Gesamtarbeitsvertrag GAV 2022

für Mitarbeitende im Monatslohn, gültig ab Mai 2022

zwischen

ISS Facility Services AG, Zürich-Flughafen und
Vebego AG, Dietikon
(nachstehend „Arbeitgeber" genannt)
einerseits

sowie dem

VPOD
Sektion Luftverkehr
Glattbrugg
andererseits

Allgemeines

Artikel 1 Geltungsbereich

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt, unter Vorbehalt von Abs. 2 und 3, für das von ISS Facility Services AG und der Vebego AG (nachfolgend Arbeitgeber genannt) in Zürich-Flughafen gemäss Funktions- und Salärschema im Anhang dieses GAV ständig beschäftigte Personal mit einer Anstellung im Monatslohn.

Das Kader ist dem GAV nicht unterstellt; diese Arbeitsverhältnisse werden in Einzelarbeitsverträgen geregelt.

Die Anstellungsbedingungen für Angestellte im Stundenlohn werden in einer separaten Vereinbarung festgehalten. Männliche Bezeichnungen in diesem GAV gelten sinngemäss auch für weibliche Angestellte.

Artikel 2 Verhältnis zum Gesetz

Soweit im vorliegenden GAV nichts Abweichendes vereinbart ist, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes über den Arbeitsvertrag (OR 319-343) Anwendung.

Artikel 3 Arbeitsfrieden

Während der Laufzeit dieses GAV ist der Arbeitsfrieden 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 diesen GAV beziehen. Die Friedenspflicht ist absolut im Sinne von OR 357a Absatz 2 einzuhalten.

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

Artikel 4 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation dürfen den Angestellten keine Nachteile erwachsen.

Artikel 5 Vollzugskostenbeitrag

Den Angestellten, welche diesem GAV gemäss Artikel 1 unterstellt sind, wird monatlich ein Vollzugskostenbeitrag in Höhe gemäss Regelung im Anhang vom Lohn in Abzug gebracht und halbjährlich dem VPOD als Beitrag an die Vollzugskosten des GAV überwiesen. Der Vollzugskostenbeitrag wird vom VPOD seinen Mitgliedern rückerstattet. Als Entschädigung für den damit verbundenen Verwaltungsaufwand hat der Arbeitgeber Anspruch auf 5 Prozent des überwiesenen Gesamtbetrages.

Artikel 6 Personalkommission

Die Organisation der Personalkommissionen wird jeweils betrieblich geregelt.

Artikel 7 Schiedsgerichtsbarkeit

Wird bei Meinungsverschiedenheiten über die Vertragsauslegung zwischen den Vertragsparteien keine Einigung erzielt, ist das Einigungsamt des Kantons Zürich um die Durchführung eines Schiedsverfahrens zu ersuchen.

Für Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Angestellten ist das örtliche Arbeitsgericht zuständig.

Rechte und Pflichten der Angestellten

Artikel 8 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.

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 9 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 10 Ausführung der Arbeitsaufträge

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

Artikel 11 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 benützen und Anstrengungen zur Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu unterstützen.

Soweit im vorliegenden GAV 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 der vorliegende GAV. Findet sich in diesem 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 12 Nebenbeschäftigung

Die Angestellten dürfen Nebenbeschäftigungen zu Erwerbszwecken sowie Verwaltungsratsmandate nur mit Bewilligung der Geschäftsleitung hin ausüben. Die Bewilligung kann an Bedingungen geknüpft werden.

Artikel 13 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 14 Anstellungsvertrag

Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Anstellungsvertrag. Beim Übertritt innerhalb einer Firmengruppe innerhalb von 6 Monaten werden die beim entsprechenden Arbeitgeber geleisteten Dienstjahre angerechnet.

Der GAV und seine Anhänge sind integrierende Bestandteile des Anstellungsvertrages; jedem Angestellten wird bei der Anstellung ein Exemplar des GAV ausgehändigt. Die Anstellung erfolgt im Monatslohn.

Die Anstellung kann von einer vertrauensärztlichen Eintrittsuntersuchung abhängig gemacht werden.

Artikel 15 Probezeit

Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die ersten drei Monate als Probezeit.

Artikel 16 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

während der Probezeit	7 Tage
im 1. Anstellungsjahr	1 Monat auf das Ende eines Kalendermonats
im 2. bis 9. Anstellungsjahr	2 Monate auf das Ende eines Kalendermonats
ab 10. Anstellungsjahr	3 Monate auf das Ende eines Kalendermonats

Artikel 17 Kündigungsschutz

Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- während Angestellte schweizerischen, obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst, oder Rotkreuzdienst leisten und, sofern die Dienstleistung länger als 11 Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- während Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Anstellungsjahr während 90 Tagen und ab sechstem Anstellungsjahr während 180 Tagen; während der Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubes sowie während eines anschliessenden unbezahlten Urlaubes;
- während Angestellte mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.
- bei Bezug von Betreuungsurlaub (Art. 336c OR)

Artikel 18 Pensionierung

Das ungekündigte Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, der dem erstmaligen Bezug der AHV-Rente vorausgeht.

Artikel 19 Arbeitseinschränkung und Versetzung aus wirtschaftlichen Gründen

Arbeitseinschränkungen grösseren Ausmasses wie Kündigung und Kurzarbeit infolge Arbeitsmangel oder anderer, nicht in der Person des Angestellten liegender Gründe (wie Produktionseinschränkungen, Produktionsverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen) sind gemäss OR Art. 335 d/f vorausgehend mit den Arbeitnehmervertretungen zu besprechen, welchen ein Vorschlagsrecht zusteht.

Die Arbeitgeber sind bestrebt, soziale Härtefälle zu vermeiden. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten setzt sich der Arbeitgeber für die Sicherung der weiteren beruflichen Existenz und zur Erhaltung des Sozialversicherungsschutzes der Betroffenen ein. Aus zwingenden betrieblichen Gründen und Gründen der Rationalisierung können Angestellte, unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und Ausbildung, zu anderen als den arbeitsvertraglich vereinbarten Aufgaben herangezogen werden. Diese Massnahmen werden zwischen Arbeitgeber und Betroffenen einvernehmlich vereinbart.

Zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen und aus wichtigen betrieblichen Gründen können Angestellte auch ohne ihre Zustimmung bis zweimal jährlich für eine Dauer von insgesamt maximal zwei Monaten an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, sofern triftige Gründe dafür vorliegen. Nach derartigen Einsätzen haben die Angestellten das Recht, an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückzukehren.

Arbeitszeit und Freizeit

Artikel 20 Arbeitszeit

Es gilt eine Jahresarbeitszeit basierend auf einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Die genauen Bestimmungen sind in einem separaten Jahresarbeitszeit-Reglement festgehalten. Der Arbeitseinsatz wird durch Dienstpläne geregelt, welche durch Anschlag oder per schriftliche Mitteilung den Angestellten 8 – 12 Tage im Voraus zur Kenntnis zu bringen sind. Die Angestellten melden ihre Wünsche rechtzeitig.

Artikel 21 Mehrstunden

Mehrstunden werden gemäss Jahresarbeitszeitreglement Art. 7.2 ohne Zuschlag ausbezahlt.

Artikel 22 Sonn-, Feier- und Ruhetage

Im Kalenderjahr sind wenigstens 18 Sonntage als Ruhetage freizugeben. Im Kalenderjahr besteht Anspruch auf folgende Feiertage: 1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 25. Dezember, 26. Dezember. Fallen Feiertage auf einen Samstag oder Sonntag, so gelten sie als gewährt.

Als Ruhetag gilt eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 35 Stunden. Der Ruhetag umfasst normalerweise einen Kalendertag; fällt er auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so muss er den ganzen Kalendertag in sich schliessen. Pro Woche wird mindestens ein Ruhetag gewährt.

Artikel 23 Ferien

1. 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

2. Für den Zeitpunkt des Ferienbezuges sind in erster Linie die betrieblichen Bedürfnisse massgebend. Wünsche der Angestellten, namentlich auch familiärer Art, werden soweit als möglich berücksichtigt.
3. Bei Eintritt oder Austritt wird der Ferienanspruch pro rata temporis gewährt.
4. Schweizerische militärische Wiederholungs-, Ergänzungs- und Zivilschutzkurse haben keine Ferienabzüge zur Folge.

5. Für jeden vollen Monat einer verschuldeten Arbeitsverhinderung wird der Ferienanspruch um 1/12 gekürzt. Während eines unbezahlten Urlaubs entsteht kein Ferienanspruch.

Bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub wird der Ferienanspruch ab dem zweiten vollen Monat der Arbeitsverhinderung um 1/12 gekürzt (ein Monat Schonfrist pro Kalenderjahr).

Bei Arbeitsverhinderung wegen Schwangerschaft wird der Ferienanspruch ab dem dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung um 1/12 gekürzt (zwei Monate Schonfrist).

Keine Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt beim Bezug eines gesetzlichen Mutter- bzw. Vaterschafts- bzw. Betreuungsurlaubs.

Artikel 24 Bezahlter Urlaub

Nach vorheriger Verständigung mit dem Vorgesetzten werden folgende an das Ereignis gebundene, bezahlte Freitage gewährt:

Bei eigener Hochzeit	3 Tage
Bei Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
Beim Tod von Ehe- oder Lebenspartner, Vater, Mutter, Kind	3 Tage
Beim Tod von Geschwistern und Schwiegereltern	1 Tag
Für eigene militärische Inspektion	1 Tag
Bei Umzug	1 Tag/Jahr

Artikel 25 Weitergehender Urlaub

Unbezahlter Urlaub kann im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und im Einverständnis mit den zuständigen Vorgesetzten bis zu einer maximalen Dauer von 6 Monaten gewährt werden. Zur Ausübung eines öffentlichen Amtes kann ein angemessener bezahlter Urlaub bewilligt werden.

Artikel 26 Bildungsurlaub

Die Mitglieder des VPOD können im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten einen bezahlten Urlaub beantragen zum Besuch von Bildungskursen, welche auch in betrieblichem Interesse liegen, sowie zur Teilnahme an Versammlungen der Gewerkschaft. Der Arbeitgeber gewährt pro Kalenderjahr insgesamt für alle Mitglieder zusammen höchstens 20 Urlaubstage.

Artikel 27 Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub

Die Angestellte hat Anrecht auf 16 Wochen ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub ab Geburt.

Ein Arztzeugnis muss während des Urlaubs nicht beigebracht werden.

Während des Mutterschaftsurlaubes hat die Angestellte Anrecht auf die Leistungen der Lohnausfallversicherung.

Die Angestellten haben grundsätzlich das Recht, den Mutterschaftsurlaub um einen unbezahlten Urlaub von maximal 6 Monaten zu verlängern. Nach einem unmittelbar an den Mutterschaftsurlaub anschliessenden unbezahlten Urlaub besteht ein Recht auf Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Der Angestellte hat Anrecht auf 2 Wochen Vaterschaftsurlaub, der in den ersten sechs Monaten nach Geburt des Kindes bezogen werden muss. Während des Vaterschaftsurlaubes hat der Angestellte Anrecht auf die Leistungen der Lohnausfallversicherung.

Löhne

Artikel 28 Löhne

Die Entlöhnung erfolgt im Monatslohn. Die Funktionen und zugehörigen Löhne sind im Anhang zum GAV geregelt. Unter gleichen Voraussetzungen werden Männer und Frauen gleich entlöhnt. Der Teuerungsausgleich wird jährlich gemäss der Regelung im Anhang geprüft und vorgenommen.

Artikel 29 Dreizehnter Monatslohn

Den Angestellten wird jährlich, jeweils gleichzeitig mit der Dezemberlohnzahlung, ein dreizehnter Monatslohn ausbezahlt. Der dreizehnte Monatslohn entspricht einem Zwölftel der Jahresgrundbesoldung ohne Zulagen. Absenzen aufgrund von Krankheit oder Unfall werden nicht berücksichtigt. Bei Eintritt oder Austritt besteht der Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn pro rata temporis. Angestellte, welche während der Probezeit austreten, haben keinen Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn.

Artikel 30 Lohnzahlung

Der Lohn bzw. eine angemessene Akontozahlung wird bargeldlos jeweils vor Ende Monat ausbezahlt.

Zulagen

Artikel 31 Zulage für Sonntags- und Feiertagsarbeit

Bei Arbeit an Sonn- und Feiertagen zwischen 0 und 24 Uhr wird eine Zulage je Stunde gemäss Anhang zuzüglich pauschale Entschädigung gemäss Art. 33 ausbezahlt.

Artikel 32 Zulage für Nachtarbeit

Bei Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr wird eine Zulage je Stunde gemäss Anhang zuzüglich pauschale Entschädigung gemäss Art. 33 ausbezahlt.

Artikel 33 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 34 Zusätzliche Freizeit für unregelmässige Arbeitszeit

Angestellte, die Nachtarbeit verrichten, erhalten einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag (8 Stunden Bruttoarbeitszeit gemäss Art. 20) für 80 Nachtstunden zwischen 22 und 06 Uhr. Wie die Nachtstunden werden auch alle Arbeitsstunden angerechnet, die an hohen Feiertagen geleistet werden, d.h. an Neujahr, Karfreitag, Ostersonntag, Pfingstsonntag, am Weihnachtstag (25. Dezember). Ebenfalls angerechnet werden geleistete Nachtstunden bei einer Versetzung oder bei unvorhergesehenem Aufgebot. Die erworbenen zusätzlichen freien Tage müssen bis zum 31. März des folgenden Jahres bezogen werden. Der Bezug der freien Tage erfolgt im Einverständnis mit dem Mitarbeiter.

Artikel 35 Zulage für unvorhergesehenes Aufgebot

Ein Arbeitsaufgebot innerhalb 24 Stunden für einen an einem geplanten arbeitsfreien Tag zu leistenden Einsatz wird mit 20 Franken entschädigt.

Artikel 36 Dienstaltersgeschenke

Die Mitarbeiter erhalten nach 10 Dienstjahren und anschliessend nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Rahmen eines Viertels des Monatslohns.

Artikel 37 Lohnnachgenuss

Beim Tod eines Angestellten wird den Hinterbliebenen, neben allfälligen Versicherungsleistungen, der Lohn für den laufenden sowie für weitere zwei Monate ausbezahlt.

Versicherungen

Artikel 38 Lohnausfallversicherung im Krankheitsfall

Der Arbeitgeber versichert alle Angestellten gegen Lohnausfall im Falle von Krankheit. Diese Versicherung ist obligatorisch und die diesbezüglichen Prämien werden je hälftig zwischen Angestellten und Arbeitgeber aufgeteilt. Nach Ablauf der Probezeit haben die Angestellten im Krankheitsfall Anspruch auf die Versicherungsleistungen. Versichert sind 80% des zuletzt ausbezahlten Gehaltes während 720 Tagen pro Krankheitsfall. Die Leistungen der Versicherung werden mit den Leistungen der Arbeitgeber verrechnet.

Eine Abwesenheit infolge Krankheit muss sofort dem Betrieb mitgeteilt werden. Ab drittem Krankheitstag ist ein Arztzeugnis beizubringen. Der Arbeitgeber kann ein Arztzeugnis auch bei kürzeren Absenzen verlangen, wenn dies dem Angestellten zu Beginn der Abwesenheit mitgeteilt wird.

Artikel 39 Unfallversicherung

Die Angestellten sind gegen die Risiken Berufs- und Nichtberufsunfall gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) versichert, wobei eine Versicherung für Nichtberufsunfall nur für

Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum von durchschnittlich mind. 8 Wochenstunden besteht; Mitarbeitende mit tieferen Arbeitspensen versichern sich selbst und auf eigene Kosten gegen Nichtberufsunfall.

Jeder Unfall muss unverzüglich, spätestens jedoch am folgenden Tag dem Vorgesetzten angezeigt werden. Bei Nichtbeachtung ist der Arbeitgeber für Verspätung bei der Rückzahlung von Entschädigungen nicht haftbar. Die Lohnausfallentschädigung entspricht den im UVG vorgesehenen Leistungen (besteht bei tiefen Arbeitspensen keine Nichtberufsunfallversicherung, so richtet sich eine Lohnfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen und der Zürcher Skala). Der Arbeitgeber übernimmt die Bezahlung der Karenztage für eine beschränkte Zeit gemäss OR Art. 324b zu seinen Lasten, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer die Beweisstücke beigebracht und die Unfallversicherung den Fall gutgeheissen hat. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Berufliche Vorsorge

Artikel 40 Berufliche Vorsorge

Die Angestellten werden bei einer anerkannten Pensionskasse gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Todesfall gemäss entsprechendem Reglement versichert. Angestellte unter 25 Jahren werden nur gegen die Risiken Tod und Invalidität versichert. Die Prämienzahlung erfolgt paritätisch (50% zu Lasten des Arbeitgebers – 50% zu Lasten Arbeitnehmer, unabhängig von dessen Alter). Die Arbeitgeber gewährleisten, dass ihre Arbeitnehmer von der Vorsorgekasse jedes Jahr eine individuelle BVG-Abrechnung erhalten.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Artikel 41 Inkrafttreten und Gültigkeit

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ersetzt denjenigen zwischen der ISS Facility Services AG, der Vebego AG und dem VPOD vom 1. November 2015 und tritt per 1. Mai 2022 in Kraft. Der Gesamtarbeitsvertrag ist unbefristet und mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten von den Parteien kündbar.

Zürich-Flughafen/Dietikon/Glattbrugg, im April 2022

ISS Facility Services AG, Zürich-Flughafen

Digital signiert von Robert Fuchs
DN: cn=Robert Fuchs, c=CH, ou=CFO ISS Schweiz, email=robert.fuchs@ch.issworld.com
Datum: 2022.05.13 18:12:10 +02'00'

Robert Fuchs
CFO

Digital unterschrieben von Samuel Hoch
Datum: 2022.05.13 17:50:59 +02'00'

Samuel Hoch
Director Aviation

Vebego AG, Dietikon

Andreas Schneider
Direktor Ostschweiz/Vebego Airport

Remo Wehrli
Direktorin People & Transformation

VPOD Sektion Luftverkehr, Glattbrugg

Esther Lehmann
Präsidentin

Stefan Brülisauer
Regionalsekretär

Anhang zum GAV

1. Lohnschema gültig ab 1. Januar 2019

		Monatslohn 40 Std. Woche	Bedingungen
Bereich 1	Kabinenreiniger I Kabinenreiniger II Kabinenreiniger III	3328 3506 3683	 ab 4. Dienstjahr ab 7. Dienstjahr
Bereich 2	Chauffeur I Chauffeur II Chauffeur III	3506 3683 3856	 ab 4. Dienstjahr ab 7. Dienstjahr
Bereich 3	Toiletten & Wasser Service I Toiletten & Wasser Service II Toiletten & Wasser Service III	3856 4033 4211	 ab 4. Dienstjahr ab 7. Dienstjahr
Bereich 4	Mechaniker I (mit techn. Ausbildung) Mechaniker II (mit techn. Ausbildung) Mechaniker III (mit techn. Ausbildung)	3856 4033 4211	 ab 4. Dienstjahr ab 7. Dienstjahr
Bereich 5	RDS Ramp Direct Service I RDS Ramp Direct Service II RDS Ramp Direct Service III	3860 4060 4260	 ab 4. Dienstjahr ab 7. Dienstjahr
Bereich 6	Unterhaltsreinigung I Unterhaltsreinigung II Unterhaltsreinigung III	3256 3298 3348	 ab 4. Dienstjahr ab 7. Dienstjahr
Funktionszulagen		**Bei einem 100% Pensum**	
PW-Fahrer Reinigung LKW-Fahrer Reinigung Multifunktionszulage (einsetzbar in 3 Bereichen) Groupleader / Troubleshooter Spezialreinigung Schichtleiter Spezialreinigung		50 100 100 200 200 500	

2. Anpassung an die Teuerung

Die Löhne werden gemäss den nachfolgenden Bestimmungen an die Teuerung angepasst. Grundlage für die Berechnung der Teuerung ist der Schweizerische Index für Konsumentenpreise (LIK):

- Für das Jahr 2023 wird eine einmalige Lohnanpassung nach separater Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien erfolgen. Diese beträgt mindestens 1%.
- Für das Jahr 2024 und nachfolgende Jahre wird ein Teuerungsausgleich wie folgt vorgenommen:

Es wird anhand des LIK geprüft, wie sich die Preise in den letzten 12 Monaten (Stand Oktober) entwickelt haben.
Bei einem negativen Trend (keine Teuerung), wird kein Teuerungsausgleich gewährt.
Bei einem positiven Trend (es liegt eine positive Teuerung vor), wird ein Teuerungsausgleich für das kommende Kalenderjahr gewährt. Dabei wird als Basiswert die durchschnittliche Teuerung nach dem LIK der letzten 12 Monate (Stand Oktober) des jeweiligen Jahres zugrunde gelegt. Der Teuerungsausgleich für das kommende Kalenderjahr beträgt dann mind. 80% dieses 12 Monate-Durchschnittes.

- Der automatische Teuerungsausgleich gemäss vorheriger Regelung ist gedeckelt bis 3 % Erhöhung des LIK (LIK <= 3%). Sollte die Teuerung mehr als 3% betragen (LIK > 3%), müssen die Parteien die Erhöhung gemeinsam verhandeln und bestimmen.

Individuelle Lohnerhöhungen ausserhalb dieser Regelung sind jederzeit möglich. Wobei anschliessend so lange kein Teuerungsausgleich vorgenommen werden muss, bis die neue Lohnstruktur gemäss gültigem GAV erreicht ist.

3. Zulagen

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

4. Vollzugskostenbeitrag

Den Angestellten wird monatlich ein Vollzugskostenbeitrag in Höhe von 9 Fr. in Abzug gebracht und halbjährlich dem VPOD als Beitrag an die Vollzugskosten des GAV überwiesen. Ab 2023 wird der Vollzugskostenbeitrag 11 Fr. betragen.