

Vereinbarte Anstellungsbedingungen für Teilzeitangestellte im Stundenlohn

2015

zwischen der

ISS Aviation AG, Zürich-Flughafen und
Vebego AG, Dietikon
(nachstehend „Arbeitgeber“ genannt)
einerseits

sowie dem

VPOD
Sektion Luftverkehr
Glattbrugg
andererseits

Allgemeines

Artikel 1 Geltungsbereich

Diese Bestimmungen gelten für die von ISS Aviation AG und der Vebeago AG (nachfolgend Arbeitgeber genannt) in Zürich-Flughafen beschäftigten Teilzeitangestellten im Stundenlohn mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50% der Normalarbeitszeit von 40 Std. Ausgenommen sind Schüler, Lernende und Praktikanten.

Artikel 2 Arbeitsfrieden

Der Arbeitsfrieden ist zu wahren. Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik (Solidaritätsstreiks, Dienst nach Vorschrift, kollektive Missachtung von Dienstanweisungen, Sabotagen eingeschlossen) oder Aussperrung sind untersagt, dies auch bei allfälligen Streitigkeiten, die sich nicht auf diese Vereinbarung beziehen. Die Friedenspflicht ist absolut im Sinne von OR 357a Absatz 2 zu wahren.

Im Falle der Verletzung der Friedenspflicht (Streikaktionen, Aussperrung) ist der anderen Vertragspartei gemäss Vereinbarung Artikel 3 eine Konventionalstrafe von 100'000 Franken zu bezahlen. Die geschädigte Partei kann in diesem Fall die Vereinbarung fristlos auflösen.

Rechte und Pflichten der Angestellten

Artikel 3 Pflicht zur Arbeitsleistung

Die Angestellten haben sich dem Arbeitgeber mit all ihren Kenntnissen und Fähigkeiten zur Verfügung zu stellen.

Die Vorschriften der Flughafen-, Polizei- und Zollbehörden sind zu respektieren. Verstösse gegen diese Vorschriften gelten als Verletzung des Arbeitsvertrages und ziehen entsprechende Konsequenzen nach sich (siehe auch Artikel 9).

Die Angestellten haben die ihnen zugewiesenen Aufgaben und die Weisungen ihrer Vorgesetzten gewissenhaft und überlegt auszuführen und die betrieblichen Vorschriften und Reglemente einzuhalten. Sie haben alles zu tun, was die Interessen des Arbeitgebers fördert, und alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt.

Artikel 4 Verschwiegenheit

Die Angestellten wahren Verschwiegenheit über betriebsinterne Angelegenheiten und über jene der Vertragsgesellschaften, über Geschäfte und Entscheide, die ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden oder auf deren vertraulichen Charakter aus den Umständen geschlossen werden muss.

Die Pflicht auf Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Artikel 5 Ausführung der Arbeitsaufträge

Die Angestellten haben ihre Arbeitsaufgaben gewissenhaft und überlegt zu erfüllen. Glauben Angestellte, dass eine Anordnung mit den Vorschriften nicht übereinstimmt oder den Interessen des Arbeitgebers zuwiderläuft, so haben sie den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen. Dieser trägt die Verantwortung für die von ihm erteilten Weisungen.

Artikel 6 Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung

Die Angestellten haben Anspruch auf Rücksichtnahme auf ihre Gesundheit. Sie sind verpflichtet, die Sicherheitsvorschriften gewissenhaft zu befolgen, die zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten stehenden Geräte und Einrichtungen zu benutzen und Anstrengungen zur Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu unterstützen.

Soweit in der vorliegenden Vereinbarung nichts anderes vereinbart ist, gelten die auf das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen (Art. 356 OR)

Im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Angestellten gilt die vorliegende Vereinbarung. Findet sich in dieser keine Regelung, gelten die gesetzlichen Bestimmungen im Obligationenrecht, Gleichstellungsgesetz, Mitwirkungsgesetz, Arbeitsgesetz. Anwendbar sind ferner die sozialversicherungsrechtlichen Erlasse zu AHV, IV, ALV, UV, BV, sowie weitere Bundesgesetze wie Datenschutzgesetz, Urheberrechtsgesetz usw. samt dazugehörigen Verordnungen.

Artikel 7 Verantwortlichkeit

Für Schäden, die Angestellte absichtlich oder fahrlässig (aus Nachlässigkeit, Mangel an Vorsicht oder Sorgfalt) dem Arbeitgeber zufügen, sind sie verantwortlich, und zwar auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Eine allfällige Schadensbeteiligung richtet sich nach den Grundsätzen des OR, Artikel 321e. Massgeblich ist der Grad der Verletzung der nach den Umständen gebotenen Sorgfaltspflicht, unter Berücksichtigung besonderer Umstände, des Berufsrisikos, der Eignung der Angestellten für die zugewiesene Arbeit (Bildungsgrad, Fachkenntnisse, Art der Arbeit usw.) und der Instruktion der Angestellten.

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 8 Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit mit 7 Tagen Kündigungsfrist aufgelöst werden.

Artikel 9 Befristeter Arbeitsvertrag

Bei Anstellungsverträgen, die auf eine bestimmte Dauer abgeschlossen sind (befristete Arbeitsverträge bis max. 3 Monate), endet das Anstellungsverhältnis auch ohne Kündigung auf den im Vertrag vorgesehenen Termin. Will eine Partei den Vertrag vorzeitig auflösen, ist eine Kündigungsfrist von 7 Tagen einzuhalten, wobei die Kündigung schriftlich zu erfolgen hat.

In allen Fällen bleibt die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss OR Art. 337 vorbehalten.

Arbeitszeit und Freizeit

Artikel 10 Arbeitszeit / Überstunden

Die im Arbeitsvertrag aufgeführte Stundenzahl entspricht der durchschnittlichen Arbeitsleistung pro Woche innerhalb eines Jahres. Die Einsätze können aufgrund eines Dienstplanes oder auf Abruf erfolgen.

Artikel 11 Ferien

Der Ferienanspruch beträgt für jedes voll gearbeitete Kalenderjahr:

5 Wochen bis zum Jahr, in welchem das 20. Altersjahr vollendet wird

4 Wochen bis zum Jahr, in welchem eine Bedingung für den höheren Anspruch erfüllt wird

5 Wochen ab dem Jahr, in welchem das 45. Altersjahr oder das 20. Dienstjahr vollendet wird

Der Ferien- und Feiertagsanspruch gem. OR und die pauschale Entschädigung für während den Ferien ausfallende Zulagen für Nachtarbeit sowie Sonn-/Feiertagsarbeit werden in Form eines Lohn- bzw. Zulagenzuschlages bezahlt. Der Lohn- bzw. Zulagenzuschlag beträgt bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien 8,33% und bei einem Anspruch auf 5 Wochen Ferien 10.64% auf dem Stundenlohn und auf den Zulagen gemäss Artikel 13.

Artikel 12 Mutterschaftsurlaub

Die Angestellte hat Anrecht auf 14 Wochen ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub ab Geburt.

Ein Arztzeugnis muss während des Urlaubs nicht beigebracht werden.

Löhne und Zulagen

Artikel 13 Zulage für Sonntags- und Feiertagsarbeit

Bei Arbeit an Sonn- und Feiertagen zwischen 0 und 24 Uhr wird eine Zulage je Stunde zuzüglich pauschale Entschädigung gemäss Art. 15 ausbezahlt.

Artikel 14 Zulage für Nachtarbeit

Bei Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr wird eine Zulage je Stunde zuzüglich pauschale Entschädigung gemäss Art. 15 ausbezahlt.

Artikel 15 Pauschale Entschädigung für ausfallende Zulagen während den Ferien

Die pauschale Entschädigung für während den Ferien ausfallende Zulagen für Nachtarbeit sowie Sonn-/Feiertagsarbeit werden in Form eines Zulagenzuschlages bezahlt. Der Zulagenzuschlag beträgt bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien 8,33% und bei einem Anspruch auf 5 Wochen Ferien 10.64% auf den Zulagen für Nachtarbeit sowie Sonn-/Feiertagsarbeit.

Artikel 16 Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt jeweils bargeldlos am 10. Tag des Folgemonats.

Versicherungen

Artikel 17 Berufsunfall

Alle Angestellten sind obligatorisch gegen Berufsunfälle versichert. Die Prämien trägt der Arbeitgeber.

Artikel 18 Nichtberufsunfall

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 8 Stunden oder mehr, besteht eine obligatorische Versicherung gegen Nichtberufsunfälle. Die Prämien gehen zulasten der Angestellten. Nichtberufsunfälle sind in jedem Fall dem Arbeitgeber zu melden.

Artikel 19 Krankenversicherung

Die Krankenversicherung ist Sache der Angestellten.

Artikel 20 Berufliche Vorsorge

Resultiert ein Jahreseinkommen, welches das Minimum des im Personalvorsorgereglement der Vorsorgestiftung und des in den gesetzlichen Bestimmungen festgelegten Betrages übersteigt, werden die Angestellten in einer Einrichtung der 2. Säule versichert. Nicht versichert werden Angestellte, welche den Arbeitsvertrag nur nebenberuflich erfüllen und welche bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

Artikel 21 Lohnzahlung bei Krankheit/Schwangerschaft

Der Arbeitgeber versichert alle Teilzeitangestellten gegen Lohnausfall infolge Krankheit oder Mutterschaft. Nach Ablauf der Probezeit werden 80% des Lohnes gegen Lohnausfall versichert. Die Höhe der Lohnzahlung berechnet sich nach der in den vergangenen 12 Monaten bzw. seit Beginn des Anstellungsverhältnisses geleisteten durchschnittlichen Stundenzahl pro Woche. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall dauert 720 Tage.

Die Versicherungsprämien werden je hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

Eine Abwesenheit infolge Krankheit muss vom ersten Tag an und schnellstmöglich dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Ab drittem Krankheitstag ist ein Arztzeugnis beizubringen. Der Arbeitgeber kann auch für kürzere Abwesenheiten ein Arztzeugnis verlangen, wenn sie dies zu Beginn der Abwesenheit mitteilt.

Artikel 22 Lohnzahlung bei Unfall

Die Teilzeitangestellten sind gegen die Risiken Berufs- und Nichtberufsunfall gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) versichert.

Jeder Unfall muss unverzüglich, spätestens jedoch am folgenden Tag dem Vorgesetzten angezeigt werden. Bei Nichtbeachtung ist der Arbeitgeber für Verspätungen bei der Rückzahlung von Entschädigungen nicht haftbar.

Die Lohnausfallentschädigung entspricht den im UVG vorgesehenen Leistungen.

Der Arbeitgeber übernimmt die Bezahlung der Karenztage für eine beschränkte Zeit gemäss Art. 324b OR zu ihren Lasten, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer die Beweisstücke beigebracht und die Unfallversicherung den Fall gutgeheissen hat.

Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Gegen Nichtbetriebsunfälle sind nur jene Arbeitnehmer versichert, die mindestens 8 Stunden in der Woche arbeiten.

Die Höhe der Lohnzahlung (nach Ablauf der Probezeit) berechnet sich nach der in den vergangenen 12 Monaten bzw. seit Beginn des Anstellungsverhältnisses geleisteten durchschnittlichen Stundenzahl pro Woche. Alle Absenzen sind zu belegen.

Schlussbestimmungen

Artikel 23 Inkrafttreten und Gültigkeit

Diese Vereinbarung ersetzt diejenige zwischen der ISS Aviation AG und dem VPOD vom 1. Januar 2014 und tritt per 1. November 2015 in Kraft .

Die Vereinbarung ist unbefristet und mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten von den Parteien kündbar.

Zürich-Flughafen/Dietikon/Glattbrugg, im September 2015

ISS Aviation AG, Zürich-Flughafen

Barbara Zweifel
General Manager

Dora Dörig
Manager HR

Vebego AG, Dietikon

Roger Giger
Direktor Region Ost

Anita Hoffmann
Direktorin Personal

VPOD Sektion Luftverkehr, Glattbrugg

Daniel Vischer
Präsident

René Zurin
Gewerkschaftssekretär

Anhang zur Vereinbarung

Gültig ab 1. November 2015

1. Stundenlohn

Der Stundenlohn beträgt:

Kabinenreiniger	Fr. 18.45 pro Stunde, plus Ferienzuschlag
Kabinenreiniger mit interner PW-Prüfung	Fr. 18.75 pro Stunde, plus Ferienzuschlag
Chauffeur	Fr. 18.75 pro Stunde, plus Ferienzuschlag
RDS Ramp Direct Service	Fr. 20.60 pro Stunde, plus Ferienzuschlag
Spezialreinigung	Fr. 19.75 pro Stunde, plus Ferienzuschlag
Spezialreinigung mit interner PW-Prüfung	Fr. 20.05 pro Stunde, plus Ferienzuschlag
Unterhaltsreiniger	gemäss GAV Allpura

2. Zulagen

Zulagen für Nacht- Sonn- und Feiertagsstunden	Fr. 3.70 pro Stunde
---	---------------------