

Anstellungsbedingungen für Teilzeitangestellte im Stundenlohn

vereinbart zwischen der

Swissport International AG, Basel

einerseits und

dem **KV Schweiz**

Kaufmännischer Verband Schweiz

sowie

dem **VPOD**

Schweiz. Verband des Personals öffentlicher Dienste,
Sektion Luftverkehr

andererseits

Gültig ab 1. Januar 2012



Inhaltsverzeichnis

1. Grundsätze	4
1.1. Zweck	4
1.2. Persönlicher Geltungsbereich	4
1.3. Betrieblicher Geltungsbereich	4
1.4. Verhältnis zu anderen Regelungen	4
1.5. Angestelltenvertretungen	4
1.6. Schlichten von Differenzen / Gerichtsbarkeit	5
2. Arbeitsvertragliche Abmachungen	5
2.1. Anstellung	5
2.2. Probezeit	5
2.3. Kündigung / Kündigungsschutz / Kündigungsfristen	5
3. Arbeitszeiten, Überstunden, Ferien	6
3.1. Arbeitszeit	6
3.2. Überstunden	6
3.3. Pausen	6
3.4. Ferien / Feiertage	6
4. Entlohnung	7
4.1. Salär	7
4.2. Ereignisgebundene, bzw. monatliche Pauschalzulagen	7
4.3. Familienzulagen	7
4.4. Erfolgsbeteiligung	7
4.5. Beiträge an die Grundversicherung der Krankenkasse	7
4.6. Dienstaltersgeschenk	8
5. Salärfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung	8
5.1. Krankheit, Unfall und obligatorische Dienstleistung	8
5.2. Mutterschaftsurlaub	9
6. Vorsorge	9
6.1. Krankenkasse	9
6.2. Unfall	9
6.3. Berufliche Vorsorge (BVG)	10
7. Allgemeine Rechte und Pflichten	10
7.1. Gleichstellung / Gleichwertigkeit	10
7.2. Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz	10
7.3. Urheberrecht / Abtretungserklärung	11
8. Betriebliche Mitwirkung	11
8.1. Allgemeines Informationsrecht der Angestellten und der Arbeitnehmervertretungen	11
8.2. Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten	11
9. Schlussbestimmungen	11
9.1. Inkrafttreten und Geltungsdauer des Vertrages	11
9.2. Abgabe der vertraglichen Unterlagen	12
9.3. Verbindliche Version	12
Anhang	13
1. Zulagenraster in Punkten pro Stunde	13
2. Persönliche Notizen	14

1. Grundsätze

1.1. Zweck

Dieser vorliegende Vertrag (hiernach AfT genannt) regelt die grundsätzlichen Anstellungsbedingungen zwischen der Swissport International AG, Basel und den bei der Swissport International AG, Basel beschäftigten Teilzeitangestellten im Stundenlohn. Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich gemäss den Zweckbestimmungen des Vertrages zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit.

Diese AfT bezwecken im Interesse der Swissport International AG, Basel (hiernach Swissport Basel genannt) und deren am EuroAirport Basel/Mulhouse/Freiburg diensttuenden Teilzeitangestellten im Stundenlohn:

- a) die Festlegung der grundsätzlichen Anstellungsbedingungen
- b) die Erhaltung und die Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- c) die Zusammenarbeit unter den Vertragspartnern.

1.2. Persönlicher Geltungsbereich

Diese AfT gelten für alle Teilzeitangestellten im Stundenlohn, deren ununterbrochenes Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate dauert.

1.3. Betrieblicher Geltungsbereich

Diese AfT und die darin referenzierten Reglemente und deren Anhänge gelten für alle Angestellten der Swissport Basel, die den AfT unterstellt sind.

1.4. Verhältnis zu anderen Regelungen

- a) Die AfT und die darin referenzierten Reglemente ergänzen den individuellen Anstellungsvertrag. Die Unterzeichnung des individuellen Anstellungsvertrages gilt als Anschlussklärung gemäss OR 356 b).
- b) Diesem AfT widersprechende Bestimmungen in den individuellen Anstellungsverträgen werden durch die entsprechenden Bestimmungen der AfT ersetzt.

1.5. Angestelltenvertretungen

- a) Die AfT werden zwischen einem oder mehreren Personalverbänden und der Swissport Basel abgeschlossen.
- b) Nichtvertragliche Themen werden in der Swissport Basel von der gewählten Personalkommission (PEKO) und dem zuständigen Personaldienst behandelt.

1.6. Schlichten von Differenzen / Gerichtsbarkeit

- a) Die Vertragsparteien bemühen sich, Differenzen, welche die Auslegung und Anwendung der AfT betreffen, in direkten Verhandlungen zu bereinigen. Wird keine Einigung erzielt, so werden kollektive Streitigkeiten vom kantonalen Zivilgericht Basel-Stadt als Schiedsgericht endgültig entschieden.
- b) Streitigkeiten zwischen der Swissport Basel und einem einzelnen Teilzeitangestellten im Stundenlohn werden dem zuständigen ordentlichen Gericht unterbreitet. Gerichtsstand ist Basel-Stadt
- c) Die Vertragspartner anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen absolut und uneingeschränkt während der Dauer des AfT zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken.

2. Arbeitsvertragliche Abmachungen

2.1. Anstellung

Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Anstellungsvertrag.

2.2. Probezeit

- a) Die ersten drei Monate gelten als Probezeit, Ausbildung inbegriffen.
- b) Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen und/oder gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

2.3. Kündigung / Kündigungsschutz / Kündigungsfristen

Es gelten die Bestimmungen des OR. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Einhaltung der folgenden Fristen zu erfolgen:

- während der Probezeit: 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche
- ab 4. Anstellungsmonat: 1 Monat auf das Ende eines Monats
- ab 2. Anstellungsjahr: 2 Monate auf das Ende eines Monats
- ab 10. Anstellungsjahr: 3 Monate auf das Ende eines Monats

3. Arbeitszeiten, Überstunden, Ferien

3.1. Arbeitszeit

Die Einsätze können aufgrund eines Dienstplanes oder auf Abruf erfolgen. Im individuellen Anstellungsvertrag wird eine minimale wöchentliche Arbeitszeit vereinbart. Das Minimum beträgt in der Regel 8 Stunden im Jahresdurchschnitt. Im Weiteren gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Ausnahmegewilligung zum Arbeitsgesetz.

3.2. Überstunden

Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, die vom Vorgesetzten nach Arbeitsbeginn angeordnet wurden und über die dienstplanmässige Einsatzzeit hinausgehen. Überstundenarbeit wird mit zusätzlich 25% des Stundenlohns abgegolten.

Alle anderen zu leistenden Arbeitsstunden, welche nicht mit einem Arbeitsplan bekannt gegeben wurden, gelten als normale Arbeitszeit, werden als Tourenänderungen erfasst und somit auch als normale Arbeitszeit vergütet.

3.3. Pausen

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

3.4. Ferien / Feiertage

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

Der Ferienbezug richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen und wird in der Regel im letzten Quartal des Vorjahres geplant. Auf die Wünsche der Mitarbeitenden wird nach Möglichkeit eingegangen.

4. Entlöhnung

4.1. Salär

- a) Der Stundenlohnansatz wird durch die Swissport Basel 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 Stundenlohn beträgt im 1. Anstellungsjahr min. CHF 18.50, danach minimal CHF 21.00
- d) In den Minimalansätzen sind die Vergütungen für Ferien- und Feiertage inbegriffen.

4.2. Ereignisgebundene, bzw. monatliche Pauschalzulagen

- a) Zulagen für Arbeit zwischen 20.00 und 07.00 Uhr und für Sonn- und Feiertagsarbeit sind in der Tabelle im Anhang A geregelt.
- b) Die Swissport Basel gewährt den Teilzeitangestellten im Stundenlohn mit Steuerdomizil in der Schweiz eine Ortszulage CHF 0.85 pro gearbeitete Stunde, max. CHF 150.- pro Monat.

4.3. Familienzulagen

- a) Die Ausrichtung der Familienzulagen (Kinder-, resp. Ausbildungszulagen) richtet sich nach dem anwendbaren Gesetz und den gültigen Bestimmungen der zuständigen Familienausgleichskasse.
- b) Sofern die Familienzulage für Mitarbeitende mit Wohnsitz im Ausland durch eine entsprechende Gesetzgebung dort direkt ausbezahlt wird, bezahlt die Swissport Basel nur allfällige Differenzen.
- c) Bezüger von Familienzulagen sind verpflichtet, dem Personaldienst rechtzeitig alle Tatsachen zu melden, welche den Anspruch auf Kinder- resp. Ausbildungszulagen verändern können, wie z.B. Änderungen des Zivilstandes, Aufhebung des gemeinsamen Haushalts, Abbruch der Ausbildung, etc. Zu Unrecht bezogene Kinder- resp. Ausbildungszulagen sind zurückzuerstatten.

4.4. Erfolgsbeteiligung

- a) Die Grundsätze der Erfolgsbeteiligung werden durch die Swissport Basel festgelegt.
- b) Gelangt für das dem GAV unterstellte Personal der Swissport Basel eine Erfolgsbeteiligung zur Auszahlung, werden Teilzeitangestellte im Stundenlohn angemessen beteiligt.

4.5. Beiträge an die Grundversicherung der Krankenkasse

Die Swissport Basel leistet einen Beitrag an die Prämien für die Grundversicherung der Krankenkasse von CHF 0.10 pro gearbeitete Stunde.

4.6. Dienstaltersgeschenk

Würdigung	10 DJ	15 DJ	20 DJ	25 DJ	30 DJ	35 DJ	40 DJ
Jubilaren Ausflug			X	X	X	X	X
Geld in CHF	500	500	500	500	500	500	500

Massgebend für die Berechnung des Jubiläums ist das individuelle rechnerische Eintrittsdatum. Endet das Anstellungsverhältnis vor dem Tag des Jubiläums und/oder steht der Mitarbeitende zum Zeitpunkt des Jubiläums in einem aus disziplinarischen Gründen gekündigten Anstellungsverhältnis, besteht kein Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk.

5. Salärfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

5.1. Krankheit, Unfall und obligatorische Dienstleistung

Alle unverschuldeten Arbeitsverhinderungen sind dem Vorgesetzten so früh wie möglich, spätestens bis zum vorgesehenen Arbeitsbeginn zu melden und anschliessend zu belegen (Arztzeugnis, etc.). Sofern dem Arbeitgeber kein Absenzbeleg vorliegt, besteht für die geplante ausgefallene Arbeitszeit kein Lohnanspruch. Der Arbeitgeber gewährt bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung Lohnfortzahlung in folgendem Rahmen:

Dauer des Anstellungsverhältnisses	Lohnanspruch
im 1 Jahr	1 Monatsleistung*
bis 4 Jahre	2 Monatsleistungen *
bis 9 Jahre	3 Monatsleistungen *
bis 14 Jahre	4 Monatsleistungen *
bis 19 Jahre	5 Monatsleistungen *
ab 20 Jahren	6 Monatsleistungen *

* Die Monatsleistung berechnet sich auf der in den vergangenen 12 Monaten bzw. seit Beginn des Anstellungsverhältnisses erbrachten durchschnittlichen Stundenzahl pro Monat.

Als unverschuldete Arbeitsverhinderung gelten Abwesenheiten infolge Schwangerschaft, Krankheit, Unfall und obligatorischen Dienstleistungen.

Bei Erfüllung der betriebsinternen Richtlinien berechnet sich der Lohnanspruch gemäss der Dauer des Anstellungsverhältnisses.

Alle Abwesenheiten infolge unverschuldeter Arbeitsverhinderung werden pro Kalenderjahr zusammengezählt. Die pro Anstellungsjahr garantierten Monatsleistungen werden pro Kalenderjahr nur einmal ausgerichtet.

Bei obligatorischer Dienstleistung besteht der Lohnanspruch nur, wenn die entsprechende Soldmeldekarte vorgelegt wird. Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung (EO) fliessen vollumfänglich dem Arbeitgeber zu. Die Soldmeldekarte muss nach Abschluss der Dienstleistung sofort am 1. Arbeitstag dem Arbeitgeber abgegeben werden.

Für die Berechnung der Salärzahlungsdauer gilt die am ersten Tag der Arbeitsverhinderung zurückgelegte Anstellungsdauer. Liegt dem Arbeitgeber kein Absenzbeleg vor, besteht für die geplante, aber nicht geleistete Arbeitszeit kein Lohnanspruch.

Arbeitsverhinderungen sind gemäss den Richtlinien der Swissport Basel zu belegen.

5.2. Mutterschaftsurlaub

Der Arbeitgeber gewährt 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die Monatsleistung berechnet sich auf der in den vergangenen 12 Monaten bzw. seit Beginn des Anstellungsverhältnisses erbrachten durchschnittlichen Stundenzahl pro Monat. Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung (EO) fliessen dem Arbeitgeber zu. Wenn betrieblich möglich, kann anschliessend unbezahlter Urlaub von höchstens 3 Monaten beansprucht werden.

6. Vorsorge

6.1. Krankenkasse

Der Beitritt zu einer Krankenkasse oder -versicherung ist Sache des Arbeitnehmers.

6.2. Unfall

- a) Alle Unfälle (Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle), auch Bagatellunfälle, sind unverzüglich den Vorgesetzten und dem Personaldienst zu melden.
- b) Betriebsunfälle (BU): Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen besteht durch den Arbeitgeber bei der SUVA eine Versicherung gegen die Folgen von Berufsunfällen. Die Prämien gehen zulasten der Swissport Basel. Unfälle auf dem Arbeitsweg gelten als Berufsunfälle sofern die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 8 Stunden beträgt und sind durch diese Versicherung gedeckt.
- c) Nichtbetriebsunfälle (NBU): Beträgt die geleistete Arbeitszeit pro Woche 8 Stunden oder mehr, besteht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen die SUVA-Deckung auch gegen die Folgen von Nichtbetriebsunfällen. Die Prämien gehen zulasten des Mitarbeitenden. Beträgt die vertragliche Arbeitszeit pro Woche weniger als 8 Stunden, ist das Nichtberufsunfall-Risiko durch eine private Unfallversicherung abzudecken. Diese Unfallversicherung ist durch den Angestellten abzuschliessen und zu bezahlen. Nichtberufsunfälle sind dem Arbeitgeber in jedem Fall zu melden.

6.3. Berufliche Vorsorge (BVG)

Die Mitarbeitenden werden bei der Personalvorsorgeeinrichtung der Swissport entsprechend dem jeweils gültigen, vom Stiftungsrat erlassenen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

Nicht aufgenommen werden Mitarbeitende, die diesen Arbeitsvertrag nebenberuflich erfüllen und bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

Resultiert aus dem Dienstverhältnis ein Jahreseinkommen, welches das vom Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) festgelegte Minimum überschreitet, wird der Arbeitnehmer automatisch – frühestens aber am 1. Januar, der der Vollendung des 24. Altersjahres folgt – in die Personalvorsorge aufgenommen.

Die Prämie richtet sich nach dem Versicherungsreglement der Personalvorsorge. An die ordentlichen Prämien leistet der Arbeitnehmer einen Beitrag von 6%, der Arbeitgeber einen Beitrag von 9% des versicherten Salärs. Die Versicherten haben die Möglichkeit, die Höhe der eigenen Sparbeiträge innerhalb der zwei Vorsorgepläne „Standard“ und „Standard Plus“ selbst zu wählen. Die Sparbeiträge der Arbeitnehmer sind beim Vorsorgeplan „Standard Plus“ um 3 Prozentpunkte höher als beim Vorsorgeplan „Standard“. Die Prämien werden vom Salär des Folgemonats in Abzug gebracht. Beim Austritt besteht Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung, sofern die Anstellung länger als 12 Monate gedauert hat.

7. Allgemeine Rechte und Pflichten

7.1. Gleichstellung / Gleichwertigkeit

Die Swissport Basel fördert die Chancen- und gewährt die Lohngleichheit für Frauen und Männer.

7.2. Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz

- a) Die Angestellten haben Anspruch auf Achtung und Schutz der Persönlichkeit (inkl. persönlichen Daten).
- b) Die Angestellten haben Anspruch auf Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Einzelheiten sind in einer betrieblichen Weisung geregelt.
- c) Die Angestellten 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 Angestellten haben das Recht auf Inanspruchnahme der Dienste der PEKO und der Personalberatung.

7.3. Urheberrecht / Abtretungserklärung

Die Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer entwickelte Computersoftware, Dokumentationen und Schulungsunterlagen. Die Abtretung umfasst sämtliche in den Art. 9 bis 11 des Urheberrechtsgesetzes umschriebene Rechte (Veröffentlichung, Verwendung und Veränderung).

8. Betriebliche Mitwirkung

8.1. Allgemeines Informationsrecht der Angestellten und der Arbeitnehmervertretungen

Die Angestellten haben das Recht, über alle wichtigen, sie betreffende Vorgänge – sowohl im Zusammenhang mit der Erledigung ihrer Arbeit als auch die Swissport Basel und die Unternehmungspolitik betreffend – rechtzeitig und umfassend informiert zu werden.

8.2. Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten (von der PEKO wahrgenommene)

Gemäss PEKO-Reglement

9. Schlussbestimmungen

9.1. Inkrafttreten und Geltungsdauer des Vertrages

- a) Diese AfT treten per 1. Januar 2012 in Kraft und ersetzen die AfT vom 1. Januar 2009. Sie haben eine unbeschränkte Laufzeit und sind jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten (jedoch erstmals per 30. Juni 2013) kündbar.
- b) Kündigt ein Personalverband für sich allein die AfT, so gelten die AfT unter den übrigen Vertragsparteien weiter. Jeder kündigende Personalverband hat jederzeit die Möglichkeit, die zwischen den übrigen Vertragsparteien abgeschlossenen AfT wieder beizutreten.
- c) Änderungen einzelner Artikel und/oder Ergänzungen der AfT können von den Vertragsparteien auch während der Gültigkeitsdauer des Vertrages vereinbart werden. Solche Vereinbarungen ergänzen die AfT als Nachträge.

9.2. Abgabe der vertraglichen Unterlagen

Die in den AfT referenzierten Reglemente werden den Angestellten vor Inkrafttreten bzw. bei der Anstellung ausgehändigt.

9.3. Verbindliche Version

Bei Interpretationsfragen gilt die deutsche Version der AfT und der referenzierten Reglemente und deren Anhänge als verbindlich.

Basel-Flughafen, 12. Dezember 2011

Swissport International AG, Basel

O. Matthey
Senior Vice President

M. Spycher
Manager Cargo Services

C. Ruggaber
Manager Human Resources

Kaufmännischer Verband Schweiz

P. Kyburz

B. Gisi

B. Gschwind

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

D. Vischer

R. Zurin

Anhang

1. Zulagenraster in Punkten pro Stunde

Zeit	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
00.00 - 01.00	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5
01.00 - 02.00	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5
02.00 - 03.00	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5
03.00 - 04.00	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5
04.00 - 05.00	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	6.5
05.00 - 06.00	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	6.5
06.00 - 07.00	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	6.5
07.00 - 08.00							5.2
08.00 - 09.00							5.2
09.00 - 10.00							5.2
10.00 - 11.00							5.2
11.00 - 12.00							5.2
12.00 - 13.00							5.2
13.00 - 14.00							5.2
14.00 - 15.00							5.2
15.00 - 16.00							5.2
16.00 - 17.00							5.2
17.00 - 18.00							5.2
18.00 - 19.00							5.2
19.00 - 20.00							5.2
20.00 - 21.00	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	5.2
21.00 - 22.00	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	5.2
22.00 - 23.00	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	6.5
23.00 - 24.00	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	6.5

Der Punktwert beträgt CHF 1.-

