

## 1. Geltungs- und Anwendungsbereich

Der Sozialplan ist anwendbar auf Mitarbeitende der Gate Gourmet Switzerland GmbH, Catering Zürich ("**GGZ**" oder "**Arbeitgeber**"), welche im Monatslohn oder im Stundenlohn unbefristet angestellt sind, und die aufgrund von wirtschaftlich bedingten Restrukturierungsmassnahmen seitens GGZ gekündigt wurden, sofern die Kündigung am oder nach dem 1. August 2020 ausgesprochen wurde. Der Anwendungsbereich erstreckt sich auch auf eine allfällige Massenentlassung.

Der Sozialplan ist nicht anwendbar im Falle von:

- A. Versetzungen in eine andere Unternehmung der gategroup;
- B. Fristlosen Kündigungen aus wichtigem Grund im Sinne von Art. 337 OR;
- C. Kündigungen, für die der Mitarbeiter Anlass gegeben hat im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR, einschliesslich leistungs- und verhaltensbedingter Kündigungen;
- D. Erfolgreicher Stellenvermittlung durch den Arbeitgeber an eine externe Arbeitsstelle mit zumutbarem Unterschied in den Anstellungsbedingungen (Jahreseinkommen bis 10% tiefer);
- E. Ablehnung eines zumutbaren alternativen Stellenangebots seitens GGZ, wobei Einbussen beim Jahreseinkommen von bis zu 10% als zumutbar gelten.

## 2. Vertragliche und arbeitsvertragliche Rechte

Die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche von betroffenen Mitarbeitenden werden durch die Regelung des Sozialplanes nicht berührt und sind voll gewährleistet. Noch bestehende Ferien- und Zeitguthaben müssen nach den betrieblichen Möglichkeiten während der Kündigungsfrist bezogen werden.

## 3. Hilfestellung bei der Arbeitssuche

Der Arbeitgeber unterstützt die Mitarbeitenden, die von den Restrukturierungsmassnahmen betroffen sind, aktiv bei der Stellensuche mit folgenden Massnahmen:

- a) Anbieten von internen Schulungen zum Thema «wie und wo bewerbe ich mich?» (Lebenslauf, Motivationsschreiben, nützliche Kontaktadressen etc.);
- b) Weitergabe von sachdienlichen Informationen «Woran muss ich nach meinem Austritt denken?» (Pensionskasse, Versicherungen etc.);
- c) Zusätzliche Freizeit zur Stellensuche;
- d) Information über offene Stellen innerhalb der gategroup und Bevorzugung im Bewerbungsprozess im Falle der Eignung;
- e) Individuelle Beratung soweit möglich, welche die Punkte a-d im Bereich Arbeitssuche ergänzen.

Sollte GGZ 12 Monate nach Aussprechen von arbeitgeberseitigen Kündigungen Neuanstellungen vornehmen, werden die davon betroffenen Mitarbeitenden im Bewerbungsprozess im Falle ihrer Eignung bevorzugt behandelt.

#### 4. Anspruch bei Versetzung in eine tiefer eingestufte Funktion

Bei einer Versetzung in eine tiefer eingestufte Funktion innerhalb der GGZ wird das bisherige Salär während 3 Monaten ab Versetzungsdatum weiterhin in bisheriger Höhe ausgerichtet. Danach werden Saläreinbussen bis zu 10% als zumutbar betrachtet.

Übersteigt die Salärdifferenz zwischen altem und neuem Salär 10%, wird der 10% übersteigende Teil als „Besitzstand“ gewährt und weiterhin wie folgt vergütet: Der „Besitzstand“-Differenzbetrag wird in den folgenden 3 Jahren jeweils um 1/3, jedoch im Minimum um CHF 100 reduziert.

#### 5. Frühzeitiger Stellenantritt

Mitarbeitende dürfen während der Kündigungsfrist eine neue Stelle bei einem anderen Arbeitgeber antreten, müssen dies jedoch mindestens 7 Arbeitstage im Vorfeld GGZ mitteilen unter Angabe des Antrittsdatums und neuen Verdienstes. Der neue Verdienst wird im Einklang mit dem Gesetz von der durch GGZ geleisteten Entschädigung ab dem Antritt der neuen Stelle bis zum Beendigungsdatum bei GGZ abgezogen.

#### 6. Vorgezogenes Beendigungsdatum

Aus persönlichen Gründen darf ein Mitarbeitender auf die Kündigungsfrist ganz oder teilweise verzichten. Auf Ersuchen des Mitarbeitenden wird GGZ eine schriftliche Vereinbarung über die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum vom Mitarbeitenden gewünschten Beendigungsdatum abschliessen.

#### 7. Finanzielle Abfindung

Mitarbeitende im Alter von mindestens 40 und mit mindestens 15 Dienstjahren erhalten folgende Austrittsabfindungen:

	<b>25 und mehr Dienstjahre</b>	<b>20-24 Dienstjahre</b>	<b>15-19 Dienstjahre</b>
<b>55jährig und älter</b>	6 Monatsgehälter	4 Monatsgehälter	1 Monatsgehalt
<b>55jährig</b>	5 Monatsgehälter	3 Monatsgehälter	1 Monatsgehalt
<b>54jährig</b>	4 Monatsgehälter	3 Monatsgehälter	1 Monatsgehalt
<b>52-53jährig</b>	3 Monatsgehälter	2 Monatsgehälter	1 Monatsgehalt
<b>50-51jährig</b>	2 Monatsgehälter	1 Monatsgehalt	1 Monatsgehalt
<b>40-49jährig</b>	1 Monatsgehalt	1 Monatsgehalt	

1 Monatsgehalt eines Mitarbeitenden im Monatslohn entspricht dem Bruttogehalt zuzüglich 150 CHF.

1 Monatsgehalt eines Mitarbeitenden im Stundenlohn entspricht dem monatlichen Durchschnitt seines Lohnes während der letzten 6 Kalendermonate vor Beginn der Kurzarbeit (1.9.2019 – 29.2.2020).

Sofern sich die Kündigungsfrist infolge Arbeitsunfähigkeit oder aus anderen Gründen verlängert, reduziert sich die Abfindung entsprechend der verlängerten Kündigungsfrist.

Bei den Austrittsabfindungen werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen keine Sozialabzüge vorgenommen und sie tangieren die Leistungen der Pensionskasse nicht.

Die Austrittsabfindung kann – sofern gesetzlich und gemäss Pensionskassenreglement erlaubt – auf Wunsch des austretenden Mitarbeitenden in die Pensionskasse einbezahlt werden.

## 8. Vorzeitige Pensionierungen

Mitarbeitende ab 58 Jahren können spätestens einen Monat vor Ablauf der Kündigungsfrist eine vorzeitige Pensionierung gemäss Pensionskassenreglement und Anstellungsbedingungen beantragen. Diese ist mit einer Rentenkürzung verbunden. Das Arbeitsverhältnis wird diesfalls mittels Austrittsvereinbarung aufgehoben.

## 9. Spezialregelung

Im Falle einer Kündigung aufgrund einer wirtschaftlich bedingten Restrukturierung erhalten Mitarbeitende, mit vollendetem 9. Dienstjahr, aber mit Austritt vor dem Erreichen des vollendeten 10. Dienstjahres, 1000 CHF.

## 10. Gültigkeit dieses Sozialplans

Dieser Sozialplan tritt am 1. August 2020 in Kraft und ersetzt den Sozialplan 2010, der seit dem 1. Januar 2010 anwendbar ist. Dieser Sozialplan wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, frühestens per 31. Dezember 2021, gekündigt werden.

Für Anwendungs- und Auslegungsfragen ist eine paritätische Kommission (2 Arbeitgeber- und 2 Arbeitnehmervertreter) zuständig. Diese überwacht die Einhaltung dieses Sozialplans.

Zürich-Flughafen, im Juli 2020

Gate Gourmet  
Switzerland GmbH



Markus Gfeller  
Managing Director



Karen Widmer  
HR Director CE

VPOD, Verband des Personals  
öffentlicher Dienste,  
Sektion Luftverkehr



Esther Lehmann  
Präsidentin



Stefan Brülisauer  
Regionalsekretär