende treten Ersatzansprüche, die ihnen aufgrund einer gesetzlichen Haftpflicht gegenüber Dritten zustehen, im Umfang der zusätzlichen Leistungen der GGZ an diese ab.

10 Administrative Bestimmungen

Die Lohnzahlung erfolgt bargeldlos jeweils in der ersten Hälfte des folgenden Monats für die im Vormonat geleisteten Stunden.

Das von der ersten Lohnzahlung für Firmenmaterial (Ausweise, Schlüssel, Arbeitskleider) zurückbehaltene Depot wird bei ordnungsgemässer Rückgabe des Materials bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses zurückbezahlt.

Ein Auszug aus dem Zentralstrafregister darf keine für die GGZ und / oder Flughafenbetreiberin inakzeptablen Einträge enthalten.

11 Inkrafttreten und Gültigkeit

Diese Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende im Stundenlohn sind ab 1. Januar 2014 gültig und gelten auf unbestimmte Dauer. Der Vertrag kann von beiden Parteien, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, frühestens per 31. Dezember 2016 gekündigt werden. Änderungen einzelner Artikel können von den Vertragsparteien auch während der Gültigkeitsdauer des Vertrages vereinbart werden. Solche zusätzliche oder neue Vereinbarungen ergänzen als Vertragszusatz diese Anstellungsbedingungen.

Zürich-Flughafen, im Dezember 2013

Gate Gourmet
Switzerland GmbH

VPOD, Verband des Personals
öffentlicher Dienste,
Sektion Luftverkehr

Markus Gfeller
Managing Director

Nick Wanner
HR Director a.i.

Daniel Vischer
Präsident

René Zurin
Regionalsekretär