

## Vereinbarung über den transnationalen Transfer von Starwood-Mitarbeitern

Besonders im Gastgewerbe ist es für Mitarbeiter wichtig, internationale Erfahrungen zu sammeln, um ihre Kompetenz und Professionalität innerhalb des Unternehmens zu verbessern.

Diese Vereinbarung wurde zwischen Starwood Human Resources EAME und dem SEECCC entworfen, verhandelt und geschlossen, um einen solchen Transfer zu unterstützen.

Diese Vereinbarung begründet Mindestbedingungen für den Transfer von Mitarbeitern innerhalb der Gebiete, die im Folgenden definiert sind. Günstigere individuelle Transfervereinbarungen können individuell erstellt werden. Zusätzlich versteht sich, dass Tarifvereinbarungen im jeweiligen Land, wenn vorhanden, entsprechend eingehalten werden.

Starwood Hotels & Resorts Worldwide Inc. sowie seine Tochter- und Partnerunternehmen in Europa („Starwood“) –Franchiseunternehmen ausgenommen – haben die Absicht, offene Stellen in Hotels in Ländern des SEECCC-Gebiets intern zu besetzen. Wenn eine Stelle in einem Hotel frei wird, das zu Starwood gehört oder vom Unternehmen gepachtet wurde, werden zunächst geeignete Mitarbeiter berücksichtigt, die den Wunsch geäußert haben, versetzt zu werden, und die bewiesen haben, dass sie über die notwendigen Eigenschaften und Qualifikationen für diese Stelle verfügen, bevor die Stelle extern ausgeschrieben wird.

Alle Mitarbeiter, die versetzt werden wollen, müssen ihre Personalsachbearbeiter darüber informieren, die dann den Ablauf des Versetzungsantrags erleichtern können. Die Mitarbeiter müssen schriftlich ihr Einverständnis erklären, dass ihre Anstellungsdaten den entsprechenden Stellen übermittelt werden, die sich mit Versetzungsanträgen befassen. Die Entscheidungen über die Versetzung vorhandener Mitarbeiter werden auf der Grundlage vorhandener offener Stellen sowie der Qualifikationen, der Erfahrung und der Leistung im bisherigen Job getroffen.

Ratings sowie lokal anerkannte Systeme zur Leistungsbewertung werden berücksichtigt.

Die Mitarbeiter werden für Versetzungen und neue Stellen entsprechend folgender Richtlinien berücksichtigt:

1) Alle internen Bewerber, die die Bewerbungskriterien erfüllen, werden am Standort ihres gegenwärtigen Jobs zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und anschließend innerhalb des vereinbarten Zeitraums über die Ergebnisse ihrer Bewerbung informiert.

Die endgültigen Entscheidungen über die Jobeinstufung werden in Übereinstimmung mit der nationalen Gesetzgebung und nach dem Ermessen der Personalabteilung des Starwood-Managements getroffen, an deren Standort die entsprechende freie Stelle ausgeschrieben ist.

2) Mitarbeiter, die die folgenden Kriterien erfüllen, können sich für eine Versetzung (oder Neubesetzung) für jede Stelle, die in der Liste „Offene Stellen“ oder auf der Website [www.starwoodcareers.com](http://www.starwoodcareers.com) aufgeführt ist, über ihre lokale Personalabteilung bewerben.

- a) Der Bewerber muss in seiner Abteilung seit mindestens einem Jahr beschäftigt sein (eine Saison plus eine Saison).
- b) Der Bewerber muss wenigstens die Mindestqualifikationsanforderungen für diese Stelle erfüllen, die in der Jobbeschreibung aufgeführt sind und der Stellenanforderung entsprechen.

3) Sobald der Bewerber von einem anderen Starwood-Standort angenommen wurde, muss die Personalabteilung seines bisherigen Arbeitsplatzes den Versetzungsprozess in Gang setzen. Dazu müssen dem künftigen Hotel innerhalb einer Woche folgende Informationen übermittelt werden:

- a) Aktuelles Bruttogehalt;
- b) Letztes Einstellungsdatum und Vergütung;
- c) Aktuelles Einstellungsdatum am neuen Standort;

4) Für den Versetzungsprozess muss ein spezieller Zeitrahmen abgesteckt werden. Selbstverständlich können die Hotels eine kürzere Frist als die gesetzlich vorgeschriebene vereinbaren. Dazu müssen alle Beteiligten ihr gegenseitiges Einverständnis erklären.

5) Das Hotel, das den versetzten Mitarbeiter entsprechend diesen Richtlinien akzeptiert, sollte bei der Wohnungssuche und bei Verwaltungsfragen, z. B. der Arbeitsgenehmigung, der Registrierung usw., behilflich sein.

6) Finanzielle Unterstützung für Pass- und Visagebühren, die Gebühren für die Arbeitserlaubnis und gesetzlich vorgeschriebene Gesundheitszeugnisse oder andere erforderliche Dokumente, muss auf individueller Basis und entsprechend den lokalen Vorschriften/Tarifvereinbarungen vereinbart werden.

7) Eine Eingliederungsbeihilfe zur Deckung der Umzugskosten wird vom Hotel, das den versetzten Mitarbeiter einstellt, dann gezahlt, wenn die Entfernung zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsplatz mindestens einhundert Kilometer beträgt und wenn der Mitarbeiter neben dem Arbeitsplatz auch den Wohnsitz wechselt. Dies wird im Anstellungsvertrag schriftlich festgelegt.

Zusätzlich muss ein Anstellungsvertrag für mindestens sechs Monate aufgesetzt werden (Personal auf Grundlage von Saisonverträgen ist von dieser Richtlinie ausgeschlossen).

Die Hälfte der Beihilfe (die gesamte Beihilfe beträgt maximal ein Monatsnetto Gehalt am neuen Arbeitsplatz) wird sofort nach Arbeitsantritt an der neuen Stelle gezahlt.

Sollten die entstandenen Kosten die Hälfte dieses Gehalts übersteigen, müssen Belege über den gesamten geforderten Betrag (einschließlich der ersten Hälfte) vorgelegt werden, der dann ausgezahlt wird.

Wenn die Umzugskosten ein halbes Netto Gehalt nicht übersteigen, sind keine Belege erforderlich – sofern dies nicht aus steuerlichen Gründen notwendig ist.

8) Das Hotel kann dieses Geld zurückfordern, sollte der Mitarbeiter beschließen, die Beschäftigung innerhalb von 6 Monaten nach dem Transfer zu beenden, oder wenn das Unternehmen den Vertrag während dieses Zeitraums wegen ernsthafter oder bedeutender Verstöße (in rechtlicher Hinsicht) des Mitarbeiters beendet. Kündigt der Mitarbeiter nach 6 Monaten, sind 50 % des Betrages zurückzuerstatten; diese 50 % bauen sich anteilig über die nachfolgenden sechs Monate bis auf 0 % ab (und betragen nach 12 Monaten 0 %).

Beispiel:

Es wird ein Eingliederungszuschuss in Höhe von 600 € gewährt. Kündigt der Mitarbeiter nach:

6 Monaten	muss er zurückzahlen:	300 €
7 Monaten		250 €
8 Monaten		200 €
9 Monaten		150 €
10 Monaten		100 €
11 Monaten		50 €
12 Monaten		0 €

Sollte der Auslandseinsatz einen kürzeren Aufenthalt vorsehen und der Mitarbeiter danach weiterhin bei Starwood beschäftigt sein, trifft diese Regelung nicht zu.

9) Falls möglich, kann der Mitarbeiter am neuen Arbeitsplatz bis zu einem Monat lang in dem entsprechenden Hotel wohnen.

10) Mitarbeiter, die entsprechend diesen Richtlinien versetzt werden, können, sollten sie vom neuen Arbeitgeber innerhalb der ersten 3 Monate aus anderen Gründen als wegen groben Fehlverhaltens entlassen werden, an ihren alten Arbeitsplatz (mit ihrem alten Gehalt) zurückkehren.

11) Die vertragschließenden Parteien vereinbaren, dass sich der Mitarbeiter entsprechend den nationalen Vorschriften im Rahmen dieses Vertrages beurlauben lassen kann, damit er die Möglichkeit erhält, in einem unserer ausländischen Schwesterhotels zu arbeiten.

Wenn von einer solchen Beurlaubung Gebrauch gemacht wird, um bei einem Schwesterhotel von Starwood in Europa zu arbeiten (vorübergehender Transfer), und der Aufenthalt länger als 6 Monate betragen soll, treffen Art. 7 und 8 dieser Vereinbarung entsprechend zu.

Wenn von einer solchen Beurlaubung Gebrauch gemacht wird, um im Ausland bei Starwood für weniger als 6 Monate an einer berufsbegleitenden Weiterbildung teilzunehmen, werden die Reisekosten vom und zum Einsatzort einmalig erstattet, begrenzt auf maximal 25 % des Bruttoeinkommens im jeweiligen Land.

Beschäftigungen bei Schwesterunternehmen und zur Weiterbildung während Beurlaubungen werden von Starwood generell positiv gesehen.

Starwood Human Resources EAME willigt ein, dass diese Richtlinie, ihre Anwendung und ihr Erfolg ein Tagesordnungspunkt auf der Jahresversammlung sein wird.

Diese Vereinbarung gilt vorerst zwei Jahre und wird zum Jahresende jeweils um ein weiteres Jahr verlängert, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten gekündigt wird.

Diese Vereinbarung wurde in Englisch verfasst. Im Fall von abweichenden Interpretationen in den verschiedenen Sprachversionen, ist die englische Version maßgebend.

Für das Starwood-Management:

Für das SEECCC:

SEECCC unter Mitwirkung von EFFAT: