

Gesamtarbeitsvertrag Fulfillment

zwischen

MS Direct AG

Fürstenlandstrasse 35
9001 St. Gallen

und

syndicom - Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Monbijoustrasse 33
3011 Bern

Inhalt

1. Grundsatz	3
2. Allgemeine Bestimmungen	3
2.1. Geltungsbereich des GAV:.....	3
3. Sozialpartnerschaft.....	3
3.1. Ziel und Zweck.....	3
4. Schuldrechtliche Bestimmungen.....	4
4.1. Grundsatz	4
4.2. Verpflichtung	4
4.3. Schiedsgericht.....	4
5. Normative Bestimmungen	4
5.1. Arbeitsvertrag.....	4
5.2. Probezeit.....	4
5.3. Befristete Arbeitsverhältnisse	4
5.4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	4
5.5. Kündigungsfristen.....	5
5.6. Arbeitszeugnis	5
5.7. Arbeitszeit.....	5
5.8. Pause	5
5.9. Wöchentliche Höchstarbeitszeit	5
5.10. Lohn- und Zeitzuschläge	5
5.11. Zuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit	5
5.12. Zuschlag für angeordnete Mehrarbeitszeit.....	5
5.13. Lohn.....	5
5.14. Lohnstruktur / Funktionen	6
5.15. Kinder- und Ausbildungszulagen	6
5.16. Spesen	6
5.17. Ferien.....	6
5.18. Feiertage.....	6
5.19. Bezahlte Absenzen	6
5.20. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	6
5.21. Mutterschaftsurlaub.....	7
5.22. Benachrichtigung / Arztzeugnis.....	7
5.23. Militär-, Zivilschutz oder ziviler Ersatzdienst.....	7
5.24. Tod des Arbeitnehmenden.....	7
5.25. Weiterbildung.....	7
5.26. Gewerkschaftsurlaub.....	7
6. Vertragsdauer	8

1. Grundsatz

Mitarbeitende dürfen aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Sprache usw. weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich auch nicht unter Berufung auf Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar. Die Arbeitgeberin achtet auf Wahrung der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Sie verpflichtet ihre Mitarbeitenden, die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, insbesondere in sexueller Hinsicht, zu respektieren.

Die Vertragsparteien respektieren die Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zur vertragsschliessenden Gewerkschaft) nicht verletzt werden.

2. Allgemeine Bestimmungen

2.1. Geltungsbereich des GAV:

1. Zum Geltungsbereich gehören Betriebe und Betriebsteile, die Fulfillment-Leistungen im Bereich Versand- und Retourenmanagement für Dritte erbringen.
2. Die Bestimmungen des GAV gelten für Arbeitnehmende in Betrieben und Betriebsteilen gemäss Absatz 1.

Ausgenommen sind:

- Mitglieder der Geschäftsleitung
- Kaderangestellte
- Teamleiter

3. Sozialpartnerschaft

3.1. Ziel und Zweck

Der vorliegende GAV hat im Interesse der Vertragspartner zum Ziel, in gemeinsamer Verantwortung zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen festzulegen, die Arbeitsplätze sowie die soziale und wirtschaftliche Entwicklung zu sichern, die Gleichstellung und Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden sicherzustellen, eine nachhaltige Sozialpartnerschaft zu verfolgen und die Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien zu festigen sowie Massnahmen zur Konfliktbewältigung festzulegen.

3.2. GAV-Beitrag

Die Arbeitgeberin erhebt (per Lohnabzug) von allen dem GAV unterstellten Mitarbeitenden monatlich 0.4% des AHV-pflichtigen Bruttolohns.

3.3. Verwaltung GAV-Beitrag

Die GAV-Beiträge werden in einen Fonds eingelegt, der von den GAV-Parteien paritätisch verwaltet wird.

3.4. Paritätischer Fonds

Aus dem Fonds können der Vollzug dieses GAV finanziert sowie Weiterbildungsbeiträge an Mitarbeitende (berufliche Grundbildung ausgeschlossen) geleistet werden, die dem persönlichen Geltungsbereich des GAV unterstehen.

Die Beiträge werden für folgende Zwecke verwendet:

- Um- und Durchsetzung des GAV;
- Beitragserhebung (Inkasso);
- Administrations- und Sekretariatskosten, die mit diesen Tätigkeiten in Verbindung stehen;
- Übersetzung und Druck des GAV;
- Aufwand für die berufliche sowie gewerkschaftlich Aus- und Weiterbildung, Gewerkschaftsurlaub;
- Aufwand für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Rückerstattung von Beiträgen an organisierte Arbeitnehmende;
- Zuwendungen an syndicom zur Abgeltung der Verwaltungs- und Durchsetzungskosten sowie der präventiven Vollzugsarbeiten.

4. Schuldrechtliche Bestimmungen

4.1. Grundsatz

Im Interesse der Erhaltung des Arbeitsfriedens, der Förderung des guten Einvernehmens zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden sowie der Pflege der Zusammenarbeit zwischen den vertragsschliessenden Parteien anerkennen sich die Vertragsparteien gegenseitig als zuständig für die Behandlung und Regelung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden.

4.2. Verpflichtung

Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Artikel 357b Obligationenrecht (OR), dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung dieses Vertrages zusteht.

4.3. Schiedsgericht

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den vertragsschliessenden Parteien streben die Beteiligten in unmittelbaren Verhandlungen eine Einigung an. Kann keine Einigung erzielt werden, fällt ein Schiedsgericht den Entscheid. Die Parteien bestimmen ihre Schiedsrichter selber. Das Schiedsgericht besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Der Vorsitz wird von den Vertragsparteien gemeinsam bestimmt. Im Übrigen sind die Vertragsparteien im Schiedsgericht paritätisch vertreten. Die Kosten aus dem Verfahren werden gemäss Kostenentscheid des Schiedsgerichts durch die Vertragsparteien getragen.

■ 4.4. Lohnverhandlungen

Jede GAV Partei kann bis zum 31. Oktober Verhandlungen über die Lohnanpassungen per 1. Januar des Folgejahres verlangen. Kriterien für die Lohnverhandlungen sind beispielsweise der Unternehmenserfolg, das Marktgeschehen und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (LIK). Die Lohnanpassung erfolgt auf dem individuellen Grundlohn. Eine erstmalige Lohnanpassung erfolgt per 1. Januar 2022.

Einigen sich die GAV-Parteien nicht, kann jede GAV-Partei bis 31. Januar das Schiedsgericht anrufen. Referenz für die Teuerung ist die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per Monat Oktober.

4.5. Personalvertretung

Die Angestellten haben das Recht in Anlehnung an die gesetzlichen Bestimmungen eine Personalvertretung zu gründen. Für ihre Tätigkeit geniessen die Mitglieder der Personalvertretung einen Kündigungsschutz (vorbehalten bleibt OR337).

5. Normative Bestimmungen

5.1. Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber schliesst mit allen Arbeitnehmenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) ab. Der EAV regelt mindestens:

- die Funktion und den Tätigkeitsbereich;
- den Beginn des Arbeitsverhältnisses resp. die Dauer bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- den Beschäftigungsgrad;
- den Grundlohn und allfällige Lohnzuschläge;
- den Arbeitsort.

5.2. Probezeit

Die ersten drei Monate der Anstellung gelten als Probezeit. Eine kürzere Probezeit kann schriftlich vereinbart werden, sie darf jedoch nicht unter einem Monat liegen.

Gemäss Art. 335b Abs. 3 OR wird die Probezeit verlängert, wenn eine tatsächliche Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder der Erfüllung einer nicht freiwilligen gesetzlichen Pflicht (z.B. Militärdienst) vorliegt.

5.3. Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse werden bei der Berechnung der Anstellungsdauer angerechnet, es sei denn, es liegt ein Unterbruch von mehr als sechs Monaten vor. Wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse zusammen länger dauern als zwölf Monate, gelten die Kündigungsfristen gemäss Artikel 5.5. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nur einmal befristet verlängert werden.

5.4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

5.5. Kündigungsfristen

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen wie folgt gekündigt werden:

- Während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf einen beliebigen Zeitpunkt;
- Nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat (Kalendertage).

5.6. Arbeitszeugnis

Die/Der Arbeitnehmer/-in kann jederzeit von der Arbeitgeberin ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken. Das Arbeitszeugnis ist uncodiert auszustellen.

5.7. Arbeitszeit

Die Normalarbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt durchschnittlich 42 Stunden pro Woche, basierend auf einer 5-Tage-Woche (8.4 Stunden pro Tag). Bei betrieblichen Erfordernissen kann die Arbeitswoche auch auf 6 Tage ausgedehnt werden, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben. Die Einsatzplanung ist Sache des Arbeitgebers. Er hat dabei die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, sofern die betrieblichen Möglichkeiten dies zulassen. Die Organisationsbereiche teilen die Arbeitszeiten möglichst frühzeitig mit, spätestens zwei Wochen vor dem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten.

5.8. Pause

Die tägliche Arbeit ist durch eine Pause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden beträgt die Pause eine Stunde. Bei Bildschirmarbeit kommen die EKAS-Richtlinien zur Anwendung. Es ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

5.9. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden.

5.10. Lohn- und Zeitzuschläge

Umrechnung von Stundenlohn in Jahreslohn Beispiel:
Jahressalär / 2184 Std. = Stundenlohn.

5.11. Zuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

5.12. Zuschlag für angeordnete Mehrarbeitszeit

Der Ausgleich von Überstunden erfolgt grundsätzlich durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer. Ist eine Kompensation nicht möglich, können die geleisteten Überstunden zu 100% (ohne Zuschlag) ausbezahlt werden. Überzeit wird mit einem Lohnzuschlag von einem Viertel des Stundenlohnes vergütet. Mit dem ausdrücklichen Einverständnis und durch Einzelabrede der Arbeitnehmenden kann die Überzeit innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit gleicher Dauer ohne Zuschlag ausgeglichen werden. Überzeitarbeit liegt vor, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten wird.

5.13. Lohn

Stundenlohn inkl. Ferien- (Basis 20 Tage: 8.33%) und Feiertagsentschädigung (Basis 10 Feiertage: 4%) in Franken

Region	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Ostschweiz	Fr. 19.80	Fr. 20.52	Fr. 21.54	Fr. 23.05
Genfersee	Fr. 19.87	Fr. 20.75	Fr. 21.78	Fr. 23.30
Mittelland	Fr. 19.85	Fr. 20.74	Fr. 21.77	Fr. 23.30
Nordwestschweiz	Fr. 19.88	Fr. 20.75	Fr. 21.78	Fr. 23.31
Zürich	Fr. 19.88	Fr. 20.76	Fr. 21.79	Fr. 23.31
Zentralschweiz	Fr. 19.87	Fr. 20.74	Fr. 21.77	Fr. 23.30

5.14. Lohnstruktur / Funktionen

Stufe 1	Ungelernte Arbeitnehmende mit einfachen, repetitiven Tätigkeiten für die ersten 6 Monate ab dem Zeitpunkt der Anstellung.
Stufe 2	Ungelernte Arbeitnehmende mit einfachen, repetitiven Tätigkeiten und mind. 6 Monaten Betriebszugehörigkeit oder einjähriger Branchenerfahrung.
Stufe 3	Gelernte Arbeitnehmende (mit abgeschlossener Ausbildung) im operativen Bereich, Übernahme von anspruchsvolleren Tätigkeiten (mind. 6 Monate Betriebszugehörigkeit).
Stufe 4	Arbeitnehmende mit administrativen Aufgaben und Spezialisten-Funktionen wie beispielsweise Kontrollfunktionen (mind. 6 Monate Betriebszugehörigkeit).

5.15. Kinder- und Ausbildungszulagen

Massgebend für den Anspruch und die Höhe der Kinderzulagen sind die für den Arbeitsort geltenden kantonalen Vorschriften.

5.16. Spesen

Die Unternehmung vergütet den Arbeitnehmenden die Auslagen, die in Ausübung der beruflichen Tätigkeit entstehen.

5.17. Ferien

Den Arbeitnehmenden steht folgender jährlicher Ferienanspruch zu: bis zum vollendeten 20. Altersjahr 25 Arbeitstage, ab dem 21. Altersjahr 20 Arbeitstage. Pro vollendetem Dienstjahr wird den Arbeitnehmenden ein zusätzlicher Ferientag bis zum maximalen Ferienanspruch von 25 Tagen gewährt.

Das bedeutet, dass sich die Ferienentschädigung wie folgt ergibt:

21 Tage = 8,79%

22 Tage = 9,24%

23 Tage = 9,7%

24 Tage = 10,17%

25 Tage = 10,64%.

5.18. Feiertage

Mind. 8 Feiertage gelten als bezahlte freie Tage. Als Feiertage gelten eidgenössische, kantonale und die am Arbeitsort üblichen Feiertage.

5.19. Bezahlte Absenzen

Eigene Hochzeit	3 Tage
Hinschied von Ehepartner/-in oder Lebenspartner/-in, Kindern; Eltern, Schwiegereltern, Geschwister	3 Tage
Hinschied von anderen Familienangehörigen	1 Tag
Geburt eigener Kinder	2 Tage
Militärische Rekrutierung	Nach effektivem Zeitaufwand
Inspektion, Entlassung aus der Wehrpflicht	½ Tag
Umzug des eigenen Haushalts	1 Tag pro Kalenderjahr
Pflege von kranken Familienangehörigen im eigenen Haushalt, bei ausgewiesenem Bedarf	Max. 3 Tage

5.20. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Die Arbeitgeberin schliesst für Ihre Leistungen Kollektivversicherungen für ein Krankentaggeld über 730 Tage zu 80% ab, mit einer Wartefrist von maximal 180 Tagen. Während der Wartefrist hat die Arbeitgeberin 100% des Lohnes zu entrichten. Die Mitarbeitenden beteiligen sich an den Prämien je zur Hälfte. Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin besteht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen, dass die Arbeitnehmenden nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch und ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

5.21. Mutterschaftsurlaub

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

5.22. Benachrichtigung / Arztzeugnis

Abwesenheiten sind den Vorgesetzten unverzüglich zu melden. Bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall von mehr als 3 Tagen ist den Vorgesetzten zuhänden der Personalverantwortlichen ein ärztliches Zeugnis zuzustellen. Die Arbeitgeberin kann ab dem 1. Ausfalltag ein Arztzeugnis verlangen und/oder eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

5.23. Militär-, Zivilschutz oder ziviler Ersatzdienst

5.23.1. Grundausbildung

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen: während der obligatorischen Grundausbildung werden Leistungen nach dem geltenden EOG entsprechend der Abrechnung der kantonalen Ausgleichskasse ausgerichtet.

5.23.2. Zivildienst und Durchdiener

Der Zivildienst wird grundsätzlich dem Militärdienst gleichgestellt. Für Lohnfortzahlung gelten die gleichen Ansprüche und die gleiche Dauer wie bei der Rekrutenschule gemäss EOG. Für freiwillige Militärdienstleistungen (Gebirgskurs, Skikurs, Wettkämpfe etc.), soweit sie ausnahmsweise nicht als Ferien abgerechnet werden, hat der Mitarbeitende keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, sondern nur auf allfällige Leistungen der Erwerbsersatzordnung.

5.23.3. Übrige obligatorische Dienstpflichten

Für alle übrigen obligatorischen Dienstleistungen (Wiederholungskurse) beträgt die Lohnfortzahlung während 30 Kalendertagen innerhalb eines Kalenderjahres 100 % des Lohnes.

5.23.4. Gleichstellung der Dienstpflichten

Zivilschutz sowie von weiblichen Angehörigen der Armee geleisteter Militär- oder Rotkreuzdienst ist der Militärdienstpflicht gleichgestellt. Die Entschädigung wird nach dem geltenden EOG entsprechend der Abrechnung der kantonalen Ausgleichskasse ausgerichtet.

5.23.5. EO-Leistungen

EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung der Arbeitgeberin zu.

5.24. Tod des Arbeitnehmenden

Hinterlässt die/der Arbeitnehmer/-in einen Ehegatten oder eine Ehegattin, einen Partner oder eine Partnerin aus einer eingetragenen Partnerschaft oder aus Konkubinat, minderjährige Kinder oder an deren Stelle andere Personen, gegenüber denen die/der Arbeitnehmer/-in eine Unterstützungspflicht erfüllt, so erhalten die Berechtigten einen Sechstel des Jahresbruttolohnes.

5.25. Weiterbildung

Die Arbeitgeberin fördert und unterstützt die Mitarbeitenden, sich zur Erhaltung der beruflichen Mobilität und der Arbeitsmarktfähigkeit weiterzubilden. Die Weiterbildung soll die beruflichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen erweitern. Die Arbeitgeberin bietet für Mitarbeitende mit mangelnden Deutschkenntnissen Deutschkurse an.

5.26. Gewerkschaftsurlaub

Dem gewählten Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstands von syndicom werden pro Kalenderjahr die effektive Zeit bis max. 4 Tage für gewerkschaftliche Tätigkeiten gewährt. Den übrigen Gewerkschaftsmitgliedern wird pro Kalenderjahr bis zu 1 Tag für die Teilnahme an Firmen- oder Branchenkongressen gewährt. Die Finanzierung erfolgt über den Paritätischen Fonds.

6. Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2023. Der Gesamtarbeitsvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten von einer vertragsschliessenden Partei durch eingeschriebenen Brief erstmals auf das Jahresende 2023 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr. Allfällige Vertragsrevisionen können von den vertragsschliessenden Parteien jederzeit beantragt werden.

Für MS Direct AG

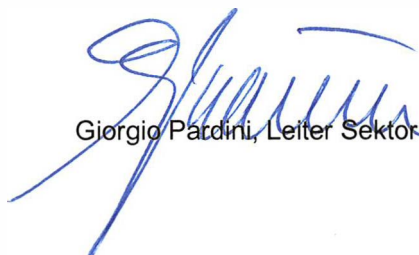


Milo Stössel
CEO, MS Direct AG



Sonja Kappenthuler
Head of Human Resources

Für die Gewerkschaft syndicom



Giorgio Pardini, Leiter Sektor ICT



Daniel Hügli, Zentralsekretär Sektor ICT

St. Gallen/Bern, 29. Juli 2019