

**Gesamtarbeitsvertrag
für Teilzeitmitarbeitende
im Stundenlohn**

2018

INHALTSVERZEICHNIS

SEITE

1	Grundsatz	3
1.1	Geltungsbereich	3
2	Arbeitsvertragliche Abmachungen	3
2.1	Anstellung	3
2.2	Probezeit	3
2.3	Kündigung / Kündigungsfristen	3
3	Arbeitszeiten, Ferien	3
3.1	Arbeitszeit	3
3.2	Pausen	3
3.3	Ferien / Feiertage	3
4	Entlöhnung	4
4.1	Salär	4
4.2	Ereignisgebundene bzw. monatliche Pauschalzulagen	4
4.3	Kinderzulagen	4
4.4	Erfolgs- und Gewinnbeteiligung	4
5	Salärfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung	4
5.1	Krankheit, Unfall und obligatorische Dienstleistungen generell	4
5.2	Krankheit	5
5.3	Unfall	5
5.4	Obligatorische Dienstleistungen (Militär-, Zivilschutz- und ziviler Arbeitsdienst)	6
5.5	Mutterschaftsurlaub	6
6	Vorsorge	6
6.1	Berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge (BVG)	6
7	Allgemeine Rechte, Pflichten und Bestimmungen	7
7.1	Gleichstellung / Gleichwertigkeit	7
7.2	Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz	7
7.3	Urheberrecht / Abtretungserklärung	7
7.4	Arbeitsfrieden	7
7.5	Vollzugskostenbeitrag	7
8	Schlussbestimmungen	8
8.1	Inkrafttreten und Geltungsdauer des Vertrages	8
8.2	Abgabe der vertraglichen Unterlagen	8

1 Grundsatz

1.1 Geltungsbereich

Diese Bestimmungen gelten für alle Teilzeitmitarbeitende im Stundenlohn. Ausgenommen sind Schüler, Lehrlinge und Praktikanten.

2 Arbeitsvertragliche Abmachungen

2.1 Anstellung

Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Anstellungsvertrag.

2.2 Probezeit

Als Probezeit gilt mindestens der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Die effektive Probezeit ist im individuellen Anstellungsvertrag zu vereinbaren.

2.3 Kündigung / Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen betragen mindestens:

- während der Probezeit 7 Tage
- im 1. Anstellungsjahr 1 Monat
- ab 2. bis und mit 9. Anstellungsjahr 2 Monate
- ab 10. Anstellungsjahr 3 Monate

3 Arbeitszeiten, Ferien

3.1 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird im individuellen Arbeitsvertrag festgelegt.

Die Einsätze können aufgrund eines Dienstplanes oder auf Abruf erfolgen.

3.2 Pausen

Die Essenspausen werden der täglichen Arbeitszeit nicht angerechnet und somit nicht bezahlt.

3.3 Ferien / Feiertage

Der Ferien- und Feiertagsanspruch wird in Form einer Ferien-/ Feiertagsvergütung pro geleistete Arbeitsstunde abgegolten und in der Salärabrechnung entsprechend ausgewiesen. Während des Ferien-/ Feiertagsbezugs erfolgt keine Salärzahlung.

4 Entlöhnung

4.1 Salär

- a) Der Stundenlohnansatz wird im individuellen Arbeitsvertrag festgelegt.
- b) Die Lohnzahlung erfolgt bargeldlos jeweils in der ersten Hälfte des folgenden Monats für die im Vormonat geleisteten Stunden.
- c) Der Einstiegslohn beträgt pro Stunde minimal CHF 20.20. Innerhalb von zwölf Monaten wird der Stundenlohn bei guter Leistung um mindestens CHF 1.00 erhöht.
- d) Zu den Minimalansätzen werden die Vergütungen für Ferien (10.64%, für Mitarbeitende ab 60 Jahren 13.04%) und Feiertage (3.17%) kumuliert.

4.2 Ereignisgebundene bzw. monatliche Pauschalzulagen

- a) Zulagen für Nachtarbeit (20:00 – 06:00 Uhr) und für Sonn- und Feiertagsarbeit sind im individuellen Anstellungsvertrag festzulegen.
- b) Die Minimalansätze für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsstunden betragen CHF 5.00.

4.3 Kinderzulagen

Sofern nicht anderweitig ein Anspruch besteht, haben Teilzeitmitarbeitende Anrecht auf die Kinderzulage gemäss den kantonalen Bestimmungen.

4.4 Erfolgs- und Gewinnbeteiligung

Der Verwaltungsrat kann auf Antrag der Geschäftsleitung die Ausrichtung einer Erfolgs- oder Gewinnprämie beschliessen. Die Auszahlung erfolgt unabhängig von der individuellen Leistung des einzelnen Mitarbeitenden. Eintritte unter dem Jahr werden pro rata berechnet.

5 Salärfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

5.1 Krankheit, Unfall und obligatorische Dienstleistungen generell

- a) Der Arbeitgeber gewährt bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung Lohnfortzahlung in folgendem Rahmen:

<u>Dauer Anstellungsverhältnis</u>	<u>Lohnanspruch</u>
- im 1. Jahr	1 Monatsleistung
- bis 4 Jahre	2 Monatsleistungen
- ab 5 Jahre	3 Monatsleistungen

- b) Die Monatsleistung berechnet sich auf der in den vergangenen 12 Monaten bzw. seit Beginn des Anstellungsverhältnisses erbrachten durchschnittlichen Stundenzahl pro Monat.
- c) Als unverschuldete Arbeitsverhinderung gelten Abwesenheiten infolge Schwangerschaft, Krankheit, Unfall und obligatorischen Dienstleistungen.

- d) Alle Abwesenheiten infolge unverschuldeter Arbeitsverhinderung werden pro Dienstjahr zusammengezählt. Die pro Anstellungsjahr garantierten Wochenleistungen werden pro Kalenderjahr nur einmal ausgerichtet.
- e) Für die Berechnung der Salärzahlungsdauer gilt die am ersten Tag der Arbeitsverhinderung zurückgelegte Anstellungsdauer.
- f) Arbeitsverhinderungen sind gemäss den Richtlinien des Arbeitgebers zu belegen.

5.2 Krankheit

- a) Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit muss am ersten Tag in der Regel 2 Stunden vor, spätestens aber bis geplantem Arbeitsbeginn, dem Vorgesetzten gemeldet werden. Dauert eine krankheitsbedingte Absenz länger als vier Tage, so hat die Abgabe eines ärztlichen Zeugnisses gemäss den betrieblichen Richtlinien zu erfolgen.
- b) Die Belegung von Krankheitsabsenzen erfolgt gemäss den betrieblichen Regelungen der Cargologic.
- c) Bei vorschriftsmässiger Erfüllung der betriebsinternen Richtlinien wird die Monatsleistung gemäss 5.1 a) und b) während maximal 90 Tagen ausgerichtet.
- d) Alle Teilzeitmitarbeitenden werden obligatorisch einer Salärausfallversicherung angeschlossen. Im Anschluss an die Lohnfortzahlung der Cargologic gemäss 5.1, frühestens jedoch ab dem 91. Tag, bezahlt die Salärausfallversicherung bei Krankheit 80% der Monatsleistungen gemäss 5.1 b). Insgesamt wird die Lohnfortzahlung während längstens 24 Monaten ausgerichtet. Das Einkommen darf im Krankheitsfall nicht höher sein als bei voller Arbeitsfähigkeit. Allfällige Versicherungslücken zwischen Lohnfortzahlung der Cargologic und dem Einsetzen der Taggeldleistungen sind vom Mitarbeitenden auf privater Basis zu decken. Die Leistungen von anderen Sozialversicherungen werden verrechnet.
- e) Der Arbeitgeber übernimmt 50% der Prämien für die Salärausfall-Versicherung.
- f) Sofern der Unterbruch zwischen der letzten und einer neuen Erkrankung weniger als 6 Monate beträgt, werden die früheren Krankheitstage auf die gesamte Leistungsdauer von 24 Monaten angerechnet.

5.3 Unfall

- a) Unfälle, auch Bagatellunfälle, sind unverzüglich den Vorgesetzten sowie der SUVA zu melden. Dauert die unfallbedingte Abwesenheit länger als vier Arbeitstage, so hat die Abgabe eines ärztlichen Zeugnisses gemäss den betrieblichen Richtlinien zu erfolgen.
- b) Alle Teilzeitmitarbeitenden sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung bei der SUVA gegen die Folgen von Berufsunfällen, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfällen versichert.
- c) Die SUVA bezahlt ein Taggeld ab dem 3. Tag nach dem Unfalltag für die Dauer der ärztlich ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit. Bei gänzlicher Unfähigkeit beträgt das Taggeld der SUVA 80% des versicherten Verdienstes. Das Taggeld wird ausbezahlt bis zur Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Beginn einer allfälligen Invalidenrente der SUVA.
- d) Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
- e) Beträgt die geleistete Arbeitszeit pro Woche acht (8) Stunden oder mehr, besteht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen die SUVA-Deckung auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen. Die Prämien gehen zu Lasten des Teilzeitmitarbeitenden.
- f) Beträgt die vertragliche Arbeitszeit pro Woche weniger als acht (8) Stunden, ist das Nichtberufsunfall-Risiko durch eine private Unfallversicherung abzudecken. Diese Un-

fallversicherung ist durch den Teilzeitarbeitenden abzuschliessen und zu bezahlen. Nichtberufsunfälle sind dem Arbeitgeber in jedem Fall zu melden.

- g) Die Leistungen von anderen Sozialversicherungen werden verrechnet.

5.4 Obligatorische Dienstleistungen (Militär-, Zivilschutz- und ziviler Arbeitsdienst)

- a) Bei Absolvierung von länger dauernden Schulen und Kursen (in der Schweiz) erhalten die Teilzeitarbeitenden im Anschluss an die Lohnfortzahlung der Cargologic gemäss 5.1 70% der Monatsleistungen (Rekrutenschule 50%). Mindestens aber die Leistungen der Erwerbsersatzordnung.
- b) Der Lohnanspruch besteht nur, wenn die entsprechende Soldmeldekarte vorgelegt wird. Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung fliessen dem Arbeitgeber zu.

5.5 Mutterschaftsurlaub

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben Mitarbeiterinnen, die

- während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert waren,
- in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.

Der Anspruch beginnt am Tag der Niederkunft und endet nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit führt immer – auch bei Teilzeitbeschäftigung – zum Ende des Anspruchs.

Die Mutterschaftsentschädigung beträgt für Mitarbeiterinnen 80 Prozent des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommen bzw. des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Die Monatsleistung berechnet sich auf der in den vergangenen 12 Monaten bzw. seit Beginn des Anstellungsverhältnisses erbrachten durchschnittlichen Stundenzahl pro Monat.

Im Weiteren gelten die Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) sowie der entsprechenden Verordnungen.

6 Vorsorge

6.1 Berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge (BVG)

- a) Nicht aufgenommen werden Teilzeitarbeitende, die diesen Arbeitsvertrag nebenberuflich erfüllen und bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.
- b) Teilzeitarbeitende, die einen Jahreslohn von mindestens 6/8 der maximalen AHV-Altersrente (CHF 21'150, Stand 01.01.2018) erzielen, werden ab 1. Januar des Jahres, in welchem sie das 18. Altersjahr vollenden, in die Personalvorsorgestiftung der Cargologic (PVS) versichert.
- c) Die Versicherung der PVS endet mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Die Altersleistungen werden spätestens mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters fällig.

7 Allg. Rechte, Pflichten und Bestimmungen

7.1 Gleichstellung / Gleichwertigkeit

Der Arbeitgeber fördert die Chancengleichheit und gewährt die Lohngleichheit für Frauen und Männer.

7.2 Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz

- a) Die Teilzeitmitarbeitenden haben Anspruch auf Achtung und Schutz der Persönlichkeit (inkl. persönlicher Daten).
- b) Die Teilzeitmitarbeitenden haben Anspruch auf Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsort.
- c) Die Teilzeitmitarbeitenden haben Anspruch auf Rücksichtnahme auf ihre Gesundheit. Sie sind verpflichtet, die Sicherheitsvorschriften gewissenhaft zu befolgen, die zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten zur Verfügung stehenden Geräte und Einrichtungen richtig zu benützen und Anstrengungen zur Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu unterstützen.
- d) Die Teilzeitmitarbeitenden haben das Recht auf Inanspruchnahme der Dienste der Personalkommission (PEKO).

7.3 Urheberrecht / Abtretungserklärung

Die Teilzeitmitarbeitenden treten sämtliche Urheber- und/oder Patentrechte sowie Arbeitsergebnisse, die in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit alleine oder in Zusammenarbeit entwickelt worden sind, vollumfänglich dem Arbeitgeber ab.

Diese Abtretung betrifft neben sämtlichen anderen mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar zusammenhängenden geistigen Schöpfungen insbesondere die vom Teilzeitarbeitenden entwickelte Computersoftware, Dokumentationen und Schulungsunterlagen. Die Abtretung umfasst sämtliche in den Art. 9 bis 11 des Urheberrechtsgesetzes umschriebenen Rechte (Veröffentlichung, Verwendung und Veränderung).

7.4 Arbeitsfrieden

Die Vertragspartner anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen während der Dauer dieses Vertrages unbeschränkt zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken. Infolgedessen sind jegliche Kampfmassnahmen ausgeschlossen und zwar auch in Fragen, die durch diesen Vertrag nicht geregelt sind.

7.5 Vollzugskostenbeitrag

- a) Die Personalverbände erhalten für den Aufbau, Unterhalt und Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages einen Vollzugskostenbeitrag pro Monat und Teilzeitmitarbeitenden, der diesem Vertrag unterstellt ist.
- b) Allen Teilzeitmitarbeitenden, die diesem Vertrag unterstellt sind, wird der Vollzugskostenbeitrag monatlich vom Lohn abgezogen und gesamthaft den Personalverbänden überwiesen.
- c) Die vertragschliessenden Personalverbände haben über die Verteilung und allfällige Rückerstattungen unter sich ein Reglement zu erstellen.
- d) Die Höhe des Vollzugskostenbeitrages wird für die Dauer des Vertrages auf CHF 4.00 festgelegt.

8 Schlussbestimmungen

8.1 Inkrafttreten und Geltungsdauer des Vertrages

Dieser Vertrag tritt auf 1. Januar 2018 in Kraft und ist bis auf Weiteres gültig. Cargologic kann den GAV mit einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten frühestens auf den 31. Dezember 2020 kündigen. Danach kann der GAV von Cargologic unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten gekündigt werden. Die Personalverbände können diesen GAV jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten kündigen.

Änderungen einzelner Artikel und/oder Ergänzungen des Vertrages können von den Vertragsparteien auch während der Gültigkeitsdauer des Vertrages jederzeit vereinbart werden. Solche Vereinbarungen ergänzen den Vertrag als Nachträge.

8.2 Abgabe der vertraglichen Unterlagen

Der Gesamtarbeitsvertrag für Teilzeitmitarbeitende im Stundenlohn sowie die darin referenzierten Reglemente werden den Angestellten vor Inkrafttreten bzw. bei der Anstellung ausgehändigt.

Zürich, 31. Dezember 2017

Cargologic AG

M. Gredig

C. Corti

Kaufmännischer Verband Schweiz (kfmv)

Ch. Zünd

K. Oberlin

C. Schubiger

Schweiz. Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) Sektion Luftverkehr

E. Lehmann

R. Zurin