

Neue Gesamtarbeitsverträge Cargologic per 1.1.2018

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Am 12.06.2017 haben die Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes Schweiz (kfmv) und des VPOD Luftverkehr an der gemeinsamen Mitgliederversammlung dem neu ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Cargologic sowie dem GAV für Teilzeitmitarbeitende im Stundenlohn zugestimmt.

Somit werden die beiden neuen Verträge zwischen Cargologic und kfmv/VPOD Luftverkehr per 1.1.2018 in Kraft gesetzt. Die bisher gültigen Verträge laufen per Ende 2017 aus.

In den folgenden Seiten möchten wir Euch die Änderungen gegenüber den heutigen GAV vorstellen und über die Gründe der Zustimmung informieren.

Freundliche Grüsse

Kaufmännischer Verband Schweiz



Caroline Schubiger
Leiterin Luftverkehr

VPOD Luftverkehr



René Zurin
Gewerkschaftssekretär



Ursprünglicher Antrag der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung (GL) von Cargologic hat, die GAV am 16.11.2016 per 31.12.2017 gekündet mit dem Ziel bei Neuverhandlungen das ordentliche Rentenalter von 63 auf 65 zu erhöhen.

Die GL machte von Beginn an unmissverständlich klar, dass ohne Erhöhung des ordentlichen Rentenalters sowie weiterer Abbau der Anstellungsbedingungen zwecks Harmonisierung mit der restlichen Rhenus-Gruppe, keine neuen GAV zustande kommen werden und man in Zukunft von Arbeitgeberseite die Anstellungsbedingungen einseitig bestimmen werde.

Begründung der Geschäftsleitung:

- Preisdruck durch Airlines
- Vertragsverhandlungen mit Swiss und Flughafen Zürich
- Sinkende Preise stehen steigenden Kosten gegenüber
- Rhenus als Besitzerin der Cargologic verlangt Überprüfung der Kosten
- In der Logistik- / Speditionsbranche sowie auch am Flughafen Zürich sind im Vergleich viel schlechtere Arbeitsbedingungen üblich.

Die Verbände sahen sich daher bereits zu Beginn der Verhandlungen mit zum Teil massiven Abbauforderungen Seitens Arbeitgeber konfrontiert.

Die GL forderte die Aufhebung der Grenze des Beschäftigungsgrades von max. 79% für Mitarbeitende im Stundenlohn. Weiter sollte das Rentenalter von 63 auf 65 angehoben werden mit gleichzeitigem Wegfall der Übergangsrente. Schliesslich wollte die GL eine Begrenzung des Ferienanspruches auf 25 Arbeitstage pro Jahr bis 59. Altersjahr / ab 60 Altersjahr 30 Arbeitstage, und Streichung der Treueferien zwecks Harmonisierung mit der restlichen Rhenus-Gruppe

Verhandlungsergebnis

Die Verbände versuchten mit ihren Arbeitnehmerdelegationen während den beiden Verhandlungstagen den Abbau möglichst in Grenzen zu halten. In den Verhandlungen wurde teilweise sehr hart gerungen und das Verhandlungsergebnis musste mühsam erkämpft werden.

Einschätzung Resultat durch Verbände

Die Verbände wollen das Verhandlungsergebnis nicht beschönigen. Insbesondere mit der Erhöhung des Rentenalters sowie den partiellen Verschlechterungen bei den Ferien und Treueferien mussten schmerzhaft Kürzungen hingenommen werden.

Dennoch gab es keine materiellen oder monetären Verschlechterungen. Im Gegenteil: die Salarbänder werden um CHF 50.00 erhöht. Ebenfalls werden die Ansätze für Stundenlöhner geringfügig angehoben sowie deren Ferienanspruch ausgebaut.

Die Verschlechterungen im Bereich Ferien und Treueferien konnten teilweise kompensiert

werden mit zusätzlich bezahlter Freizeit mit Bonus (ZUF mit Bonus). Ebenfalls konnte eine Verbesserung im Bereich von zusätzlicher Freizeit bei unregelmässiger Arbeit erzielt werden.

Die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters entspricht leider einem allgemeinen Trend. Die Abgeltung für die entfallende Überbrückungsrente von Seiten Cargologic wird jedoch sehr positiv gewertet.

Die vereinbarten GAV Kündigungsregelungen geben zudem Sicherheit, dass die Arbeitsbedingungen in den nächsten 3 Jahren nicht weiter verschlechtert werden können.

Die Verhandlungsdelegation der Verbände stellt sich hinter das Verhandlungsergebnis, bei welchem von beiden Seiten Kompromisse eingegangen werden mussten. Das Verhandlungsergebnis ist somit als Gesamtpaket zu verstehen.

➔ Die einzelnen Punkte sind auf den folgenden Seiten im Detail aufgeführt.

Das Verhandlungsergebnis im Einzelnen

Maximaler Beschäftigungsgrad Mitarbeitende im Stundenlohn

- Aufhebung der Grenze des maximalen Pensums von 79% (analog Swissport)
- Beibehaltung des maximalen Anteils der Aushilfsstunden von 30%
- Jährliche Überprüfung der Aushilfen, welche mehr als 80% leisten (Ziel: Übertritt in Monatslohn)

Ferien

- Ferienanspruch bis 59. Altersjahr 25 Arbeitstage, ab 60. Altersjahr 30 Arbeitstage (analog Rhenus)
- Besitzstand für bestehende Mitarbeitende, Stand 31.12.2017.
 = Keine Kürzung des jetzigen Anspruches

Ferien alt/neu

Alter	BISHER (bis 2017)	NEU (ab 2018)	Differenz
21 - 41	24	25	+ 1
42 - 43	25	25	0
44 - 54	26	25	- 1
55	27	25	- 2
56	28	25	- 3
57	29	25	- 4
58 - 59	30	25	- 5
Ab 60	30	30	0

Zusätzliche unbezahlte Freizeit (ZUF) mit Bonus

- Jeder Mitarbeitende hat pro Kalenderjahr Anspruch auf mind. 1 Woche ZUF mit Bonus (Bonusanteil 20%).

Zusätzliche Freizeit bei unregelmässiger Arbeitszeit

- Für je 50 Nachtstunden (bisher 60) im Zeitraum von 20.00 bis 06.00 Uhr geleistete Nachtstunden wird zusätzliche Freizeit von 8.2 Stunden (= 1 SDO-Tag) gewährt.

Löhne

- Die Salärbänder (Min./Max.) werden um CHF 50.00 erhöht.
- Allfällige weitere Saläranpassungen im Rahmen der Jahresendgespräche zwischen den Verbänden und Cargologic

Mitarbeitende im Stundenlohn

- Anhebung des minimalen Stundenlohnes auf CHF 20.20
- Anhebung um mind. CHF 1.00 innerhalb eines Jahres
- Erhöhung des Ferienvergütungsansatzes auf 10.64%, ab 60 Jahren auf 13.04%, vorher galten 8.33% (4 Wochen) für alle Mitarbeitenden im Stundenlohn

Erhöhung Pensionsalter / Abgeltung Übergangsrente

- Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Monats, in dem der Mitarbeitende das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht (65)
- Cargologic zahlt Ende 2017 nach nachstehenden Kriterien einen einmaligen Beitrag in die Pensionskasse der Mitarbeitenden im ML, basierend auf dem Alter und den Dienstjahren der Mitarbeitenden:
- Stichtag 31.12.2017
- Alter mindestens 40 und Dienstjahre mindestens 10
- Gewichtung Alter/Dienstjahre 50/50
- Frauen analog Männer, sofern „Altersvorsorge 2020“ am 24.9.2017 angenommen wird, sonst 50% wie Regelung Übergangsrente

Beispiele:

Alter	DJ	Rente Alter	Rente DJ	Gesamtrente
61	41	25'850	28'200	54'050
58	37	22'325	24'675	47'000
54	35	17'625	22'913	40'538
53	32	16'450	20'269	36'719
49	26	11'750	14'981	26'731
54	26	17'625	14'981	32'606
45	24	7'050	13'219	20'269
48	22	10'575	11'456	22'031
41	21	2'350	10'575	12'925
51	21	14'100	10'575	24'675
62	17	27'025	7'050	34'075
45	18	7'050	7'931	14'981
51	16	14'100	6'169	20'269
44	11	5'875	1'763	7'638
41	10	2'350	881	3'231

Inkrafttreten und Laufzeit des neuen GAV und der Aft

Die neuen GAV treten per 1.1.2018 in Kraft und haben eine unbeschränkte Laufzeit. Die Kündigungsfrist beträgt wie bisher 12 Monate. Cargologic darf die GAV frühestens per 31.12.2020 kündigen.

Bemerkung: In den kommenden 3 Jahren sind damit keine weiteren Verschlechterungen möglich!

Übrige Bestimmungen

Alle übrigen und nicht erwähnten materiellen Punkte sowie weitere, sich auf den GAV stützende Vereinbarungen/Reglemente, wie der Sozialplan oder das PEKO-Reglement, bleiben unverändert in Kraft.

Was wäre die Alternative zu diesen GAV?

Cargologic hat die GAV per 31.12.2017 gekündigt. Kommen keine neuen GAV zustande, besteht ab 1.1.2018 ein vertragsloser Zustand und die Geschäftsleitung kann die **Anstellungsbedingungen einseitig diktieren**. Es ist wohl kaum anzunehmen, dass die Bedingungen von solchen Einzelarbeitsverträgen besser sein würden als das zur Diskussion stehende Verhandlungsergebnis.

→ **Wichtig:** *Je mehr Mitglieder unsere Verbände haben, desto stärker ist unser Gewicht in den GAV- und Lohnverhandlungen.*

Werden sie Mitglied damit wir auch in Zukunft Ihre Anliegen kraftvoll vertreten können!