

Übersicht Anstellungsbedingungen Gruner

Gültig für Mitarbeitende in der Schweiz

Ausgabe vom 1. Januar 2018, aktualisiert per 1. Mai 2020

Vorwort

Bei Gruner (AG) werden Zusammenarbeit, Innovation und Aus- und Weiterbildung gefördert. Die Unternehmung hat einen hohen Qualitätsanspruch und bietet faire und attraktive Arbeitsbedingungen. Eine Übersicht wurde nachfolgend zusammengestellt.

Sämtliche Angaben gelten für Arbeitnehmende (AN) mit Vollzeitpensum. Bei Teilzeitpensen gelten die im Verhältnis reduzierten Werte.

1 Arbeiten und Ferien

1.1 Arbeitszeiten

- > Jahresarbeitszeit auf Basis 42 Stunden-Woche.
- > Tägliche Normalarbeitszeit von 8.4 Stunden.
- > Für alle AN gilt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen innerhalb der Jahresarbeitszeit die gleitende Arbeitszeit (von 6.00 Uhr bis 23.00 Uhr). AN sind demnach berechtigt, die Zeiten von Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben entsprechend ihren persönlichen Bedürfnissen festzulegen.
- > Selbstständige Steuerung des Arbeitszeitsaldos zwischen -50 und +50 Stunden im Rahmen der laufenden Arbeiten.
- > Ab 61 Stunden erfolgt die Auszahlung mit einem Zuschlag von 25% auf Mehrarbeit (Überstunden- und Überzeitarbeit) wenn sie infolge hoher Auslastung nicht mit Freizeit kompensiert werden kann.
- > Home Office ist - abhängig von der Funktion - möglich und wird gefördert.

1.2 Ferien

Wer	Wieviel
> Alle Arbeitnehmenden	4 Wochen* (= 20 Arbeitstage)
> Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr	5 Wochen* (= 25 Arbeitstage)
> Arbeitnehmende ab dem vollendeten 50. Altersjahr	
> Mittleres und oberes Kader	
> Mittleres und oberes Kader ab dem vollendeten 50. Altersjahr	6 Wochen* (= 30 Arbeitstage)

* Betriebsferien: Zusätzlich zu den genannten Ferientagen sind die Büros der Gruner jeweils vom 25. Dezember bis zum 2. Januar geschlossen. Die in dieser Zeit anfallenden Arbeitstage gelten als zusätzliche bezahlte Ferien.

1.3 Unbezahlter Urlaub

Gruner unterstützt unbezahltem Urlaub. In Absprache mit dem Vorgesetzten, ist ein unbezahlter Urlaub von bis zu 6 Monaten möglich.

2 Lohn und Nebenleistungen

2.1 Lohn

Es werden 13 Monatsgehälter ausbezahlt. Die Auszahlung des 13. Monatsgehaltes erfolgt im Dezember.

2.2 Kinderzulagen

Kinderzulagen werden nach Massgabe der gesetzlichen Regelung ausgerichtet.

2.3 Treueprämien

Dienstjahre	Prämie
5 Dienstjahre	½ Monatslohn oder 7 zusätzliche Ferientage
10 bis 45 Dienstjahre	1 Monatslohn oder 15 zusätzliche Ferientage

Ab 10 Dienstjahren besteht die Möglichkeit, die Treueprämie je zu einem halben Monatslohn und 7 zusätzlichen Ferientagen zu beziehen. Andere Aufteilungen sind nicht zulässig.

2.4 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Werden AN ohne ihr Verschulden wegen Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so gewährt die Arbeitgeberin unbesehen der Dienstjahre pro Krankheitsfall maximal 730 Tage Lohnfortzahlung auf Basis des zuletzt verdienten Lohnes. In den ersten drei vollen Monaten beträgt die Lohnfortzahlung 100%, ab dem ersten Tag des Folgemonats (4. Monat) beträgt die Lohnfortzahlung 90% des zuletzt verdienten Lohns.

2.5 Mutterschaft / Vaterschaft

- > Mütter: Im ersten Dienstjahr 80 % des zuletzt verdienten Lohnes für die Dauer von 14 Wochen. Nach Vollendung des ersten Dienstjahres 100 % des Lohnes während vier Monaten.
- > Väter: Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen.

3 Verpflegung und Reisen (gem. Spesenreglement)

- > Es gibt Vergünstigungen bei Getränken und der Pausen-/ Mittagsverpflegung.
- > Poolfahrzeuge für Geschäftsreisen.
- > Gutschrift Reka Card von CHF 400 pro Kalenderjahr.

4 Versicherungen

4.1 Krankentaggeldversicherung

Die Lohnfortzahlung des AN infolge Krankheit ist über eine Krankentaggeldversicherung bei einer privaten Versicherungsgesellschaft abgedeckt. Die Beiträge teilen sich AN und AG.

4.2 Unfallversicherung

- > SUVA-Versicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle, vollständig vom Arbeitgeber finanziert.
- > UVG-Zusatzversicherung deckt Unfallschäden zusätzlich zur SUVA, insbesondere: Lohnfortzahlung, Invalidität, Todesfall und Heilungskosten. Die Beiträge teilen sich AN und AG.
- > Erstklasse Versicherung bei Operation infolge Unfall.

4.3 Personalvorsorge

- > BVG Sammelstiftung Swiss Life.
- > Weit über das gesetzliche Minimum hinausgehende Personalvorsorge.
- > Beim Sparanteil handelt es sich um ein Prämienprimat und beim Risikoanteil um ein Leistungsprimat.
- > Versichert ist das volle AHV-pflichtige Gehalt ohne Koordinationsabzug.
- > Risikoleistungen in % des effektiven Gehalts: Witwen-, Witwerrente 30%, Invalidenrente 50%, Waisenrente 5% pro Kind.

Spar-, Risiko- und Kostenbeiträge

Alterskategorie	Arbeitnehmerbeiträge			Arbeitgeberbeiträge	
	Altersgutschrift	Risikoprämie	Total	Altersgutschrift	Risiko-Kostenprämie
18 - 24	0.00%	0.10%	0.10%	0.00%	Restbetrag
25 - 29	2.50%	0.15%	2.65%	4.50%	Restbetrag
30 - 34	2.80%	0.20%	3.00%	5.20%	Restbetrag
35 - 39	3.20%	0.30%	3.50%	5.80%	Restbetrag
40 - 44	3.50%	0.60%	4.10%	6.50%	Restbetrag
45 - 49	4.20%	0.70%	4.90%	7.80%	Restbetrag
50 - 54	5.30%	0.80%	6.10%	9.70%	Restbetrag
55 - 59	6.30%	0.90%	7.20%	11.70%	Restbetrag
60 - 64/65	7.40%	0.70%	8.10%	13.60%	Restbetrag

- > Kadermitarbeitende sind in einer Zusatzversicherung versichert.

4.4 Weiterbildung

Gruner unterstützt und fördert die berufliche Weiterbildung.

- > Interne Weiterbildungsprogramme z.B. für Führungskräfte und Projektleiter.
- > Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine bezahlte Absenz im Umfang von drei Arbeitstagen pro Kalenderjahr für die berufliche Weiterbildung, sofern die Weiterbildung im gemeinsamen Interesse ist.
- > Individuelle Vereinbarungen für länger dauernde Aus- und Weiterbildungen mit Möglichkeit auf Kostenbeteiligung seitens AG und Rückzahlungsverpflichtung seitens AN.