

skyguide

Gesamtarbeitsvertrag



Administratives, operationelles und technisches Personal (AOT)

zwischen

skyguide

Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung
Route de Pré-Bois 15 - 17, 1215 Genf 15
(nachstehend: skyguide)

und

syndicom

Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Bern
(nachstehend: syndicom)

und

Si-TrA

Syndicat Indépendant Trafic Aérien,
Case postale 770, 1215 Genève 15
(nachstehend: Si-TrA)

(syndicom und Si-TrA nachstehend gemeinsam: Gewerkschaften)

1. Januar 2020

Inhaltsverzeichnis

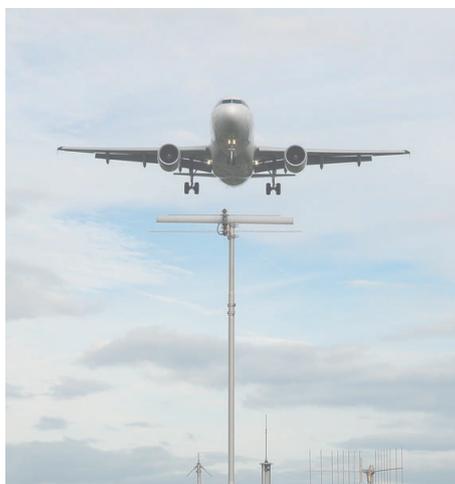


PRÄAMBEL	4
VERTRAGSZWECK	4
KOALITIONSFREIHEIT	4
1 GELTUNGSBEREICH	4
1.1 Persönlich	4
1.2 Ausnahmen	5
1.3 Gesellschaften	5
1.4 Verhältnis unter den Vertragsparteien, Beschlussfassung, Einigung	5
2 ARBEITSVERTRAGLICHE (NORMATIVE) BESTIMMUNGEN	6
2.1 Gesamtarbeitsvertrag/Einzelarbeitsvertrag	6
2.1.1 Allgemeines	6
2.1.2 Probezeit und Kündigungsfristen	6
2.1.3 Zuweisung des Tätigkeitsbereiches und des Arbeitsortes	6
2.2 Arbeitszeit	7
2.2.1 Normalarbeitszeit und Betriebszeit	7
2.2.2 Arbeitszeiterfassung	7
2.2.3 Überstunden und Überzeit	7
2.2.4 Pausen	7
2.2.5 Anrechenbare Reisezeit	8
2.3 Arbeitszeitmodelle und Lohn-/Zeitzuschläge	8
2.3.1 Grundsatz	8
2.3.2 Variable Arbeitszeit	8
2.3.3 Teilzeitarbeit	9
2.3.4 Home Office	9
2.3.5 Nachtarbeit	9
2.3.6 Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit	9
2.3.7 Zuschläge für Pikettdienst	10
2.3.8 Zulage für unregelmässige Arbeitszeit	10
2.3.9 Fringe Benefits	10
2.4 Aus- und Weiterbildung	10
2.5 Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen	11
2.5.1 Ferien	11
2.5.2 Arbeitsfreie Tage	11
2.5.3 Firmentreue	11
2.5.4 Schwangerschaftsurlaub	11
2.5.5 Mutterschaftsurlaub	11
2.5.6 Familien- und Geburtszulage	12
2.5.7 Bezahlte Absenzen	12
2.5.8 Absenz infolge Krankheit und Unfall	12
2.5.9 Vorsorge bei Unfällen	12
2.5.10 Berufliche Vorsorge	13
2.5.11 Öffentliches Amt	13
2.5.12 Unbezahlter Urlaub	13
2.6 Gewerkschaftsurlaube	13
2.7 Lohnfestlegung und Gleichbehandlung	13
2.7.1 Lohnfestlegung und Gleichbehandlung	13
2.7.2 Mindestlohn	14
2.7.3 Basislohn	14
2.7.4 Erfolgsanteil	14
2.7.5 Auszahlung des Lohns	14
2.7.6 Umrechnung in Stundenlohn	14



2.8	Lohnfortzahlung	15
2.8.1	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	15
2.8.2	Arbeitsunfähigkeit nach der Probezeit	15
2.8.3	Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit	15
2.8.4	Ende des Arbeitsverhältnisses und Übergang in die Einzelversicherung	15
2.8.5	Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst	15
2.8.6	Nachgewährung im Todesfall	16
2.9	Rechte und Pflichten	16
2.9.1	Geheimhaltung und Berufsgeheimnis	16
2.9.2	Persönlichkeits- und Datenschutz	16
2.9.3	Konsum von psychoaktiven Substanzen (Alkohol, Medikamente, Drogen)	16
2.10	Treuepflicht und Haftung	17
2.10.1	Gewährung und Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen	17
2.10.2	Nebenerwerb	17
2.11	Immaterialgüterrecht	17
2.11.1	Urheberrechte	17
2.11.2	Erfindungen und Designs	17
2.12	Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	18
2.12.1	Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs	18
2.12.2	Übernahme einer tiefer entlohnten Funktion	18
2.12.3	Umgestaltung	18
2.12.4	Zeitablauf (ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses)	18
2.12.5	Missbräuchliche Kündigung und Kündigung zu Unzeit	19
2.12.6	Kündigungsschutz für Gewerkschaftsvertreter/-innen und Personalvertretungsmitglieder	19
2.12.7	Kündigungsschutz bei Restrukturierung, Lizenzverlust aus gesundheitlichen Problemen	19
2.12.8	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	20
3	VERTRAGLICHE (SCHULDRECHTLICHE) BESTIMMUNGEN	20
3.1	Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz	20
3.2	Lohnverhandlungen	20
3.3	Sozialplan	20
3.4	Friedenspflicht	20
3.5	Die Mitwirkung	21
4	INFORMATIONSCHEUTE GEWERKSCHAFT	21
4.1	Informationsveranstaltungen für skyguide-Mitarbeitende	21
4.2	Elektronische Informationen der vertragsschliessenden Gewerkschaft via Intranet skyguide	21
5	VOLLZUGSKOSTENBEITRAG (GAV-BEITRAG)	21
5.1	GAV-Beitrag	21
5.2	Inkasso	22
5.3	Paritätische Kommission GAV-Vollzugsfonds	22
5.4	Schiedsgerichtsbarkeit	22
5.5	Schiedsgericht	22
6	VERHANDLUNGSBEREITSCHAFT	23
7	GELTUNGSDAUER UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	23
7.1	Geltungsdauer GAV	23
7.2	Übergangsbestimmungen	23
7.3	Weitere Bestimmungen (Reglemente)	24

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

PRÄAMBEL

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV) wurde am 12. Februar 2016 abgeschlossen zwischen skyguide und syndicom. Er wurde am 26. Juni 2019 mit Wirkung ab 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Si-TrA hat mit Schreiben vom 27. Juni 2019 den Beitritt zum GAV mit Wirkung zum 1. Januar 2020 beantragt. Skyguide und syndicom haben diesem Beitritt zugestimmt.

Der GAV hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung von skyguide und zum Wohl der sie tragenden Mitarbeitenden beizutragen. Die Vereinbarung untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen. Die Vertragsparteien wollen mit dieser Vereinbarung

- fortschrittliche Arbeitsbedingungen festlegen;
- gute Beziehungen zwischen skyguide und ihren Mitarbeitenden erhalten und fördern;
- die Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien regeln;
- Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen;
- den Arbeitsfrieden sichern.

VERTRAGSZWECK

Dieser GAV regelt einerseits die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen skyguide und den für sie tätigen Mitarbeitenden und ordnet andererseits das Verhältnis zwischen der skyguide und den vertragsschliessenden Gewerkschaften.

KOALITIONSFREIHEIT

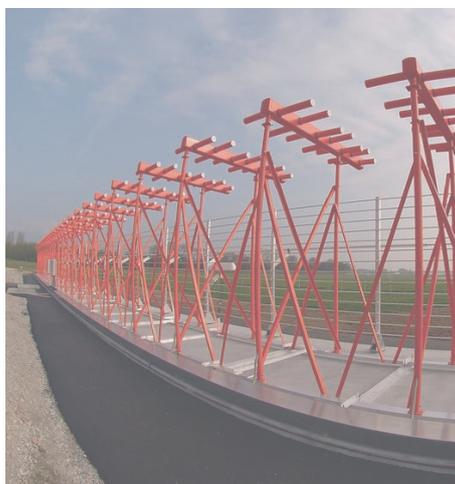
Die Vertragsparteien respektieren ausdrücklich die volle Koalitionsfreiheit. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Verband darf einer/einem Mitarbeitenden von skyguide weder von skyguide noch von irgendeinem Verband ein Nachteil erwachsen.

1 GELTUNGSBEREICH

1.1 Persönlich

- ¹ Die Bestimmungen dieses GAV gelten für alle Mitarbeitenden, die bei skyguide unter Einzelarbeitsvertrag (EAV) stehen und im administrativen, operationellen und technischen Bereich tätig sind.
- ² Dieser GAV gilt unmittelbar für Mitarbeitende, die Mitglieder einer der vertragsschliessenden Gewerkschaften sind.
- ³ Für Nichtmitglieder gelten die normativen Bestimmungen des GAV kraft Verweises im Einzelarbeitsvertrag.
- ⁴ Die Vertragspartner geben hiermit gemäss Art. 356b Abs. 1 OR ihre Zustimmung zu allen Anschlüssen der gemäss Abs. 3 jetzigen oder künftigen Mitarbeitenden.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

1.2 Ausnahmen

Dieser GAV gilt nicht für:

- a) Praktikantinnen/Praktikanten, Lernende und Schülerinnen/Schüler.
- b) Aushilfen. Unter «Aushilfen» versteht man Mitarbeitende im Dienst von skyguide mit
 - einem einmaligen, befristeten Arbeitsvertrag von maximal drei Monaten Dauer;
 - einem Beschäftigungsgrad von weniger als 20% (bei Entschädigung im Stundenlohn: mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden wöchentlich).
- c) Kader. Unter «Kader» versteht man Mitarbeitende mit EAV im Dienst von skyguide, die dem funktionalen Kaderbewertungssystem unterstellt sind.
- d) Flugverkehrsleiterinnen/Flugverkehrsleiter mit einer gültigen Lizenz, die dem Gesamtarbeitsvertrag für Flugverkehrsleiter unterstehen (GAV FVL).

1.3 Gesellschaften

- ¹ Bei Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung an einer Gesellschaft in der Schweiz, deren Personalkörper mindestens 35 Vollzeitstellen (ohne Kader) umfasst, vereinbaren skyguide, die akquirierte Gesellschaft und die vertragsschliessenden Gewerkschaften eine angemessene Übergangsphase (max. 36 Monate), in welcher die bisherigen Anstellungsbedingungen der akquirierten Gesellschaft unverändert weiter gelten. Vor Ablauf dieser Übergangsphase wirkt skyguide auf diese Gesellschaft ein, dass diese mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften Verhandlungen zum Abschluss eines eigenständigen GAV führt, mit dem Ziel eine angemessene Lösung zu finden, welche die Interessen dieser Gesellschaft mitberücksichtigt.
- ² Bei einer Ausgliederung (namentlich via Spaltung oder Vermögensübertragung) in eine akquirierte oder neu gegründete Gesellschaft mit Sitz in der Schweiz, an welcher skyguide eine Mehrheitsbeteiligung hält, wirkt skyguide auf diese Gesellschaft ein, mit der vertragsschliessenden Gewerkschaft Verhandlungen zum Abschluss eines eigenständigen GAV über eine angemessene Lösung zu führen, sofern mehr als 50% der Mitarbeitenden dieser Gesellschaft im Rahmen dieser Ausgliederung von skyguide übernommen worden sind. Stammen weniger als 50% der Mitarbeitenden von skyguide, so kommt die Regelung gemäss dem vorstehenden ersten Absatz sinngemäss zur Anwendung. Für die Mitarbeitenden von skyguide gelten während der Übergangsphase die normativen Bestimmungen dieses GAV als einzelarbeitsvertragliche Bestimmungen.
- ³ Bei einem Spin-off aus skyguide heraus geben sich die vertragsschliessenden Parteien drei Jahre Zeit, den allfälligen Abschluss eines eigenständigen GAV zu prüfen.

1.4 Verhältnis unter den Vertragsparteien, Beschlussfassung, Einigung

- ¹ Die Vertragsparteien treffen alle diesen GAV betreffenden Entscheidungen und fassen alle diesen GAV betreffenden Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der teilnehmenden Vertragsparteien.
- ² Skyguide hat eine Stimme und die vertragsschliessenden Gewerkschaften haben zusammen eine Stimme. Bei Uneinigkeit der Gewerkschaften ist für die Stimmbildung der Wille derjenigen Gewerkschaft massgebend, welcher mehr Mitarbeitende von Skyguide angehören.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

2 ARBEITSVERTRAGLICHE (NORMATIVE) BESTIMMUNGEN

2.1 Gesamtarbeitsvertrag/Einzelarbeitsvertrag

- ¹ Jede Änderung des GAV und der weiteren Bestimmungen gemäss Art. 2.1.1 GAV durch die Vertragsparteien bewirkt die automatische Anpassung des Einzelarbeitsvertrages.
- ² Im Einzelarbeitsvertrag können die im Verhältnis zwischen der/dem Mitarbeitenden (Mitglied einer vertragschliessenden Gewerkschaft) und skyguide gemäss diesem GAV und den weiteren Bestimmungen gemäss Art. 2.1.1 GAV gewährten Leistungen nicht wegbedungen werden.
- ³ Die Bestimmungen dieses GAV gelten im Einzelfall als Inhalt des Einzelarbeitsvertrags, sofern darin nicht Abweichungen zugunsten der/des Mitarbeitenden getroffen werden.
- ⁴ Zwischen skyguide und der/dem einzelnen Mitarbeitenden wird ein schriftlicher Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen.
- ⁵ Der Einzelarbeitsvertrag setzt als Minimum den Beginn des Arbeitsverhältnisses fest und enthält die notwendigen Angaben über den Anfangslohn, Tätigkeitsbereich, Arbeitsort/Arbeitsorte sowie die Mitgliedschaft bei Sozial- und anderen Versicherungen.

2.1.1 Allgemeines

Die Anstellungsbedingungen der diesem Vertrag unterstellten Mitarbeitenden richten sich nach dem GAV, dem Anhang 1 «Entlöhnung», dem Anhang 2 «Unregelmässige Arbeitszeit» und den weiteren von den Vertragsparteien vereinbarten Ausführungsbestimmungen sowie den Bestimmungen der Einzelarbeitsverträge.

2.1.2 Probezeit und Kündigungsfristen

- ¹ Während der ersten drei Monate (Probezeit) kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Woche gekündigt werden.
- ² Im ersten Anstellungsjahr, ausgenommen während der Probezeit, kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats aufgelöst werden.
- ³ Das überjährige Arbeitsverhältnis bis Altersjahr 54 kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonates aufgelöst werden. Ab dem 55. Altersjahr beträgt die Kündigungsfrist fünf Monate. Die Kündigungsfrist kann in gegenseitigem Einvernehmen reduziert werden.
- ⁴ Die Kündigung hat in jedem Fall schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes zu erfolgen.
- ⁵ Für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gilt Art. 337 OR.

2.1.3. Zuweisung des Tätigkeitsbereiches und des Arbeitsortes

- ¹ Die/der Mitarbeitende wird gemäss den Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag eingesetzt.
- ² Aus betrieblichen Gründen kann jeder/jedem Mitarbeitenden vorübergehend eine andere ihr/ihm zumutbare Arbeit aufgetragen werden, die nicht zu ihrem/seinem normalen arbeitsvertraglichen Aufgaben- und Pflichtenkreis gehört. Dasselbe gilt für die vorübergehende Zuteilung eines anderen Arbeitsortes. Der Basislohn wird in diesem Fall nicht gekürzt.



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

2.2 Arbeitszeit

2.2.1 Normalarbeitszeit und Betriebszeit

- ¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für ein volles Pensum 41 Stunden (8,2 Std. pro Tag).
- ² Die Schichtung der Arbeitszeit wird von skyguide festgelegt. Die Anliegen des Personals sind soweit wie betrieblich möglich mit zu berücksichtigen.
- ³ Die besonderen Bestimmungen für Mitarbeitende, die dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten, sind im Anhang 2 «Unregelmässige Arbeitszeit» geregelt.

2.2.2 Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeit ist je nach Arbeitszeitmodell in geeigneter Weise zu erfassen. Unter den Voraussetzungen von Art. 73a bzw. Art. 73b ArGV1 kann auf die Zeiterfassung verzichtet bzw. kann diese vereinfacht geführt werden.

Wird auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet, wird im Streitfall eine Arbeitszeitkontrolle der Mitarbeitenden als Beweismittel zugelassen. Die/der Mitarbeitende ist verpflichtet, die Mehrarbeit und allfällige Massnahmen mit der/dem Vorgesetzten zu thematisieren sowie Überstunden/Überzeit innerhalb des Kalenderjahrs schriftlich gemäss reglementarischen Vorgaben skyguide zu melden.

2.2.3 Überstunden und Überzeit

Mit Ausnahme der geleisteten Mehrarbeit, bedingt durch die Anwendung von Arbeitszeitmodellen, gilt die 41 Stunden pro Woche übersteigende Arbeitszeit als Überstunden. Als Überzeit gilt diejenige Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 oder 50 (Funktionen ANSE, SMC) Stunden übersteigt. Überstunden und Überzeit müssen von der zuständigen Stelle angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt werden. Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, Überstunden und Überzeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu leisten, soweit es ihr/ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstunden und Überzeit sind, sofern die/der Mitarbeitende einverstanden ist, durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Ist die/der Mitarbeitende nicht einverstanden oder ist der zeitliche Ausgleich innert angemessener Frist aus zwingenden Gründen nicht möglich, erfolgt die Kompensation auf Verlangen der/des Mitarbeitenden monetär. Sie erfolgt mit einem Zuschlag von 25% auf den individuellen Basislohn.

Bei der Berechnung des Stundenansatzes gilt: Basislohn für 100% dividiert durch 2132 Stunden.

2.2.4 Pausen

- ¹ Der/dem Mitarbeitenden werden 30 Minuten als Arbeitszeit zählende Pause eingeräumt (bei regelmässiger Arbeitszeit je 15 Minuten am Vormittag und Nachmittag). Die Pausen dürfen nicht kurz nach Arbeitsbeginn oder vor Arbeitsende eingeschaltet werden.
- ² In fensterlosen Arbeitsräumlichkeiten hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf 40 Minuten Pausen pro Tag (je 20 Minuten am Vormittag und Nachmittag); dies ist nicht mit Absatz 1 kumulierbar.
- ³ Eine Belastung durch ausschliessliche Bildschirmarbeit ist bei der Festsetzung der Kurzpausen zu berücksichtigen.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

2.2.5 Anrechenbare Reisezeit

- ¹ Dienstreisen werden als normale Arbeitszeit abgerechnet, ohne Überstundenzuschläge.
- ² Abwesenheiten ausserhalb der Schweiz und ausserhalb Europa (inkl. Reise):
Auf internationalen Reisen und Messebesuchen bzw. Standbetreuungen wird nicht die ganze Reisezeit als Arbeitszeit angerechnet. Für die Regelung der anrechenbaren Zeit als Arbeitszeit wird unterschieden zwischen aktiver und passiver Reisezeit:
 - Aktive Reisezeit ist, wenn die/der Mitarbeitende während der Reisezeit ein Verkehrsmittel lenkt, Dossiers studiert, telefoniert, Besprechungen führt, am Laptop arbeitet usw. Diese Zeit gilt als normale Arbeitszeit und wird entsprechend bis zur maximalen Tagessollarbeitszeit angerechnet. Dabei gilt es die Ruhezeiten zu beachten.
 - Passive Reisezeit ist, wenn die/der Mitarbeitende während der Reisezeit keine beruflichen Tätigkeiten ausführen muss. Diese Zeit wird als Mischform zwischen Arbeitszeit und Freizeit betrachtet und im Umfang von 50% als Arbeitszeit angerechnet. Die Überschreitung von Höchstarbeitszeit und Unterschreitung von Ruhezeiten sind möglich. Falls es nötig oder im Interesse der/des Mitarbeitenden ist, sind Reisen auch am Wochenende und an Feiertagen ohne entsprechende Entschädigung möglich.

2.3 Arbeitszeitmodelle und Lohn-/Zeitzuschläge

2.3.1 Grundsatz

Die GAV-Parteien können die Einführung von Arbeitszeitmodellen vereinbaren. Die Organisationsbereiche definieren die Dienst- oder Einsatzpläne. Die Anzahl sowie die Lage der Arbeitseinsätze richten sich nach den betrieblichen Bedürfnissen. Die Dienst- oder Einsatzpläne sind in der Regel spätestens dreissig Kalendertage vor einem geplanten Arbeitseinsatz bekannt zu geben. Arbeitseinsätze dürfen in der Regel vier Stunden nicht unterschreiten. Kürzere Arbeitseinsätze sind mit der/dem Mitarbeitenden zu vereinbaren. Über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden werden in der Regel mit Ausgleichstagen und soweit möglich zusammen mit einem Ruhetag kompensiert. Die gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsgesetz und Verordnungen) bleiben vorbehalten.

2.3.2 Variable Arbeitszeit

Bei der variablen Arbeitszeit handelt es sich um ein Gleitzeitmodell respektive um die Jahresarbeitszeit.

Gleitzeitmodell: Die Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, ihre Soll-Arbeitszeit innerhalb der definierten Betriebszeit, der individuell festgelegten Ansprechzeiten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse zu leisten.

Der Zeitsaldo entspricht der Differenz zwischen der vertraglichen Arbeitszeit und der geleisteten bzw. anrechenbaren Arbeitszeit. Ein Zeitsaldo soll auf eine Bandbreite von +100 Stunden und -50 Stunden begrenzt werden. Die/der Mitarbeitende hat absehbare Überschreitungen der Bandbreite rechtzeitig dem Vorgesetzten zu melden.

Der Zeitsaldo kann in Absprache mit der/dem Vorgesetzten stunden- und tageweise kompensiert oder auf ein Langzeitkonto übertragen werden. Bei Schwankungen des Arbeitsvolumens kann die/der Vorgesetzte nach Rücksprache mit der/dem Mitarbeitenden mindestens 3 Tage im Voraus eine Kompensation anordnen.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

Jahresarbeitszeitmodell: Die Jahresarbeitszeit basiert auf variablen Tages-, Wochen- und Monatsarbeitszeiten. Das Modell kann insbesondere in Bereichen mit starken Schwankungen des Arbeitsvolumens angewendet werden.

Die Vertragsparteien einigen sich unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Geschäftsbereiche über die Ausführungsbestimmungen in einem gesonderten Reglement (Beispiel: Jahresarbeitszeitreglement SIMPIL).

2.3.3 Teilzeitarbeit

Wünscht die/der Mitarbeitende eine Änderung des Beschäftigungsgrads, so prüft skyguide solche Begehren im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, wobei Mitarbeitende ab Alter 58 in ihrem Bestreben nach Teilzeitarbeit prioritär behandelt werden. Die/der Teilzeitmitarbeitende darf nicht regelmässig oder ohne vorgängige Absprache über einen längeren Zeitraum zur Leistung von angeordneter Arbeit, die über ihr/sein vertragliches Arbeitspensum hinausgeht, herangezogen werden.

Bei Teilzeitmitarbeitenden werden diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Soll-Arbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad um mehr als 5 Stunden/Woche übersteigen, mit einem Zuschlag von 25% auf den Basislohn ausbezahlt, sofern diese angeordnet worden sind und nicht durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden konnten. Die Ermittlung dieser zuschlagsberechtigten Stunden erfolgt auf Basis einer monatlichen Betrachtung der Soll-Arbeitszeit.

2.3.4 Home Office

Skyguide Home Office ist die zeitweise Arbeit von zu Hause aus (1 Tag/Woche). Es besteht kein Anrecht auf Home Office, sondern sie basiert auf Freiwilligkeit und bedarf der Zustimmung der/des zuständigen direkten Vorgesetzten. Die Gewährung von Home Office erfolgt jeweils ohne schriftliche Vereinbarung. Mitarbeitende, welche Home Office praktizieren, sind in die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation von skyguide integriert. Bezüglich Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit und Einhaltung der Sicherheitsaspekte (Weisung betreffend Nutzung von Informatik- und Telekommunikationsmitteln, Datensicherung und Geheimhaltung) gelten dieselben Regeln wie bei der Arbeit im Büro. Die Soll-Arbeitszeit soll eingehalten werden. Es besteht kein Anspruch auf Lohn- oder Zeitzuschläge oder sonstige Abgeltungen (z. B. für technische Infrastruktur und/oder die Nutzung von privaten Räumlichkeiten). Skyguide bietet Home Office in Bereichen an, in denen die Arbeit ausserhalb des Büros aus betrieblichen Gründen möglich ist.

2.3.5 Nachtarbeit

Bei geplanten Arbeiten ausserhalb der normalen Arbeitszeit (z.B. Nachtarbeit) müssen personelle und/oder technische Vorkehrungen gemäss SECO/EKAS-Vorgaben respektiert werden.

2.3.6 Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit

- ¹ Für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr wird ein Zuschlag ausgerichtet.
- ² Für Mitarbeitende, die dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten, beträgt der Zuschlag pro volle geleistete Nachtstunde CHF 7.50, zuzüglich Ferienschädigung. Zusätzlich erhält die/der Mitarbeitende für Nachtarbeit einen Zeitzuschlag von 10 Minuten pro Stunde.
- ³ Alle übrigen Mitarbeitenden, die vorübergehend Nachtarbeit leisten, erhalten für jede volle geleistete Nachtstunde einen Zuschlag von 50% des auf die Stunde umgerechneten Basislohns.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

- ⁴ Für Arbeitsleistungen an Sonntagen und den von den Kantonen diesen gleichgestellten Feiertagen wird ein Zuschlag ausgerichtet.
- ⁵ Für Mitarbeitende, die dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten, beträgt der Zuschlag pro volle geleistete Sonn- oder Feiertagsstunde CHF 18.75, zuzüglich Ferienentschädigung.
- ⁶ Alle übrigen Mitarbeitenden, die vorübergehend Sonntagsarbeit leisten, erhalten für jede volle geleistete Sonn- oder Feiertagsstunde einen Zuschlag von 75% des auf die Stunde umgerechneten Basislohnes.

2.3.7 Zuschläge für Pikettdienst

- ¹ Hat die/der Mitarbeitende ausserhalb der dienstplanmässigen Arbeitszeit Pikettdienst zu leisten, so hat sie/er Anspruch auf eine Vergütung.
- ² Die Vergütung beträgt CHF 5.50 je Stunde, ohne Rücksicht darauf, ob die/der Mitarbeitende während des Pikettdienstes zu Dienstleistungen gerufen wird oder nicht. Darin eingeschlossen ist die Ferienentschädigung.
- ³ Im Weiteren erhält die/der Mitarbeitende für 127 geleistete Pikettdienststunden einen halben Ruhetag zugesprochen. Spätestens nach 254 geleisteten Pikettstunden hat die/der Mitarbeitende ihre/seine Ruhetage innerhalb von 10 Arbeitstagen in Absprache mit der/dem Vorgesetzten zu beziehen. Nach Ablauf dieser Frist legt die/der Mitarbeitende in Absprache mit der/dem Vorgesetzten das Datum fest, an dem diese Ruhetage eingezogen werden.

2.3.8 Zulage für unregelmässige Arbeitszeit

Die/der Mitarbeitende, die/der dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeitet, erhält eine nicht versicherte Zulage von CHF 120.- pro Monat.

2.3.9 Fringe Benefits

Skyguide gewährt nach Möglichkeit den Mitarbeitenden gewisse Vergünstigungen, u.a. in Form von Beiträgen an die Kosten für Reisegutscheine der Schweizerischen Reisekasse, an die Kosten des Halbtax-Abonnements usw.

2.4 Aus- und Weiterbildung

Ziel der beruflichen Entwicklung ist, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten. Diese setzt eine gemeinsame Ausrichtung von Lernbereitschaft und persönlichem Engagement der Mitarbeitenden unter Einbezug der Anforderungen des Unternehmens, welche sich aus Unternehmensstrategie und Unternehmenszielen ableiten, voraus.

Die berufliche Entwicklung bei skyguide umfasst die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, welche die vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden erhalten und weiterentwickeln. Skyguide fördert und fordert die Mitarbeitenden und unterstützt sie in angemessener Weise. Die Mitarbeitenden steuern ihren Entwicklungsweg eigenverantwortlich mit.

Nebst den von skyguide veranlassten Ausbildungen, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf bis zu drei bezahlte Tage zur beruflichen Entwicklung pro Jahr. Bei Nichtbezug verfällt der Anspruch. Die Schulungskosten gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.

Bei terminlichen Konflikten zwischen der betrieblichen Planung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird eine einvernehmliche Lösung gesucht.

Im Rahmen der regelmässig durchgeführten Mitarbeitendengespräche und -beurteilungen werden die Entwicklungsschritte und benötigten Aus- und Weiterbildungs-massnahmen besprochen und bewertet.



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

2.5 Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen

2.5.1 **Ferien**

Die/der Mitarbeitende hat je Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:

- 29 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie/er das 56. Altersjahr vollendet;
- 31 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem sie/er das 57. Altersjahr vollendet;
- 33 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem sie/er das 58. Altersjahr vollendet;
- 34 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem sie/er das 59. Altersjahr vollendet.

2.5.2 **Arbeitsfreie Tage**

Die/der Mitarbeitende hat je Kalenderjahr Anrecht auf mindestens 114 arbeitsfreie Tage.

2.5.3 **Firmentreue**

¹ Die/der Mitarbeitende erhält nach Vollendung des fünften Anstellungsjahres und sodann nach je fünf weiteren Anstellungsjahren eine Treueprämie. Sie wird wie folgt ausgerichtet:

- a) nach 5 Anstellungsjahren CHF 500.-
- b) nach 10 Anstellungsjahren 1/48 des Jahres-Basislohnes
- c) nach 15 Anstellungsjahren 1/24 des Jahres-Basislohnes
- d) nach 20 Anstellungsjahren und alle weiteren 5 Jahre 1/12 des Jahres-Basislohnes

² Die im Rahmen eines früheren Anstellungsverhältnisses bei skyguide (bzw. swiss-control/Radio-Schweiz) zurückgelegte Anstellungszeit wird bei der Berechnung der massgeblichen Dauer des Arbeitsverhältnisses mitgezählt.

³ Die Treueprämie kann nach zehn Anstellungsjahren in gegenseitigem Einverständnis entweder in bezahltem Urlaub oder in bar ausbezahlt werden.

2.5.4 **Schwangerschaftsurlaub**

¹ Die Mitarbeitende kann direkt vor der Niederkunft einen Schwangerschaftsurlaub von zwei Monaten ohne Arztzeugnis beziehen. Das für die Niederkunft massgebende Datum wird von der/vom behandelnden Ärztin/Arzt berechnet.

² Findet die Niederkunft vor dem berechneten Termin statt, endet der Schwangerschaftsurlaub an diesem Tag. Der Anspruch auf die verbleibenden Tage verfällt.

³ Findet die Niederkunft nach dem berechneten Termin statt, verlängert sich der Schwangerschaftsurlaub bis zur Niederkunft.

⁴ Während des Schwangerschaftsurlaubes hat die Mitarbeitende Anspruch auf den vollen Lohn.

2.5.5 **Mutterschaftsurlaub**

¹ Die Mitarbeitende hat nach der Niederkunft Anspruch auf 4 Monate ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub. Während dieser Zeit hat sie Anspruch auf den vollen Lohn.

² Für Mitarbeitende besteht grundsätzlich das Recht, nach der Geburt eines Kindes den Mutterschaftsurlaub durch Bezug von unbezahltem Urlaub auf maximal ein Jahr auszudehnen oder während einem Jahr Teilzeit (je inklusive Mutterschaftsurlaub) zu arbeiten. Sie haben in der Regel das Anrecht an den angestammten Arbeitsplatz zurück zu kehren.

³ Der Anspruch auf Ferien wird durch den Mutterschaftsurlaub nicht vermindert.

⁴ Die von den Mutterschaftsgesetzen gewährten Leistungen stehen skyguide zu. Die Mitarbeitenden müssen die Vorschriften und Formalitäten dieser Gesetze respektieren. Der Basis-Nettolohn der Mitarbeitenden darf nicht höher sein, als das, was sie ohne Ersatzleistungen erhalten hätte.



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

2.5.6 Familien- und Geburtenzulage

- Die Familienzulagen werden gemäss den gültigen eidgenössischen Gesetzen sowie den Gesetzen, die in den einzelnen Kantonen gültig sind, ausbezahlt.
- Für im Ausland lebende Kinder nimmt skyguide keine Kaufkraftanpassung der Zulagen vor.
- Die Geburtenzulagen werden gemäss den gültigen eidgenössischen Gesetzen sowie den Gesetzen, die in den einzelnen Kantonen gültig sind, ausbezahlt.

2.5.7 Bezahlte Absenzen

- Will die/der Mitarbeitende aus andern Gründen als Krankheit, Unfall, Militär oder Zivildienst die Arbeit aussetzen, so hat sie/er auf dem Dienstweg rechtzeitig um Urlaub nachzusuchen.

Der Urlaub wird unter angemessener Berücksichtigung des Grundes bewilligt.

- Der/dem Mitarbeitenden wird in folgenden Fällen bezahlter Urlaub gewährt:
 - Vaterschaftsurlaub 10 Tage
 - Adoption eines Kindes gemäss kantonalem Recht
 - Trauung: eigene, der Kinder, Eltern oder Geschwister 1 Tag
 - Hochzeitsurlaub (nach Probezeit, in ungekündigtem Arbeitsverhältnis) 3 Tage
 - Erkrankung: Familienangehörige, Konkubinatspartner/-in, eingetragene/-r Partner/-in 3 Tage
 - Todesfälle: Ehegattin/Ehegatte, Konkubinatspartner/-in, eingetragene/-r Partner/-in, Eltern oder Kinder bis 5 Tage
 - Todesfälle: Verwandte, falls die/der Mitarbeitende sich mit dem Abwickeln der Formalitäten bei direktem Bezug zur/zum Verstorbenen befassen muss 1 - max. 3 Tage und für Alleinerziehende bis 5 Tage
 - Umzug 1 Tag
- In begründeten Fällen können auch zusätzliche Urlaubstage gewährt werden.
- Das Recht auf Jugendurlaub richtet sich nach Artikel 329e OR (5 Tage pro Jahr). Besteht die Tätigkeit in eidgenössischen oder kantonalen Jugend+Sport-Kursen, erhält der Anspruchsberechtigte nach den Voraussetzungen in Artikel 329e den gesamten Bruttolohn. Die entsprechenden Erwerbsersatzleistungen fallen skyguide zu. In Erweiterung des gesetzlichen Anspruchs, bezahlt skyguide den Lohn bis zum vollendeten 50. Altersjahr. Der Basis-Nettolohn der/des Mitarbeitenden darf nicht höher sein, als das, was sie/er ohne Ersatzleistungen erhalten hätte.

2.5.8 Absenz infolge Krankheit und Unfall

Bei Arbeitsverhinderung von mehr als 3 Kalendertagen in Folge Krankheit oder Unfall hat die/der Mitarbeitende spätestens am 4. Tag unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Ausnahmsweise kann skyguide ab dem ersten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis verlangen. Skyguide behält sich zudem das Recht vor, die/den Mitarbeitenden zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten; die Kosten trägt skyguide.

2.5.9. Vorsorge bei Unfällen

- Die/der Mitarbeitende ist gegen Berufsunfälle und – bei Erfüllen der gesetzlichen Voraussetzungen (mindestens 8 Arbeitsstunden pro Woche) – gegen Nichtberufsunfälle versichert.
- Zwei Drittel der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung werden von skyguide übernommen. Ein Drittel der Prämie wird den versicherten Mitarbeitenden vom Lohn abgezogen.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

³ Zusätzlich zu den Leistungen der SUVA erhält die/der Mitarbeitende ausserdem die Rückzahlung der Behandlungs- und Aufenthaltskosten in der privaten Abteilung, ein Invaliditäts- oder Todesfallkapital sowie eine Erweiterung der Deckung im Fall von grober Fahrlässigkeit gemäss den Allgemeinen Bedingungen der von skyguide abgeschlossenen Erwerbsausfallversicherung.

2.5.10 Berufliche Vorsorge

- ¹ Die Mitarbeitenden sind bei der in ihrem Einzelarbeitsvertrag genannten Pensionskasse gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.
- ² Die Statuten der Pensionskasse werden der/dem Mitarbeitenden bei der Aufnahme abgegeben.

2.5.11 Öffentliches Amt

Die/der Mitarbeitende hat skyguide rechtzeitig vor der Übernahme eines öffentlichen Amtes in der Schweiz zu informieren. Die Aufgaben eines öffentlichen Amtes sind wenn möglich in der Freizeit wahrzunehmen. Grundsätzlich gewährt skyguide für die Ausübung eines öffentlichen Amtes bis zu 15 Tage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr. Bei längeren Abwesenheiten und/oder zeitintensiven Mandaten ist die Lohnfortzahlung und/oder Anpassung des Beschäftigungsgrads individuell zu vereinbaren.

2.5.12 Unbezahlter Urlaub

- ¹ Unbezahlten Urlaub gewährt skyguide unter angemessener Berücksichtigung der Gründe, wenn und soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten. Unbezahlter Urlaub von mehr als 30 Tagen jährlich wird in der Regel nicht als Dienstzeit angerechnet.
- ² Wenn und soweit es der Dienst gestattet, kann skyguide den Mitarbeitenden im Laufe der Dienstzeit einen unbezahlten Langzeiturlaub von bis zu einem Jahr gewähren.
- ³ Des weiteren kann skyguide temporäre Programme zur Förderung von unbezahltem Urlaub gewähren. Die dazugehörigen Bedingungen werden von skyguide separat geregelt.

2.6. Gewerkschaftsurlaube

Dem Mitglied eines Firmenvorstands/Branchenvorstands wird pro Kalenderjahr folgende bezahlte Absenz gewährt:

- 10 Tage für gewerkschaftliche Tätigkeiten.

Den übrigen Mitgliedern der vertragsschliessenden Gewerkschaften werden pro Kalenderjahr folgende bezahlte Absenzen gewährt:

- bis 2 Tage für die Teilnahme an Firmenkonzernen/Branchenversammlungen und gewerkschaftlichen Tagungen/Delegationen;
- bis 2 Tage für gewerkschaftliche Ausbildungskurse.

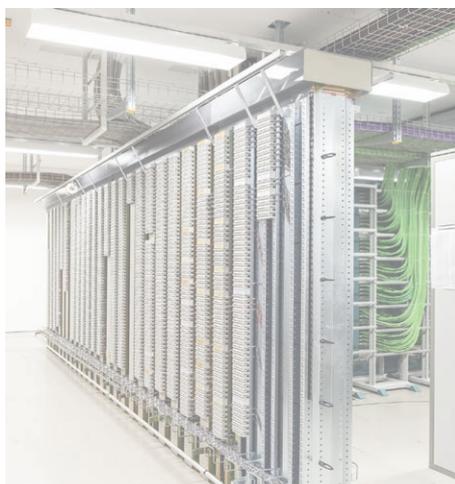
Weitere Urlaubstage für die Personalvertretung sowie für Gewerkschafts-Organen der vertragsschliessenden Organisationen (nach Bedarf max. 5 Tage) werden zusätzlich gewährt.

2.7 Lohnfestlegung und Gleichbehandlung

2.7.1 Lohnfestlegung und Gleichbehandlung

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Der Lohn richtet sich nach der Funktion, der individuellen Leistung sowie dem kollektiven Erfolg und orientiert sich am Markt.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangbestimmungen	23

2.7.2 Mindestlohn

Der jährliche Mindestlohn beträgt CHF 52'000.- brutto. Skyguide kann mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften vereinbaren, dass der Mindestlohn für Einzelfälle unterschritten werden kann.

2.7.3 Basislohn

Der Basislohn bemisst sich nach der Funktion und der individuellen Leistung. Dabei sind die Anforderungen der Funktion massgebend für die Lohnbandbreite entsprechend der jeweiligen Funktionsstufe.

Das Anforderungsniveau wird anhand von anerkannten analytischen Methoden von den Vertragsparteien gemeinsam festgelegt.

Innerhalb dieser Lohnbandbreite wird die Lohnentwicklung durch die individuelle Leistung bestimmt.

Die Bewertung der Kompetenzen und des Erreichens der Ziele bildet die Grundlage der globalen Bewertung der individuellen Leistung. Im Rahmen des jährlichen Bewertungsprozesses der Mitarbeitenden wird die individuelle Leistung in einem Einzelgespräch zwischen der/dem Mitarbeitenden und der/dem direkten Vorgesetzten beurteilt und formell festgehalten.

2.7.4 Erfolgsanteil

Skyguide legt einen variablen, von der Unternehmensleistung abhängigen Lohnanteil fest, der sich auf den Basislohn bezieht und zusätzlich ausgerichtet wird. Er ist den Sozialversicherungen unterstellt, aber nicht bei der Pensionskasse versichert. Der Erfolgsanteil wird per Beginn des Kalenderjahrs aufgrund der Beurteilung der Vorjahresleistung festgelegt. Diese Leistung wird am Erfüllungsgrad der Jahresziele des Unternehmens gemessen. Die Unternehmensziele werden jährlich nach vom Verwaltungsrat und dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung festgehaltenen Kriterien festgesetzt. Für die Beurteilung der Zielerfüllung sind Geschäftsleitung und Verwaltungsrat zuständig. Anstelle der Auszahlung kann die Erfolgskomponente ganz oder teilweise in Freitage umgewandelt werden.

2.7.5 Auszahlung des Lohns

Der individuelle Basislohn wird in 13 Teilen (13. Teil mit dem Novemberlohn) monatlich überwiesen.

Die individuellen Lohnanpassungen gelten jedes Jahr per 1. April.

Der Erfolgsanteil gemäss Zielerreichungsgrad wird in der Regel mit dem Juni-lohn des Folgejahres nach Vorliegen der Jahresrechnung von skyguide ausbezahlt.

Bei Ankunft, Austritt oder Transfer innerhalb skyguide werden der individuelle Jahresgrundlohn und der Erfolgsanteil fürs laufende Kalenderjahr prorata temporis berechnet.

Weitere Bestimmungen hierzu finden sich in Anhang 1.

2.7.6 Umrechnung in Stundenlohn

Bei der Berechnung des Stundenansatzes gilt: Basislohn für 100% dividiert durch 2132 Stunden.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangbestimmungen	23

2.8 Lohnfortzahlung

2.8.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Skyguide schliesst kollektive Zusatztaggeldversicherungen für Unfall und Krankheit ab.

Ein Drittel des Beitrags geht zu Lasten der/des Mitarbeitenden. Die Beteiligung der/des Mitarbeitenden beträgt jedoch höchstens 0,5% des AHV-Lohns.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, über den zu Lasten der/des Mitarbeitenden gehenden Beitragssatz zu verhandeln, falls sich die Bedingungen der Erwerbsausfallversicherungen ändern.

² Die/der Mitarbeitende hat ab dem vierten Kalendertag ein ärztliches Zeugnis beizubringen, das seine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Für die Festlegung des Rechts auf Leistungen gelten die Bedingungen der Erwerbsausfallversicherungen.

³ Bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft darf die Gesamtheit der bezogenen Leistungen nicht über dem bei vollständiger Arbeitsfähigkeit ausbezahlten (Netto-) Lohn liegen.

2.8.2 Arbeitsunfähigkeit nach der Probezeit

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft hat die/der Mitarbeitende Anrecht auf eine Erwerbsausfallentschädigung in der Höhe von 90% des massgeblichen Basislohns, einschliesslich der Zulage gemäss Art. 2.3.8 Schichtarbeit, aber ohne variablen Erfolgsanteil gemäss Art. 2.7.4.

Dieses Recht besteht bis zur Gewährung einer Rente oder während höchstens 730 Tagen. Ausserdem zahlt skyguide im ersten Jahr und solange das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist, einen Zusatz in der Höhe des Unterschieds zwischen den Vergütungen und 100% des massgeblichen Netto Basislohns.

2.8.3 Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit während der Probezeit hat die/der Mitarbeitende Anrecht auf ihren/seinen Lohn gemäss der Berner Tabelle.

² Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfalls während der Probezeit hat die/der Mitarbeitende Anrecht auf ihren/seinen Lohn gemäss der Berner Tabelle sowie auf die SUVA-Leistungen (Art. 324b OR).

2.8.4 Ende des Arbeitsverhältnisses und Übergang in die Einzelversicherung

¹ Die/der Mitarbeitende, die/der aus dem Kreis der Kollektivversicherten austritt, hat das Recht, innerhalb von 31 Tagen und ohne Anmeldung eines neuen Vorbehalts schriftlich seinen Übergang in die Zusatzeinzelerwerbsausfallversicherung bei Krankheit oder Unfall zu verlangen, sofern sie/er in der Schweiz oder einem angrenzenden Land wohnt.

² Bei Kündigung des Arbeitsvertrags durch skyguide während der Arbeitsunfähigkeit geniesst die/der Mitarbeitende weiterhin die Leistungen der Erwerbsausfallversicherung. Der Beitragsüberschuss im Zusammenhang mit dem Übergang in die Einzelversicherung geht für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit zu Lasten des Arbeitgebers.

2.8.5 Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst

¹ Während der Leistung von Grundausbildungsdienst, Fortbildungsdienst der Truppe sowie ausbildungsunterstützendem Dienst im Rahmen der Dienstpflicht (inkl. Durchdiener) wird der volle Basislohn ausbezahlt. Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen skyguide zu. Der Basis-Nettolohn der/des Mitarbeitenden darf nicht höher sein, als das, was sie/er ohne Ersatzleistungen erhalten hätte.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

² Der Militärdienstpflicht wird die Pflicht zur Leistung von Zivildienst und zivilem Ersatzdienst, sowie Militärdienst und Rotkreuzdienst weiblicher Angehöriger der Armee grundsätzlich gleichgestellt.

³ Bei Dienstleistungen ausserhalb der Dienstpflicht oder ohne Anrechnung an die Dienstpflicht wird der Basislohn in der Regel um 50% gekürzt. Skyguide kann eine höhere Lohnzahlung an eine Rückzahlungsbedingung bei freiwilligem Austritt aus der Firma knüpfen.

2.8.6 Nachgewährung im Todesfall

Stirbt eine Mitarbeitende/ein Mitarbeitender während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, so erhalten die Ehegattin/der Ehegatte, die/der eingetragene Partner/-in oder die minderjährigen Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber sie/er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, einen einmaligen Nachgenuss des Lohnes im Wert von einem Sechstel des Jahresbasislohnes.

2.9 Rechte und Pflichten

2.9.1 Geheimhaltung und Berufsgeheimnis

Die Mitarbeitenden sind im Sinne von Artikel 321a OR zur Verschwiegenheit verpflichtet. Für Arbeitnehmenden- und Gewerkschaftsvertreter/-innen gilt sinngemäss Artikel 14 des Mitwirkungsgesetzes.

2.9.2 Persönlichkeits- und Datenschutz

¹ Skyguide achtet und schützt die physische und psychische Persönlichkeit der/des Mitarbeitenden, nimmt auf deren/dessen Gesundheit gebührend Rücksicht und sorgt für den Schutz der Würde von Mann und Frau am Arbeitsplatz.

² Nach einem Vorfall oder Unfall während der Ausübung der beruflichen Tätigkeit unterstützt skyguide die/den betroffene/-n Mitarbeitenden und lässt ihr/ihm im Rahmen seiner Möglichkeiten Hilfe zukommen.

³ Skyguide garantiert allen Mitarbeitenden den Schutz der Personaldaten. Die Bearbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitenden ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.

⁴ Die/der Mitarbeitende hat während der Dauer ihres/seines Arbeitsverhältnisses jederzeit das Recht, ihr/sein Personaldossier und die sie/ihn betreffenden, elektronisch oder anderswie abgelegten Daten einzusehen. Sie/er kann dieses Recht auch durch eine schriftlich bevollmächtigte Person ausüben.

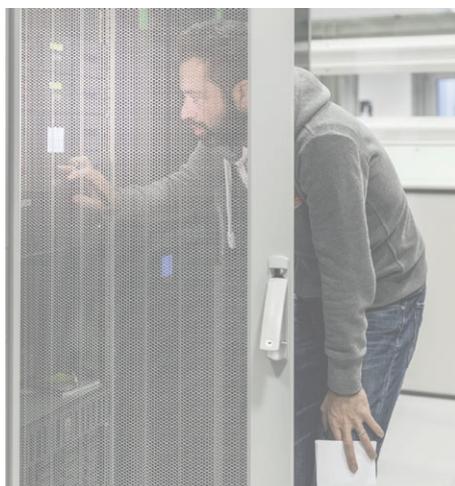
⁵ Skyguide verpflichtet sich, fehlerhafte personenbezogene Daten von Mitarbeitenden zu berichtigen und beim Austritt der/des Mitarbeitenden die elektronisch oder anderswie abgelegten Personaldaten, die nicht mehr für betriebsinterne sowie für behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen.

2.9.3 Konsum von psychoaktiven Substanzen (Alkohol, Medikamente, Drogen)

¹ Die Konsumation alkoholischer Getränke sowie die Einnahme von Genuss- oder Rauschmitteln oder von nicht ärztlich verordneten Medikamenten sind unzulässig, wenn dadurch die Einsatzfähigkeit beeinträchtigt werden könnte.

² Bestehen Zweifel über die Einsatzfähigkeit, so entscheidet die/der zuständige Vorgesetzte über eine allfällige Suspendierung von der Arbeit. Die weiteren Abklärungen werden in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt getroffen.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

³ Für Mitarbeitende, die eine lizenzpflichtige Tätigkeit ausüben, und die SMC-Mitarbeitende gilt bei Arbeitsbeginn und während der Arbeit ein Nüchternheitsgebot, d.h. jegliche Wirkung von psychoaktiven Substanzen (Alkohol, Medikamente, Drogen) muss ausgeschlossen sein. Verdacht auf Nichteinhaltung bedeutet automatisch Arbeitsunfähigkeit am betreffenden Arbeitsplatz. Bestehen Zweifel über die Nüchternheit der/des Mitarbeitenden, so ist die/der Vorgesetzte für die Ergreifung von Massnahmen verantwortlich.

2.10 Treuepflicht und Haftung

¹ Die/der Mitarbeitende hat die Interessen und das Ansehen von skyguide im Betrieb und in der Öffentlichkeit in guten Treuen zu wahren und das in sie/ihn gesetzte Vertrauen zu rechtfertigen.

² Die Ausübung einer Verbandsfunktion entbindet nicht von der Treuepflicht gegenüber skyguide.

2.10.1 Gewährung und Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

Die/der Mitarbeitende darf keine Geschenke oder andere Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, wenn dies im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit steht und die Tatbestände der Bestechung oder Vorteilsgewährung erfüllen könnte. Entsprechend ist es auch verboten, Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen.

2.10.2 Nebenerwerb

Die/der Mitarbeitende hat skyguide über andere Erwerbstätigkeiten zu informieren. Nebenerwerbliche Tätigkeit ist unzulässig, sofern dadurch die Treuepflicht verletzt wird. Die/der Mitarbeitende darf die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten gesamthaft nicht überschreiten.

2.11 Immaterialgüterrecht

2.11.1 Urheberrechte

Die/der Mitarbeitende überträgt die Urheberrechte und verwandten Schutzrechte, insbesondere die Rechte an Software, einschliesslich aller Teilrechte, mit ihrer Entstehung auf skyguide, soweit diese Rechte im Zusammenhang mit ihrem/seinem Aufgabengebiet entstehen. Dies gilt für alle Werke, die die/der Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses allein oder in Zusammenarbeit mit anderen entwickelt.

Hat skyguide kein Interesse an den von ihr erworbenen Rechten, so soll der/dem Mitarbeitenden vertraglich die Verwendung oder Nutzung überlassen werden.

2.11.2 Erfindungen und Designs

Erfindungen und Designs, die die/der Mitarbeitende in Ausübung ihrer/seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung vertraglicher Pflichten macht oder an deren Hervorbringung sie/er mitwirkt, gehören skyguide. Dies gilt unabhängig von Zeit und Ort der erfinderischen Tätigkeit sowie der Schutzfähigkeit der Erfindung oder des Designs. Skyguide steht es jederzeit zu, Erfindungen, Designs und sonstige technische Ideen der Mitarbeitenden zu ändern oder zu ergänzen.

Skyguide behält sich den Erwerb und die Verwertung von Erfindungen und Designs vor, die die/der Mitarbeitende bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung vertraglicher Pflichten macht. In diesen Fällen hat die/der Mitarbeitende

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

skyguide schriftlich zu informieren; skyguide teilt innert sechs Monaten schriftlich mit, ob sie die Erfindung oder das Design freigibt. Wird die Erfindung oder das Design nicht freigegeben, so hat skyguide der/dem Mitarbeitenden eine besondere angemessene Vergütung auszurichten; bei deren Festsetzung sind alle Umstände zu berücksichtigen, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung oder des Designs, die Mitwirkung von skyguide, die Inanspruchnahme ihrer Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen sowie die Aufwendungen der/des Mitarbeitenden und ihre/seine Stellung im Betrieb.

Die/der Mitarbeitende ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die für den Patent- oder Designschutz notwendigen Angaben zu machen und Formalitäten zu erfüllen. Skyguide ersetzt allfällige Kosten und leistet eine angemessene Entschädigung für Einkommensausfall.

2.12 Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.12.1 Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereichs

Vorübergehend:

Aus betrieblichen- und gesundheitlichen- Gründen kann jeder/jedem Mitarbeitenden vorübergehend eine andere ihr/ihm zumutbare Arbeit übertragen werden, die nicht zu ihren/seinen normalen arbeitsvertraglichen Aufgaben gehört. Dasselbe gilt für die vorübergehende Zuteilung eines anderen Arbeitsorts. Die zusätzliche Reisezeit zum vorübergehenden Arbeitsort gilt als Arbeitszeit; die anfallenden zusätzlichen Aufwendungen werden von skyguide ersetzt.

Permanent:

- ¹ Bei dauernder Versetzung wird der Basislohn gemäss Lohnsystem von skyguide überprüft und nötigenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst. Der Besitzstand ist für 12 Monate garantiert.
- ² Ist mit einer Versetzung auch eine Verlegung des Arbeitsortes verbunden, so ist dies der/dem Mitarbeitenden möglichst frühzeitig mitzuteilen. Skyguide übernimmt während drei Jahren die Arbeitswegkosten (maximal im Gegenwert eines GA 1. Klasse) sofern der einfache Arbeitsweg länger als 90 Minuten ist.
- ³ Eine einmalige Zahlung von CHF 15'000.- (inklusive Umzugs- und Inkonvenienz-Kosten) wird jeder/jedem Mitarbeitenden ausbezahlt, der/dem definitiv ein anderer Arbeitsort zugewiesen wird.

2.12.2 Übernahme einer tiefer entlöhnten Funktion

Bei Übernahme einer anderen Funktion oder bei einer Änderung der Funktion, dessen Gründe nicht in der Person der/des Mitarbeitenden liegen, wird der versicherte Lohn nicht reduziert, wenn diese Person im Zeitpunkt der Änderung das 58. Altersjahr vollendet hat. Skyguide übernimmt die Differenz der Pensionskassenbeiträge der/des Mitarbeitenden, die zwischen dem versicherten und dem effektiven Lohn liegen.

2.12.3 Umgestaltung

Bei Teilinvalidität versucht skyguide, das Arbeitsverhältnis im angestammten Arbeitsgebiet an die verbleibende Arbeits-/Erwerbsfähigkeit anzupassen oder eine Alternativlösung zu finden.

2.12.4 Zeitablauf (ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

- ¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Rentenalters gemäss des anwendbaren Vorsorgereglements bzw. -plans der Pensionskasse. Mit Beginn des Anspruchs auf eine ganze Invalidenrente endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

- ² Besteht zu diesem Zeitpunkt für die/den Mitarbeitenden kein Anspruch auf eine maximale Altersrente der Pensionskasse (gemäss Art. 2.5.10 GAV), wird auf ihr/sein Begehren und mit der Zustimmung von skyguide das Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen der maximalen Altersrente, jedoch höchstens bis zum Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters verlängert.
- ³ Die Versicherungsleistungen bei Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse.

2.12.5 Missbräuchliche Kündigung und Kündigung zu Unzeit

- ¹ Der Kündigungsschutz hinsichtlich missbräuchlicher Kündigungen sowie Kündigungen zur Unzeit richtet sich nach den Artikeln 336 ff. OR.
- ² Während der Dauer, an der Taggeldleistungen der Krankentaggeld- und Unfallversicherung erbracht werden, darf das Anstellungsverhältnis vom Arbeitgeber nicht aufgelöst werden. Der Arbeitgeber sorgt im Rahmen des Möglichen für die Reintegration in den Arbeitsprozess bzw. bietet Unterstützung für die Durchsetzung von allfälligen sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen. Ist eine Reintegration trotz Bemühungen nicht möglich, so kann das Arbeitsverhältnis gemäss Einzelarbeitsvertrag einen Monat vor Ablauf der Taggeldleistungen gekündigt werden.
- ³ Sollte ein zuständiges Gericht eine Kündigung durch ein rechtskräftiges Urteil als missbräuchlich erklären, hat die/der Mitarbeitende Anrecht auf einen Jahresbasislohn, inklusive der ordentlichen Kündigungsfrist sowie allfälliger richterlicher Entschädigung.

2.12.6 Kündigungsschutz für Gewerkschaftsvertreter/-innen und Personalvertretungsmitglieder

- ¹ Mitarbeitende, die in einer gewählten Funktion dem Organ einer der vertragschliessenden Gewerkschaften angehören, die Mitglieder der Personalvertretungen sowie einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung sind, dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter/-innen weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.
- ² Während der Amtszeit einer/eines von einer vertragschliessenden Gewerkschaft gewählten Vertreterin/Vertreters ist eine Kündigung durch skyguide ausgeschlossen.

2.12.7 Kündigungsschutz bei Restrukturierung, Lizenzverlust aus gesundheitlichen Problemen

- ¹ Ist die Weiterbeschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz aus wirtschaftlichen, strukturellen oder betrieblichen Gründen nicht mehr sinnvoll, bemühen sich skyguide und die/der Mitarbeitende zusammen um die Versetzung an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz, soweit dies nach Treu und Glauben zumutbar ist. Dabei trägt skyguide der sozialen Situation der/des betroffenen Mitarbeitenden Rechnung. Das Verfahren bei kollektiven Entlassungen und Auslagerungen richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Regelungen.
- ² Handelt es sich um Mitarbeitende, die das 55. Altersjahr vollendet haben, verpflichtet sich skyguide, diesen eine andere unbefristete Stelle mit dem letzten Lohn für mindestens 12 Monate anzubieten. Bei einer anschliessenden Weiterbeschäftigung in einer allfällig tieferen Funktion darf der Lohn insgesamt nicht mehr als 20% reduziert werden. Wird das Angebot von den betroffenen Mitarbeitenden abgelehnt, so fällt dieser Schutz dahin.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

³ Verliert jemand die Lizenz aus medizinischen Gründen und hat das 50. Altersjahr vollendet, verpflichtet sich skyguide, diese in einer anderen Funktion mit einem mindestens dem letzten Lohn entsprechenden Gehalt für mindestens 12 Monate weiter zu beschäftigen. Bei einer Weiterbeschäftigung in einer tieferen Funktion darf der Lohn nicht mehr als 20% reduziert werden. Wird das Angebot von den betroffenen Mitarbeitenden abgelehnt, so fällt dieser Schutz dahin.

2.12.8 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gilt Art. 337 OR.

3 VERTRAGLICHE (SCHULDRECHTLICHE) BESTIMMUNGEN

3.1 Gleichstellung, Chancengleichheit und Persönlichkeitsschutz

Die GAV-Parteien wollen die Chancengleichheit fördern. Skyguide verpflichtet sich dazu,

- die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen;
- die Gleichstellung zu verwirklichen;
- Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing zu treffen sowie nötigenfalls für Abhilfe zu sorgen;
- eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter, Sprachen und Kulturen in den Gremien anzustreben;
- geeignete Massnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit zu treffen.

Skyguide schafft Gremien (Plattformen und Arbeitsgruppen), die sich mit Gleichstellung, Chancengleichheit, Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz usw. befassen. Diese rapportieren regelmässig der Geschäftsleitung über den Stand der Arbeiten. Die hierbei präsentierten Unterlagen stehen den Sozialpartnern ebenfalls zur Verfügung. Skyguide bezeichnet Ansprechpersonen für Mitarbeitende, die sich benachteiligt oder sexuell diskriminiert fühlen.

3.2 Lohnverhandlungen

Jede GAV-Partei kann bis 31. Oktober Verhandlungen über Lohnanpassungen per 1. April des Folgejahrs verlangen. Kriterien für die Lohnverhandlungen sind der Unternehmenserfolg, Produktivitätsfortschritt, das Marktgeschehen und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung). Die Löhne der Lernenden sind nicht Gegenstand der Lohnverhandlungen.

Einigen sich die GAV-Parteien nicht, kann jede GAV-Partei bis 31. März das Schiedsgericht anrufen.

3.3 Sozialplan

Skyguide bekennt sich dazu, restrukturierungsbedingte personelle Abbaumassnahmen so sozialverträglich wie möglich zu gestalten und dabei betriebsbedingte Kündigungen wenn möglich zu vermeiden. Mit den Sozialpartnern wurde in Anhang 4 ein Sozialplan ausgehandelt, der zum Ziel hat, den betroffenen Mitarbeitenden Perspektiven zu geben und zu helfen, menschliche und wirtschaftliche Härten zu vermeiden oder zumindest zu mildern. Der Sozialplan ist integrierter Bestandteil des GAV.

3.4 Friedenspflicht

Die GAV-Parteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik und Aussperrung sind während der Dauer dieses GAV untersagt, und zwar auch in Fragen, die durch diesen GAV und die Anhänge nicht geregelt sind.

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

3.5 Die Mitwirkung

Allgemeines:

Träger der Mitwirkung sind die vertragsschliessenden Gewerkschaften und die Personalvertretungen (PV).

Die Mitwirkung erfolgt in den unter Anhang 3 genannten Mitwirkungsbereichen, graden und -ebenen.

Gewerkschaften:

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften nehmen ihre Mitwirkungsrechte gegenüber skyguide wahr. Sie sind die Ansprechpartnerinnen der Geschäftsleitung für wichtige, die Sozialpartnerschaft betreffende Angelegenheiten.

Die GAV-Parteien fördern die Mitwirkung der Mitarbeitenden und unterstützen damit ein gutes Betriebsklima. Sie setzen die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen durch.

Die Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen werden im Anhang 3 «Mitwirkung» geregelt.

Es besteht keine Mitwirkung bei Ausbildungskonzepten und -modellen sowie bei Lohnthemen für Lernende.

4. **INFORMATIONSCHEUTE GEWERKSCHAFT**

4.1 Informationsveranstaltungen für skyguide-Mitarbeitende

Wünschten die vertragsschliessenden Gewerkschaften (gemeinsam oder je für sich alleine), Informationsveranstaltungen für skyguide Mitarbeitende in den Räumen von skyguide durchzuführen, so besprechen die vertragsschliessenden Gewerkschaften die organisatorischen Punkte wie Datum, Dauer, Örtlichkeit, Infrastruktur usw. mit der zuständigen HR-Leitung. Sofern geeignet und verfügbar, werden den vertragsschliessenden Gewerkschaften die skyguide-Räumlichkeiten für diesen Zweck zur Verfügung gestellt. Die Informationsveranstaltungen werden (spezielle Vorkommnisse ausgenommen) für die Durchführung an Randstunden (ab 16:00 Uhr) konzipiert.

4.2 Elektronische Informationen der vertragsschliessenden Gewerkschaften via Intranet skyguide

Skyguide unterstützt die Sozialpartner bei der Informationsvermittlung einschliesslich eines Austauschs elektronischer Medien über einen Zugriff auf Informationen der Sozialpartner via Intranet skyguide unter Einhaltung der Security Policy von skyguide.

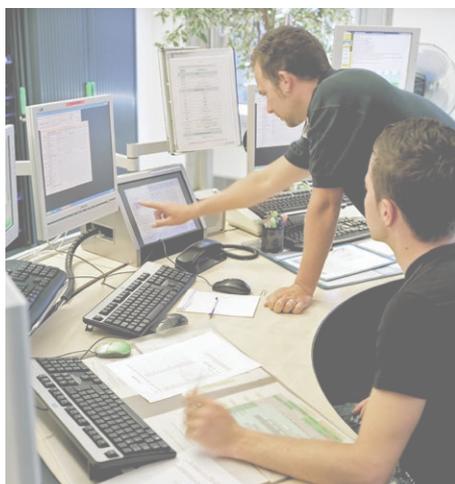
5. **VOLLZUGSKOSTENBEITRAG (GAV-BEITRAG)**

5.1. GAV-Beitrag

Skyguide erhebt von jeder/jedem Mitarbeitenden, die/der in den Geltungsbereich dieses GAV fällt, einen GAV-Beitrag von monatlich 0.3% des Basislohns.

Direkter Abzug des Gewerkschaftsbeitrages der vertragsschliessenden Gewerkschaften vom Lohn durch skyguide

Der Gewerkschaftsbeitrag für Mitglieder einer vertragsschliessenden Gewerkschaft wird von skyguide monatlich direkt vom Lohn abgezogen. Die vertragsschliessenden Gewerkschaften informieren skyguide über die Mitgliedschaft der Mitarbeitenden und die Höhe des betreffenden Mitgliederbeitrags.



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

Skyguide übermittelt monatlich die Mitgliederbeiträge an die jeweilige vertragschliessende Gewerkschaft. Die Modalitäten der monatlichen Überweisungen erfolgt in Absprache mit den Finanzverwaltungen der vertragschliessenden Gewerkschaften.

GAV-Vollzugsfonds

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

Der Fonds dient ausschliesslich zur Finanzierung personalseitiger Aufwendungen für die Erarbeitung, Erneuerung oder den Vollzug dieses GAV sowie zur Rückzahlung des GAV-Beitrages an die Mitglieder der vertragschliessenden Gewerkschaften. Weiteres regelt das Ausführungsreglement «GAV-Vollzugsfonds».

5.2. Inkasso

Der GAV-Beitrag wird für Mitglieder der vertragschliessenden Gewerkschaften nicht vom Lohn abgezogen, sofern der/dem Mitarbeitenden ein Lohnabzug für den Mitgliederbeitrag von syndicom bzw. Si-TrA durch skyguide erfolgt. Wird auf Wunsch eines Mitgliedes der vertragschliessenden Gewerkschaften kein Lohnabzug für den Gewerkschaftsbeitrag vorgenommen, so erstatten die vertragschliessenden Gewerkschaften dem Mitglied den GAV-Beitrag zurück.

Skyguide stellt den vertragschliessenden Gewerkschaften die für das Mutationswesen nötigen Angaben ihrer Mitglieder (Name, Adresse, Ein- und Austritt) zur Verfügung, sofern eine entsprechende Erklärung des Mitglieds vorliegt.

5.3. Paritätische Kommission GAV-Vollzugsfonds

Die «Paritätische Kommission GAV-Beitrag» setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen, wobei skyguide drei, syndicom zwei und Si-TrA ein Mitglied stellen. Sie vollzieht die Aufgaben selbstständig. Sie entscheidet auch über die Verwendung eines allfälligen Restvermögens bei Auflösung des Fonds. Die Details sind im «Ausführungsreglement GAV-Vollzugsfonds» geregelt.

Die paritätische Kommission bestimmt die Revisionsstelle.

5.4. Schiedsgerichtsbarkeit

Die Durchsetzung und die Interpretation des GAV obliegen einzig jedem Sozialpartner. Er kann bei Streitigkeiten ein Schiedsgericht einberufen.

5.5. Schiedsgericht

Für Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und die Anwendung dieses GAV und der dazugehörigen Anhänge ist unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte ein Schiedsgericht mit Sitz in Bern zuständig.

Das Schiedsgericht entscheidet ausserdem über Lohnanpassungen, sofern sich die GAV-Parteien in den Lohnverhandlungen nicht einigen können.

Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit einem Sozialplan kann das Schiedsgericht lediglich die Verletzung dieses GAV feststellen.

Wahl und Konstituierung

Das Schiedsgericht besteht aus fünf Mitgliedern, wovon skyguide zwei und jede vertragschliessende Gewerkschaft je einen Schiedsrichter bestellen kann. Will eine GAV-Partei das Schiedsgericht anrufen, so teilt sie dies dem oder den Beklagten mit eingeschriebenem Brief, unter gleichzeitiger Angabe des Klagebegehrens und Nennung eines (im Falle einer vertragschliessenden Gewerkschaft) Schiedsrichters bzw. zweier Schiedsrichter (im Falle einer Anrufung des Schiedsgerichts durch skyguide) mit. Der Beklagte bzw. die Beklagten bestimmen daraufhin ebenfalls die ihnen

Gesamtarbeitsvertrag



Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

zustehende Anzahl Schiedsrichter. Dies hat innerhalb einer Frist von 10 Arbeitstagen zu erfolgen. Die vier Schiedsrichter wählen daraufhin innerhalb einer Frist von 10 Arbeitstagen einen fünften Schiedsrichter, der als Präsident fungiert und im Zweifel den Stichentscheid hat. Die Konstituierung erfolgt raschmöglichst nach der Ernennung der Schiedsrichter.

Verfahren

Das Schiedsgericht legt das Schiedsverfahren innerhalb der nachfolgend dargelegten Verfahrensgrundsätze selbst fest. Dieses soll einfach und rasch sein. In der Regel soll ein einfacher Schriftenwechsel (Klageschrift und Klageantwort) mit kurzen Fristen (in der Regel ein Kalendermonat) stattfinden, gefolgt von einer mündlichen Verhandlung für die Vernehmung allfälliger Zeugen und Sachverständigen sowie für den mündlichen Vortrag der Parteistandpunkte.

Im Fall von Differenzen betreffend die kollektiven Lohnverhandlungen soll das Schiedsgericht seinen Entscheid nach mündlicher Anhörung der GAV-Parteien ohne Schriftenwechsel innerhalb von 30 Tagen nach seiner Konstituierung fällen.

Das Schiedsgericht kann jederzeit einen Einigungsversuch vornehmen.

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig unter Vorbehalt der Beschwerde an das Bundesgericht gemäss Art. 389 ff. ZPO.

Die Verfahrenskosten werden gemäss Art. 104 ff. ZPO aufgeteilt.

Während des Schiedsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

Subsidiär anwendbare Bestimmungen

Soweit vorstehend nichts Abweichendes geregelt ist, sind die Bestimmungen des 3. Teils der ZPO (Art. 353 ff.) anwendbar.

6 VERHANDLUNGSBEREITSCHAFT

¹ Änderungen oder Ergänzungen von Bestimmungen des GAV können von den Vertragsparteien auch während der Gültigkeitsdauer des GAV und ohne dessen Kündigung vereinbart werden.

² Jede Vertragspartei kann jederzeit die Aufnahme von Verhandlungen über Änderungen des GAV mit Ausnahme der im Rahmen von Art. 3.2 geregelten Entlohnung verlangen.

7 GELTUNGSDAUER UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

7.1 Geltungsdauer GAV

¹ Der vorliegende GAV gilt bis zum 31. Dezember 2021. Die Anhänge sind integrale Bestandteile und haben die gleiche Gültigkeitsdauer.

² Sechs Monate vor dem Ablauf vereinbaren die Vertragsparteien, ob der GAV (mit oder ohne Änderungen) verlängert wird.

³ Es gilt die vorliegende deutsche Fassung bei Interpretationsfragen.

7.2 Übergangsbestimmungen

Skysoft ATM SA wird gemäss Artikel 1.3 Abs. 3 behandelt.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Gesamtarbeitsvertrag



7.3 Weitere Bestimmungen (Reglemente)

Anhänge

Die folgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des GAV:

- Anhang 1 (Entlöhnung)
- Anhang 2 (Unregelmässige Arbeitszeit)
- Anhang 3 (Mitwirkung)
- Anhang 4 (Sozialplan)

Genf/Dübendorf, 11. Dezember 2019

skyguide

Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung Genf

Geltungsbereich	4
Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	6
Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen	20
Informationsrechte Gewerkschaft	21
Vollzugskostenbeitrag (GAV-Beitrag)	21
Verhandlungsbereitschaft	23
Geltungsdauer und Übergangsbestimmungen	23

Hans Bracher
CHRO

Klaus Meier
CIO

syndicom

Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Sektion Flugsicherung

Giorgio Pardini
Mitglied der Geschäftsleitung

Daniel Hügli
Zentralsekretär

Si-TrA

Syndicat Indépendant du Trafic Aérien

Yassin Kout
Präsident

Yves Mugny
Gewerkschaftssekretär

Anhang 1 (Entlöhnung)



Anhang 1 (Entlöhnung)

Zum Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT) vom 1. Januar 2020

INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
Art. 1 Entlöhnung	25
Art. 2 Erfolgsanteil	26

Art. 1 Entlöhnung

- ¹ Auf Grund von Art. 2.7.3 GAV AOT vom 1. Januar 2020 werden folgende Begriffe bezüglich Entlöhnung definiert.
- ² Die Basislöhne werden auf der Basis einer Funktionsbewertung festgelegt und hängen zusammen mit den Anforderungen sowie mit den entsprechenden Stellenbeschreibungen.
- ³ Die Anforderungsniveaus werden in «Lohnbänder» (oder Grade im Englischen) klassifiziert, die Funktionen mit demselben Anforderungsniveau zusammenfassen. Die/der Mitarbeitende ist in einem Lohnband entsprechend der ausgeübten Funktion eingestuft.
- ⁴ Gemäss Entlöhnungssystem werden «Laufbahnen» definiert, die Entwicklungsmöglichkeiten einer Funktion (oder Job family im Englischen) oder einer Funktionsart über mehrere Lohnbänder beschreiben. Die Laufbahn zeigt auf, welche Entwicklungsstufen in einem bestimmten Bereich möglich sind.
- ⁵ Für jedes Anforderungsniveau bestimmt die Lohnbandbreite den Basiswert (Mindestbasislohn) und den Höchstwert (Maximalbasislohn).
- ⁶ Der Lohn der/des Mitarbeitenden wird für die ausgeübte Funktion im Lohnband entsprechend dem Anforderungsniveau eingestuft.
- ⁷ Die Basis- und Höchstwerte der Lohnbandbreite werden zwischen den Vertragsparteien vereinbart. Eine Revision der Lohnbänder ist nicht automatisch mit der ausgehandelten jährlichen Lohnerhöhung verbunden. Die Vertragsparteien überprüfen regelmässig die Positionierung der Lohnbänder im Markt.
- ⁸ Jährlich zwischen den Vertragsparteien ausgehandelte Lohnentwicklungen werden nach nachstehender Matrix entsprechend umgesetzt:

Guidelines for managers

Individual appraisal YEA@skyguide	Position in the salary band		
	Low	Middle	High
Low (C-B)	Low %	Lowest %	Lowest %
In line (A-AA)	High to average %	Average %	Low to average %
High (AAA)	Highest %	High%	High to average %

Anhang 1 (Entlöhnung)



Die Vertragsparteien definieren die kollektive sowie die individuelle prozentuale Verteilung der Lohnsumme. Die Unternehmung unterbreitet den Vertragspartnern die jeweilige Verteilung der individuellen Lohnsumme gemäss der definierten Matrix. Hierzu haben die Vertragspartner ein Mitspracherecht.

- ⁹ Der Basislohn der Mitarbeitenden entwickelt sich unter Berücksichtigung folgender Kriterien:
- Anforderungsniveau
 - Position in der Lohnbandbreite
 - Gesamtergebnis der Leistung der/des Mitarbeitenden
 - allfällige kollektive Lohnerhöhungen.
- ¹⁰ Der Übergang zu einem anderen Anforderungsniveau als jenes zum Zeitpunkt des Dienst Eintritts festgelegten oder die Übernahme einer anderen Funktion als die Anfangsfunktion erfolgt anhand des Prozesses Lohnbandwechsel (Grade change). Dieser Prozess findet grundsätzlich einmal im Jahr mit Anwendung per 1. April statt.
- ¹¹ Wird die neue Funktion in einem tieferen Lohnband eingestuft, wird der Basislohn gekürzt und im Rahmen des neu festgelegten Anforderungsniveaus ausgehandelt.
- ¹² «Mitarbeitendenbeurteilung (Year End Appraisal)»: Die Leistung, das Verhalten und die Entwicklungsmassnahmen werden jedes Jahr anlässlich eines Einzelgesprächs zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden diskutiert; die Ergebnisse werden formal festgehalten.

Art. 2 Erfolgsanteil

- ¹ Der Erfolgsanteil ist basierend auf dem Erreichungsgrad der Unternehmensziele und auf dem während des Bewertungsjahres ausbezahlten Bruttobasislohns berechnet.
- ² Der Erfolgsanteil, der zusätzlich zum Bruttobasislohn ausbezahlt wird, beträgt maximal 5.5% (bei einer Zielerfüllung von 100%).
- ³ Anstelle der Auszahlung kann der Erfolgsanteil nach Wunsch der Geschäftsleitung von skyguide ganz oder teilweise mit Freizeit ausgeglichen werden. In diesem Falle wird für jeden freien Tag 0.4% von dem berechneten Erfolgsanteil abgezogen.
- ⁴ Für Teilzeit- und/oder im Beurteilungsjahr eintretende Mitarbeitende und/oder Begünstigte eines unbezahlten Urlaubs erfolgt die Umwandlung in freie Tage nach Beschäftigungsgrad, je nach ausbezahltem Jahresbruttolohn und der Dauer der Anstellung im Beurteilungsjahr.
- ⁵ In Härtefällen kann eine Mitarbeitende/ein Mitarbeitender schriftlich ein begründetes Gesuch um Auszahlung des gesamten Erfolgsanteils anstelle des von skyguide beschlossenen Freizeitausgleichs einreichen. Das Gesuch ist der Bereichsleitung zur Genehmigung vorzulegen. Im Streitfall kommt das für individuelle Streitigkeiten vorgesehene Vorgehen zur Anwendung.
- ⁶ Mitarbeitende, deren Arbeitsvertrag in der Probezeit endet, haben keinen Anspruch auf den Erfolgsanteil.
- ⁷ Bei längeren, kumulierten Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst, Mutterschaftsurlaub (nur während der Auszahlungszeit der Tagegelder), die mehr als 6 Monate pro Kalenderjahr dauern, ist der Anspruch auf Auszahlung des Erfolgsanteils proportional zur effektiv gearbeiteten Zeit im Beurteilungsjahr gekürzt.
- ⁸ Bei Abwesenheiten wegen unbezahlten Urlaub hat die/der Mitarbeitende keinen Anspruch auf den Erfolgsanteil.

Anhang 1 (Entlöhnung)



- ⁹ Die Auszahlung des Erfolgsanteils für das Vorjahr erfolgt einmal jährlich spätestens mit dem Juni-lohn. Bei Austritt wegen Pensionierung vor Ende des Kalenderjahres wird der Erfolgsanteil spätestens im Monat nach dem Austritt ausbezahlt; in der Regel entspricht er dem Erreichungsgrad der letzten Bewertung und er wird pro rata temporis berechnet. Bei Austritt aus anderen Gründen entspricht der ausbezahlte Betrag 50% des Erreichungsgrades der letzten Bewertung, pro rata temporis berechnet.

Genf/Dübendorf, 11. Dezember 2019

skyguide

Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung Genf

Hans Bracher
CHRO

Klaus Meier
CIO

syndicom

Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Sektion Flugsicherung

Giorgio Pardini
Mitglied der Geschäftsleitung

Daniel Hügli
Zentralsekretär

Si-TrA

Syndicat Indépendant du Trafic Aérien

Yassin Kout
Präsident

Yves Mugny
Gewerkschaftssekretär

Anhang 2 (Unregelmässige Arbeitszeit)



Anhang 2 (Unregelmässige Arbeitszeit)

Zum Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT) vom 1. Januar 2020

INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	29
Art. 1 Geltungsbereich	29
Art. 2 Definitionen	29
II. ARBEITSZEIT UND ARBEITSPLANUNG	29
Art. 3 Höchstdauer der täglichen Arbeit	29
Art. 4 Wöchentliche Arbeitsdauer	29
Art. 5 Tägliche Ruhezeit	29
Art. 6 Pausen	29
Art. 7 Planung der Arbeits- und Ruhezeit	30
Art. 8 Ruhesonntage	30
Art. 9 Ferien	30
III. ARBEITSFREIE TAGE	31
Art. 10 Anzahl der arbeitsfreien Tage pro Kalenderjahr	31
IV. SONNTAGSARBEIT	31
Art. 11 Vergütung	31
V. NACHTARBEIT	31
Art. 12 Vergütung	31
VI. WEITERE BESTIMMUNGEN	31
Art. 13 Berechnung des Stundenlohns	31
Art. 14 Regenerationsurlaub	31

Anhang 2 (Unregelmässige Arbeitszeit)



I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Geltungsbereich

- ¹ Dieser Anhang ist auf die Mitarbeitenden anwendbar, die zum Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags für das administrative, operationelle und technische Personal vom 1. Januar 2020 (im folgenden GAV) gehören und die nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten.
- ² Dieser Anhang fasst die Bestimmungen über die Arbeitszeit, die Ferien- und Urlaubstage, die Nacht- und Sonntagsarbeit und den Regenerationsurlaub zusammen.
- ³ Er ist ein integrierender Bestandteil des GAV.

Art. 2 Definitionen

- ¹ Im Sinne des vorliegenden Anhangs bedeutet ein unregelmässiger Dienstplan ein Betrieb nach Dienstplänen, gemäss welchen die Grenzen der Tagesarbeit (6-20 Uhr) in regelmässigen Abständen überschritten werden oder Einsätze zu leisten sind, die sich auf alle sieben Wochentage verteilen.
- ² Im Sinne des Gesetzes und des vorliegenden Anhangs liegt ein mehrschichtiges Arbeitszeitsystem vor, wenn zwei Mitarbeitende oder mehr nach einem bestimmten Zeitplan gestaffelt und wechselweise am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz, aber nicht rund um die Uhr, gelangen.
- ³ Im Sinne des Gesetzes und des vorliegenden Anhangs gilt als ununterbrochener Betrieb ein Arbeitszeitsystem, bei dem während 24 Stunden an sieben Tagen der Woche Schichtarbeit geleistet wird. Es handelt sich um eine ununterbrochene Schichtarbeit (im Sinne von Abs. 2 des vorliegenden Art.).

II. ARBEITSZEIT UND ARBEITSPLANUNG

Art. 3 Höchstdauer der täglichen Arbeit

Für alle von dem vorliegenden Anhang betroffenen Mitarbeitenden beträgt die tägliche Arbeitsdauer maximal 10 Stunden, einschliesslich Pausen und Arbeitsunterbrechungen.

Art. 4 Wöchentliche Arbeitsdauer

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 41 Stunden; sie wird in der Regel auf der Basis der 5-Tagewoche geleistet.

Art. 5 Tägliche Ruhezeit

- ¹ Einer Dienstschicht hat eine tägliche Ruhezeit von 11 aufeinander folgenden Stunden voranzugehen.
- ² Einmal pro Kalenderwoche kann jedoch diese Ruhezeit auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.
- ³ Ist die/der Mitarbeitende damit einverstanden, kann die Ruhezeit sogar auf 8 Stunden unter den oben genannten Bedingungen herabgesetzt werden.

Art. 6 Pausen

- ¹ Der/dem Mitarbeitenden werden täglich insgesamt 60 Minuten als Arbeitszeit zählende Pausen eingeräumt. Dieser Artikel ersetzt Art. 2.2.4 des GAV.
- ² Grundsätzlich haben die Pausen die Arbeit in ihrer Mitte zu unterbrechen und dürfen nicht kurz nach Arbeitsbeginn, beziehungsweise kurz vor Arbeitsende eingeschaltet werden.

Anhang 2 (Unregelmässige Arbeitszeit)



Art. 7 Planung der Arbeits- und Ruhezeit

- ¹ Die Schichtung der Arbeitszeit wird von skyguide festgesetzt. Sie berücksichtigt dabei die Anliegen der zuständigen Personalvertretung und die örtlichen Verhältnisse, soweit es möglich ist.
- ² Teilzeitarbeit ist möglich, soweit sich diese nicht nachteilig auf den Dienst auswirkt.
- ³ Im Kalendermonat sind mindestens 8 arbeitsfreie Tage zuzuteilen und zu beziehen. Im beidseitigen Einverständnis kann beim Vorliegen besonderer Umstände diese Zahl bis auf 6 herabgesetzt werden.
- ⁴ Ein arbeitsfreier Tag muss obligatorisch von der/vom Mitarbeitenden nach 6 aufeinander folgenden Arbeitstagen bezogen werden. Die Mitarbeitenden, die im ununterbrochenen Betrieb arbeiten, müssen obligatorisch einen arbeitsfreien Tag nach 7 aufeinander folgenden Arbeitstagen beziehen.
- ⁵ Pro Kalenderwoche muss die/der Mitarbeitende mindestens einen halben arbeitsfreien Tag erhalten.
- ⁶ Soweit betrieblich möglich, wird der/dem Mitarbeitenden je Kalendermonat ein vollständiges freies Wochenende zugeteilt.
- ⁷ Eheleuten, die beide dem vorliegenden Anhang unterworfen sind, sind auf ihren Wunsch so oft und soweit betrieblich möglich die Ruhesonntage und auch die übrigen arbeitsfreien Tage gleichzeitig zuzuteilen.
- ⁸ Die arbeitsfreien Tage müssen einen Monat im Voraus im Dienstplan festgelegt werden. Regional unterschiedliche Regelungen sind mit dem Einverständnis der Mitarbeitenden oder ihrer Vertretung möglich.

Art. 8 Ruhesonntage

- ¹ Die arbeitsfreien Tage sind angemessen auf das Jahr zu verteilen. Mindestens 30 arbeitsfreie Tage müssen auf einen Sonntag fallen und die Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr umfassen. Die Sonntage, die auf die Ferientage der/des Mitarbeitenden fallen, gehören dazu.
- ² Wenn betrieblich nötig, kann im beidseitigen Einverständnis die Zahl der arbeitsfreien Tage, die auf einen Sonntag fallen, bis auf 24 herabgesetzt werden (einschliesslich den Sonntagen, die auf die Ferientage der/des Mitarbeitenden fallen). Für diese zusätzlich gearbeiteten Sonntage wird ein Lohnzuschlag von 25% gewährt. Die Abrechnungsperiode der arbeitsfreien Sonntage entspricht dem Kalenderjahr. Die Auszahlung des Zuschlags erfolgt am Ende dieser Abrechnungsperiode.
- ³ Pro 28 Kalendertage wird mindestens ein arbeitsfreier Sonn- oder Feiertag gewährt. Im Einverständnis mit der/dem Mitarbeitenden kann dieser Abstand zwischen zwei arbeitsfreien Sonntagen verlängert werden.

Art. 9 Ferien

- ¹ Der Ferienanspruch ist gemäss den Bestimmungen des GAV festgelegt.
- ² Bei der Festlegung der Ferien sind die betrieblichen Bedürfnisse massgebend. Die Wünsche der/des Mitarbeitenden werden nach Möglichkeit berücksichtigt. In Zeiten besonders starken Verkehrs können jedoch Ferien nur gewährt werden, wenn es der Dienst erlaubt.
- ³ Ausserhalb der Schulferien sind auf Wunsch der Mitarbeitenden die Wochenenden vor und nach einer Ferienwoche (5 Arbeitstage) dienstfrei. Während der Schulferien sind das Wochenende unmittelbar vor oder nach einer Ferienwoche (5 Arbeitstage) dienstfrei oder beide, sofern der Dienst es gestattet.

Anhang 2 (Unregelmässige Arbeitszeit)



III. ARBEITSFREIE TAGE

Art. 10 Anzahl der arbeitsfreien Tage pro Kalenderjahr

- ¹ Jede/jeder Mitarbeitende hat Anspruch auf mindestens 117 bezahlte arbeitsfreie Tage für das gesamte Kalenderjahr.
- ² Der arbeitsfreie Tag umfasst 24 aufeinander folgende Stunden zusätzlich zu den 11 täglichen Ruhestunden (d.h. insgesamt 35 Stunden). Folgen mehrere arbeitsfreie Tage aufeinander, so gilt diese Regelung nur einmal.
- ³ Falls ein positiver oder negativer Saldo an arbeitsfreien Tagen besteht, so wird er auf das folgende Jahr aufgeschoben, vorbehaltlich einer gegensätzlichen Vereinbarung zwischen skyguide und der/dem Mitarbeitenden.

IV. SONNTAGSARBEIT

Art. 11 Vergütung

- ¹ Der Vergütungsanspruch der/des Mitarbeitenden für Sonntagsarbeit richtet sich nach dem GAV.
- ² Als vergütungsberechtigte Sonntage gelten auch die Feiertage im Sinne des Kantonalrechts. Sie werden von skyguide jeweils am Anfang des Jahres entsprechend dem kantonalen Recht festgelegt.

V. NACHTARBEIT

Art. 12 Vergütung

- ¹ Der Vergütungsanspruch der Mitarbeitenden für Nachtarbeit richtet sich nach dem GAV, wie auch der Anspruch auf einen Zeitausgleich. Die Zeitzuschläge (gemäss Art. 2.3.6 GAV) sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder werden im Tourenplan (Verkürzung der Arbeitszeit) berücksichtigt.
- ² Nachtarbeit darf nicht mehr als 14 Mal innerhalb von 28 Tagen einer/einem Mitarbeitenden zugeteilt werden. Die Höchstzuteilungen sind im Art. 7 Abs. 4 dieses Anhangs festgehalten und anzuwenden.
- ³ Mitarbeitende, welche das 45. Altersjahr vollendet haben, können auf eigenes Begehren und sofern es der Dienst gestattet von der Nachtarbeit befreit werden. Andernfalls verpflichtet sich skyguide, die Mitarbeitenden im Hinblick auf eine interne Umbesetzung zu unterstützen.

VI. WEITERE BESTIMMUNGEN

Art. 13 Berechnung des Stundenlohns

In Abweichung vom Art. 2.7.6 des GAV wird der Lohn auf der Grundlage von 248 Arbeitstagen zu 8.2 Stunden berechnet (Basis: 117 Ruhetage).

Art. 14 Regenerationsurlaub

- ¹ Mitarbeitende, die mindestens das 40. und höchstens das 62. Altersjahr vollendet haben, können einen Regenerationsurlaub von zwei Wochen mit folgender Häufigkeit beziehen: jedes 5. Jahr für die Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 90 und 100%, jedes 6. Jahr für die Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 70 und 80%.

Anhang 2 (Unregelmässige Arbeitszeit)



- ² Skyguide übernimmt die Kosten aller Regenerationsurlaube bis zu einem Höchstbetrag von CHF 6000.- sowie die Hälfte der Urlaubszeit. Skyguide setzt nach Absprache mit der/dem Mitarbeitenden den genauen Zeitpunkt fest, wann der Regenerationsurlaub bezogen wird.
- ³ Ein paritätisch erstelltes Reglement regelt die Ausführungsbestimmungen.

Genf/Dübendorf, 11. Dezember 2019

skyguide

Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung Genf

Hans Bracher
CHRO

Klaus Meier
CIO

syndicom

Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Sektion Flugsicherung

Giorgio Pardini
Mitglied der Geschäftsleitung

Daniel Hügli
Zentralsekretär

Si-TrA

Syndicat Indépendant du Trafic Aérien

Yassin Kout
Präsident

Yves Mugny
Gewerkschaftssekretär

Anhang 3 (Mitwirkung)

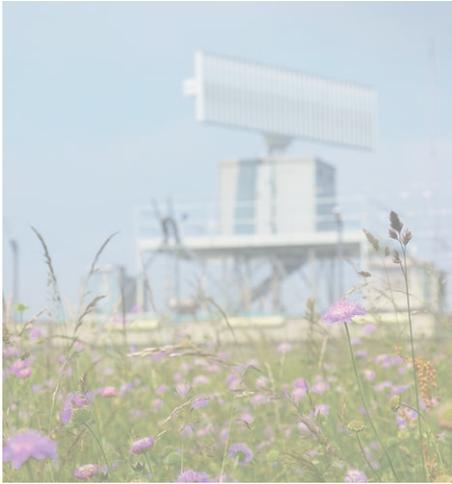


Anhang 3 (Mitwirkung)

Zum Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT) vom 1. Januar 2020

INHALTSVERZEICHNIS		SEITE
1	ALLGEMEINES	34
2	GRADE DER MITWIRKUNG	34
2.1	Information (Grad 1)	34
2.2	Mitsprache (Grad 2)	34
2.3	Mitentscheidung (Grad 3)	34
3	VERTRAGSSCHLIESSENDE GEWERKSCHAFTEN	34
4	PERSONALVERTRETUNG	34
4.1	Allgemeines	34
4.2	Anzahl Mitglieder	34
4.3	Konstituierung und Beschlussfähigkeit	34
4.4	Aufgaben	35
4.5	Sitzungen der Personalvertretung mit skyguide	35
4.6	Infrastruktur, Kosten und Auslagen	35
4.7	Ausbildung	35
5	WAHLEN DER PERSONALVERTRETUNG	35
5.1	Wahlrecht	35
5.1.1	Aktives Wahlrecht	35
5.1.2	Passives Wahlrecht	35
5.2	Wahlgrundsätze	35
5.3	Bildung von Wahlkreisen	35
5.4	Wahlausschuss	36
5.5	Amtsduer	36
5.6	Wahlverfahren	36
5.6.1	Allgemeines	36
5.6.2	Briefliche Wahl	36
5.6.3	Ermittlung der Wahlergebnisse	36
5.6.4	Stille Wahl	36
5.6.5	Nachwahlen	37
5.6.6	Rechtsschutz/Rekurs	37
6	STELLUNG UND SCHUTZ	37
6.1	Verschwiegenheitspflicht	37
6.2	Schutz der Mitglieder	37
6.3	Freistellung	37
7	SKYGUIDE AOT, MITWIRKUNGSBEREICHE, -GRADE UND -EBENEN	38

Anhang 3 (Mitwirkung)



1 ALLGEMEINES

Träger der Mitwirkung sind die vertragsschliessenden Gewerkschaften und die Personalvertretung (PV).

Die Mitwirkung erfolgt in den unter Ziffer 7 abschliessend genannten Mitwirkungsbereichen, -graden und -ebenen.

2 GRADE DER MITWIRKUNG

2.1 Information (Grad 1)

Information bedeutet das Recht auf frühzeitige und umfassende Orientierung in Deutsch oder Französisch; schriftliche Informationen werden auf begründeten Antrag näher erläutert.

2.2 Mitsprache (Grad 2)

Mitsprache bedeutet das Recht auf Anhörung und Einbringen von Vorschlägen, bevor skyguide definitiv entscheidet; weicht sie von den Stellungnahmen ab, so begründet skyguide dies mündlich oder schriftlich.

2.3 Mitentscheidung (Grad 3)

Mitentscheidung bedeutet die paritätische Entscheidung mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften bzw. der Personalvertretung (PV).

3 VERTRAGSSCHLIESSENDE GEWERKSCHAFTEN

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften treffen sich nach Bedarf mit skyguide zu GAV relevanten Themen. Jede vertragschliessende Gewerkschaft unterbreitet ihre Traktanden drei Wochen vor dem Sitzungstermin. Skyguide lädt zu den Sitzungen ein, übernimmt den Vorsitz und sorgt für die Führung eines Protokolls.

4 PERSONALVERTRETUNG

4.1 Allgemeines

Die Mitwirkungsrechte werden durch eine einzige schweizerische Personalvertretung (PV) wahrgenommen.

Skyguide gibt der Personalvertretung die zuständigen Ansprechpersonen bekannt und unterstützt die PV in der Ausübung ihrer Rechte und Pflichten.

4.2 Anzahl Mitglieder

Die PV besteht aus maximal 7 Mitgliedern.

4.3 Konstituierung und Beschlussfähigkeit

Die Personalvertretung konstituiert sich selbst. Dabei sind mindestens die Funktionen Vorsitz und Stellvertretung zu besetzen.

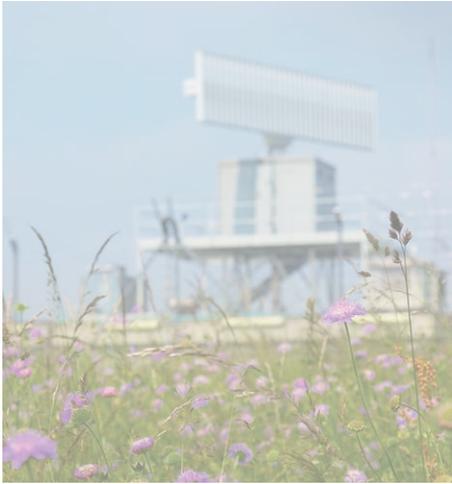
Die Personalvertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind. Zirkularbeschlüsse bedürfen der Zustimmung aller Mitglieder der Personalvertretung.

Bei Stimmgleichheit entscheidet die/der Vorsitzende durch Stichentscheid.

Die Personalvertretung kann Richtlinien für ihre Organisation und die Aufgabenverteilung unter den Mitgliedern der PV erlassen.

Die Personalvertretung tritt nach Bedarf zusammen. Die/der Vorsitzende lädt in der Regel 14 Tage im Voraus zu jeder Sitzung schriftlich ein unter Beilage der Traktandenliste und allfälliger Unterlagen. Über jede Sitzung wird ein Beschlussprotokoll erstellt.

Anhang 3 (Mitwirkung)



4.4 Aufgaben

Die Personalvertretung nimmt ihre Aufgaben selbständig wahr.

Die Personalvertretung pflegt den Kontakt mit den durch sie vertretenen Mitarbeitenden. Sie nimmt deren Anliegen, Wünsche und Kritiken entgegen und vertritt diese gegenüber den Ansprechpersonen von skyguide.

Die Personalvertretung behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von den zuständigen Ansprechpersonen von skyguide unterbreitet werden. Die Personalvertretung und skyguide nehmen gegenseitig Informationen entgegen und geben sie in angemessener Form weiter, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet worden sind.

4.5 Sitzungen der Personalvertretung mit skyguide

Die/der Vorsitzende der Personalvertretung oder die Ansprechpersonen skyguide können bei Bedarf Sitzungen beantragen. Unter normalen Umständen sind zwei Sitzungen pro Jahr vorzusehen.

Die Ansprechpersonen von skyguide sind für die Einberufung der Sitzungen verantwortlich. Sie stellen mit der/dem Vorsitzenden der Personalvertretung die Traktandenliste zusammen und laden die Teilnehmenden in der Regel 14 Tage im Voraus ein.

Das Protokoll wird von beiden Seiten unterzeichnet. Die/der Vorsitzende der Personalvertretung sorgt für die Verteilung des Protokolls an die Mitglieder.

4.6 Infrastruktur, Kosten und Auslagen

Das Mitglied einer Personalvertretung kann für die Aufgabenerfüllung die Infrastruktur seines Arbeitsplatzes benützen. Darüber hinaus gehende Kosten der Personalvertretung (inkl. Spesen gemäss geltender Spesenordnung von skyguide und Weiterbildung) sind durch den Vorsitzenden jährlich zu budgetieren und durch die zuständige HR-Leitung zu genehmigen. Den Mitgliedern der Personalvertretung werden die Auslagen ersetzt, die ihnen bei der pflichtgemässen Erfüllung ihrer Aufgaben entstehen.

4.7 Ausbildung

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften sind für die Ausbildung der Mitglieder der Personalvertretung besorgt.

5 WAHLEN DER PERSONALVERTRETUNG

5.1 Wahlrecht

5.1.1 Aktives Wahlrecht

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden, die dem GAV AOT vom 01. Januar 2020 unterstellt sind.

5.1.2 Passives Wahlrecht

Wählbar sind alle aktiv Wahlberechtigten, die mindestens 18 Jahre alt sind, sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden und zum Zeitpunkt der Wahl mindestens seit sechs Monaten angestellt sind.

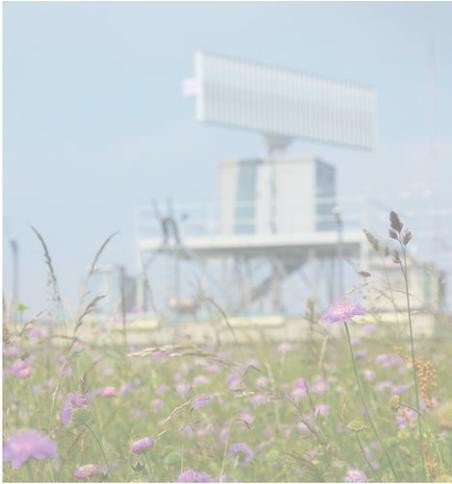
5.2 Wahlgrundsätze

Die Mitglieder der Personalvertretung werden in allgemeinen und freien Wahlen gewählt. Das Wahlgeheimnis ist zu wahren.

5.3 Bildung von Wahlkreisen

Skyguide besteht aus zwei Wahlkreisen: Dübendorf und Genf. Die Regionalflugplätze sind gemäss betrieblicher Struktur entweder Dübendorf oder Genf zugeordnet.

Anhang 3 (Mitwirkung)



5.4 Wahlausschuss

Für die Wahl wird ein Wahlausschuss gebildet. Die Einsetzung des Wahlausschusses erfolgt mindestens vier Monate vor dem Wahltermin durch die zuständige HR-Leitung. Der Wahlausschuss setzt sich aus je zwei Mitgliedern der bisherigen Personalvertretung und zwei Vertretern von skyguide zusammen.

Kandidiert ein Mitglied des Wahlausschusses, tritt es in den Ausstand und bestimmt eine Stellvertretung.

Der Wahlausschuss entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Er ist zuständig für die Durchführung und Überwachung der Wahl.

5.5 Amtsdauer

Die Amtsdauer der Mitglieder der Personalvertretung beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat das Ausscheiden aus der Personalvertretung zur Folge.

Sofern ein Mitglied der Personalvertretung innerhalb der Amtsdauer zurücktritt, das Amt nicht antritt oder den Wahlkreis wechselt, rückt die Kandidatin/der Kandidat mit der nächsthöheren Stimmenzahl nach.

5.6 Wahlverfahren

5.6.1 Allgemeines

Der Wahlausschuss gibt den Wahltermin mindestens zwölf Wochen im Voraus schriftlich bekannt. Gleichzeitig erhalten die Mitarbeitenden eine Frist von vier Wochen zur Einreichung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge müssen von mindestens 10 Wahlberechtigten und der Kandidatin/des Kandidaten unterzeichnet sein. Ein/e wahlberechtigte/r Mitarbeitende/r kann so viele Kandidierende vorschlagen wie im Wahlkreis Sitze zu vergeben sind.

Ein bisheriges Mitglied der Personalvertretung gilt als wieder vorgeschlagen, wenn es nicht mindestens acht Wochen vor dem Wahltermin dem Wahlausschuss schriftlich seinen Rücktritt eingereicht hat.

Die Wahlvorschläge sind den Wahlberechtigten mindestens sechs Wochen vor dem Wahltermin schriftlich oder via Intranet bekannt zu geben.

Die Wahlen werden brieflich (oder, soweit vorhanden, elektronisch) durchgeführt.

5.6.2 Briefliche Wahl

Das Wahlmaterial ist sämtlichen Wahlberechtigten mindestens drei Wochen vor dem Wahltermin zuzustellen. Der offizielle Wahlzettel weist gleich viele leere Zeilen auf wie im Wahlkreis Sitze zu vergeben sind. Vorgedruckte Wahlzettel mit maximal so vielen Namen wie zu vergebende Sitze sind zulässig.

Jede/r Wahlberechtigte kann für eine Kandidatin/einen Kandidaten nur eine gültige Stimme abgeben. Auf dem offiziellen Wahlzettel sind die Kandidierenden handschriftlich aufzuführen. Auf vorgedruckten Wahlzetteln können handschriftlich Namen von Kandidierenden gestrichen oder hinzugefügt werden.

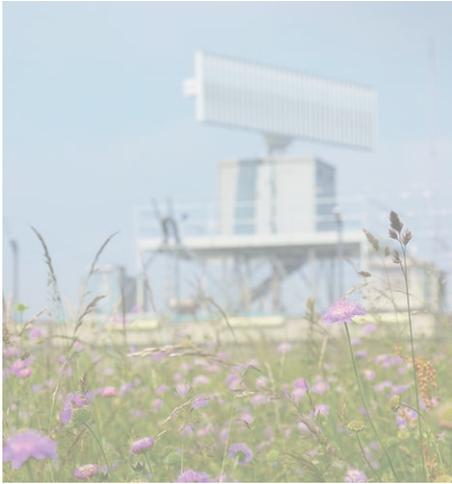
5.6.3 Ermittlung der Wahlergebnisse

Der Wahlausschuss ermittelt die Wahlergebnisse. Gewählt sind diejenigen Kandidierenden mit den meisten Stimmen (relatives Mehr). Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

5.6.4 Stille Wahl

Werden innert der vorgeschriebenen Frist pro Wahlkreis nicht mehr Kandidierende aufgestellt als Sitze zu vergeben sind, erklärt der Wahlausschuss die Kandidierenden als in stiller Wahl gewählt.

Anhang 3 (Mitwirkung)



5.6.5 Nachwahlen

Nachwahlen finden statt, sobald eine Personalvertretung weniger als fünf Mitglieder umfasst und die ordentlichen Wahlen nicht innerhalb der folgenden acht Monate durchgeführt werden.

5.6.6 Rechtsschutz/Rekurs

Bei sowie zum Wahlverfahren besteht im Sinne von Art. 15 des Mitwirkungsgesetzes eine Rekursmöglichkeit. Die Rekursfrist an den Wahlausschuss beträgt drei Tage nach Veröffentlichung der Wahlergebnisse.

Der Rekurs ist schriftlich und mit einer Begründung einzureichen.

6 STELLUNG UND SCHUTZ

6.1 Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder der Personalvertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die sie auf Grund ihrer Funktion erfahren, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden betraut sind.

Skyguide sowie die Mitglieder der Personalvertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a) wenn dies von skyguide oder von der Personalvertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- b) in persönlichen Angelegenheiten einzelner Mitarbeitender.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Ausscheiden aus der Personalvertretung bestehen.

6.2 Schutz der Mitglieder

Skyguide behindert die Mitglieder der Personalvertretung in der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht.

Die Mitglieder der Personalvertretung dürfen von skyguide während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Personalvertretung stellen.

6.3 Freistellung

Die Mitglieder der Personalvertretung können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und die Berufsarbeit es zulässt. Die Personalvertretung kann ihre Sitzungen nach Bedarf während der Arbeitszeit durchführen.

Zudem werden die Mitglieder für ihre Tätigkeit in der Personalvertretung (inkl. Ausbildung) von ihren beruflichen Aufgaben pro Kalenderjahr wie folgt freigestellt.

Vorsitzende/r	bis 4 Tage
Stellvertreter/-in der/des Vorsitzenden	bis 3 Tage
Übrige Mitglieder je	bis 2 Tage

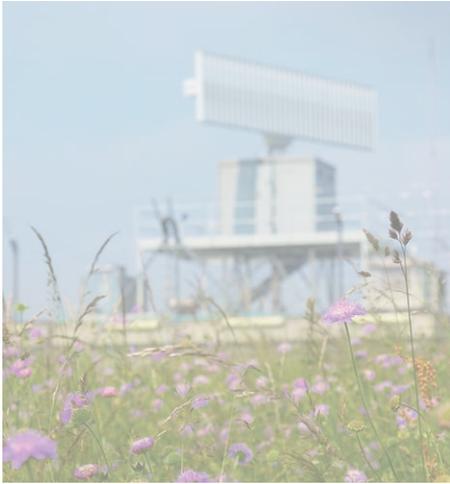
Anhang 3 (Mitwirkung)

7 SKYGUIDE AOT, MITWIRKUNGSBEREICHE, -GRADE UND -EBENEN

Mitwirkungsbereich	Gewerkschaft	Spezifische Kommissionen (SpeKo)	Personalvertretung (PV)
1. Allgemein			
1.1 GAV und Anhänge, Anschlussverträge und GAV-relevante Reglemente: <ul style="list-style-type: none"> • Pikettreglement • Reglement für das Lohnsystem • Reglement Regenerationsurlaub • Reglement Solidaritätsfonds • Reglement des Lokalkomitees (LOCOM) 	3	1	
1.2 Die jährlichen Lohnverhandlungen	3		1
1.3 Firmenreglemente, die nicht bereits durch den GAV geregelt sind	1		1
1.4 Fringe Benefits			1
1.5 Lohnfortzahlung / Taggeldversicherungen für Merkblätter und AVB	1		1
2. Arbeitsmarktfähigkeit			
2.1 Bildungsangebote			1
3. Ergonomie			
3.1 Gestaltung Arbeitsplätze und Arbeitsumgebung, Gesundheitsschutz/ vorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, Arbeitssicherheit	1		2
4. Hausordnung			
4.1 Erlass/Änderung der Hausordnung	–		1
5. Soziales			
5.1 Konzept Sozialräume (Umkleieräume, Duschen, Ruheräume), Personalverpflegungskonzept (Restaurant)	–		2
6. Massnahmen bei Arbeitsmangel, Restrukturierungen			
6.1 Auswirkungen von Restrukturierungen auf die Mitarbeitenden	2		2
6.2 Kurzarbeit	2		1
7. Outsourcing, Akquisitionen, Umstrukturierungen			
7.1 Verkauf von Betriebsteilen	2		2
7.2 Fusionen, Spaltungen, Vermögensübertragungen gemäss FusG	2		2
8. Kommunikation			
8.1 Geschäftsgang, Beschäftigungsentwicklung, Personalbestände, Strategisches (Standorte, Produkte usw.)	1	STRATCOM: 1	1
8.2 Wesentliche Änderungen in der Unternehmensstruktur, Joint Ventures; Gründung von Tochtergesellschaften; Beteiligungen; Firmenverkäufe; Desinvestitionen	1	STRATCOM: 1	1

Anhang 3 (Mitwirkung)

Genf/Dübendorf, 11. Dezember 2019



skyguide

Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung Genf

Hans Bracher
CHRO

Klaus Meier
CIO

syndicom

Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Sektion Flugsicherung

Giorgio Pardini
Mitglied der Geschäftsleitung

Daniel Hügli
Zentralsekretär

Si-TrA

Syndicat Indépendant du Trafic Aérien

Yassin Kout
Präsident

Yves Mugny
Gewerkschaftssekretär

Anhang 4 (Sozialplan)



Anhang 4 (Sozialplan)

Zum Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT) vom 1. Januar 2020

INHALTSVERZEICHNIS		SEITE
1	PRÄAMBEL	41
2	GELTUNGSBEREICH	41
2.1	Geltungsbereich des Sozialplanes	41
2.2	Ausnahmen zum Geltungsbereich des Sozialplanes	41
3	GRUNDSÄTZE	42
4	MITWIRKUNGSRECHTE DER SOZIALPARTNER	42
5	LEISTUNGEN DES SOZIALPLANES	42
5.1	Versetzung innerhalb von skyguide	42
5.2	Berechnung der Leistungskategorien	42
5.3	Leistungskategorien	43
5.4	Leistungsumfang und Leistungsinhalt des befristeten Arbeitsvertrags	43
5.5	Outplacement-Programm	44
5.6	Individuelle Überbrückungsmassnahmen	44
5.6.1	Grundsätzliches	44
5.6.2	Individuelle Härtefälle nach Ablauf der Dauer des befristeten Arbeitsvertrages	44
5.6.3	Mesures de reclassement	45
5.6.4	Fonds für Härtefälle und Umschulungsmassnahmen	45
5.7	Umzugs- und Inkonvenienzentschädigung	45
5.8	Anreizregelung im Falle eines vorzeitigen Austritts aus dem befristeten Arbeitsvertrag	45
5.9	Vorzeitige Pensionierung	46
5.10	Freizügigkeitsleistungen	46
6	ANDERWEITIGE REGELUNGEN	46
6.1	Ferien und Überzeit	46
6.2	Krankentaggeld- und Unfallversicherung	46
6.3	Firmentreue	46
6.4	Lehrverhältnisse	47
6.5	Ausbildungsbeiträge und -verpflichtungen	47
6.6	Geheimhaltung 48	
7	SOZIALPLAN-KOMMISSION	47
8	ERGÄNZUNGEN, ÄNDERUNGEN UND ÜBERSETZUNGEN	47
9	GÜLTIGKEITSDAUER	48
10	ANHÄNGE	48

Anhang 4 (Sozialplan)



1 PRÄAMBEL

Skyguide bekennt sich dazu, restrukturierungsbedingte personelle Abbaumassnahmen so sozialverträglich wie möglich zu gestalten und dabei betriebsbedingte Kündigungen wenn möglich zu vermeiden. Mit den Sozialpartnern wurden die nachfolgend definierten Massnahmen ausgehandelt, welche helfen sollen, menschliche und wirtschaftliche Härten für die betroffenen Mitarbeitenden zu vermeiden oder zumindest zu mildern. Der Sozialplan hat zum Ziel, den betroffenen Mitarbeitenden Perspektiven zu geben, wobei der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden eine hohe Bedeutung zugemessen wird.

Der Sozialplan ist als Annex 4 integrierter Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages AOT vom 1. Januar 2020 (im folgenden «GAV» genannt).

2 GELTUNGSBEREICH

2.1 Geltungsbereich des Sozialplanes

Der Sozialplan gilt für alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden,

- deren Arbeitsverhältnisse mehr als sechs Monate gedauert haben,
- denen wirtschaftlich bedingt kollektiv gekündigt werden soll und
- die innert einer Frist von 30 Kalendertagen nach Erhalt der betriebsbedingten Kündigung einen befristeten Arbeitsvertrag gemäss Art. 5.4 unterzeichnen, der ihnen mit der Mitteilung der betriebsbedingten Kündigung zugestellt wird.

Als kollektive Kündigungen gilt, wenn 6 Mitarbeitenden pro Monat einer juristische Einheit (hier der skyguide) eine Kündigung ausgesprochen werden soll.

In begründeten Einzelfällen kann durch Entscheidung des Leiters HR sowie des für die Restrukturierung zuständigen Geschäftsleitungsmitglieds der Sozialplan ausnahmsweise auch für einzelne Personen zur Anwendung gebracht werden.

2.2 Ausnahmen zum Geltungsbereich des Sozialplanes

Der Sozialplan ist nicht anwendbar:

- Auf Mitarbeitende, die ihren Arbeitsvertrag selber kündigen.
- Auf Mitarbeitende, welche zum Zeitpunkt der Massnahme in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen.
- Auf Mitarbeitende, die innerhalb der skyguide einvernehmlich den Arbeitsplatz und/oder den Arbeitsort wechseln.
- Auf Mitarbeitende, die gemäss den Kriterien des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) zumutbare interne oder externe Arbeitsplätze ablehnen.
- Auf Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis aus disziplinarischen und/oder leistungsbedingten Gründen aufgelöst wird.
- Auf Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis unter Berufung auf Art. 337 OR (Fristlose Auflösung) aufgelöst wird.
- Bei Fusionen, Spaltungen, Geschäftsübernahmen oder anderweitigen Absprachen mit Drittunternehmen, welche die Übernahme der Arbeitsverträge zur Folge haben.

Anhang 4 (Sozialplan)



3 GRUNDSÄTZE

- Skyguide ist bestrebt, auch in einem veränderten Umfeld attraktive und konkurrenzfähige Arbeitsplätze zu schaffen bzw. zu erhalten.
- Skyguide ist bestrebt, den von der Entlassung bedrohten Mitarbeitenden eine zumutbare Stelle innerhalb oder ausserhalb der skyguide zu vermitteln.
- Bevor Kündigungen ausgesprochen werden, werden alternative Massnahmen geprüft.
- Die betroffenen Mitarbeitenden arbeiten aktiv an den eingeleiteten Massnahmen mit und zeigen Eigeninitiative, insbesondere bei der Suche nach einer für sie zumutbaren Lösung.
- Bei der Anwendung des Sozialplanes werden grundsätzlich die bestehenden Ansprüche und Verpflichtungen gemäss Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag und Gesetz erfüllt.

4 MITWIRKUNGSRECHTE DER SOZIALPARTNER

Die Personalvertretung und die Sozialpartner werden bei bevorstehenden, personalpolitisch relevanten Um- und/oder Restrukturierungsmassnahmen unter Anwendung der entsprechenden gesetzlichen Regelungen frühzeitig miteinbezogen. Sie unterstützen skyguide im Hinblick auf die Umsetzung der Restrukturierungsmassnahmen mit konstruktiven Vorschlägen. Das Konsultationsverfahren beträgt maximal 30 Kalendertage. Die Personalvertretung, die Sozialpartner und skyguide arbeiten in der Umsetzung des Sozialplanes in vertrauensvoller Weise zusammen. Für Auslegungsfragen und in Rekursfällen steht eine ad hoc Sozialplan-Kommission (vgl. Art. 7) zur Verfügung.

5 LEISTUNGEN DES SOZIALPLANES

5.1 Versetzung innerhalb von skyguide

Skyguide kann den von einem Stellenabbau betroffenen Mitarbeitenden andere Arbeitsplätze innerhalb von skyguide (nachfolgend «alternativer Arbeitsplatz») anbieten, soweit dies möglich ist (vgl. Art. 2.12.1 GAV). Wenn ein solcher alternativer Arbeitsplatz tiefer als der bisherige Arbeitsplatz eingestuft ist, bleiben die bisherigen vertraglichen Ansprüche (Basislohn) während 12 Monaten gewahrt (vgl. Art. 2.12.1, Absatz 1 GAV). Danach wird die Situation zwischen der/dem betroffenen Mitarbeitenden und dem HR von skyguide neu beurteilt und in gegenseitiger Vereinbarung den neuen Arbeitsverhältnissen angepasst.

5.2 Berechnung der Leistungskategorien

Bei der Festlegung des individuellen Leistungsanspruchs einer/eines von einer betriebsbedingten Kündigung betroffenen Mitarbeitenden, für die/den der Sozialplan gilt, werden das im Zeitpunkt der betriebsbedingten Kündigung bestehende Lebensalter und die Anzahl der im Zeitpunkt der betriebsbedingten Kündigung vollendeten vollen Dienstjahre nach der folgenden Formel berücksichtigt:

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Dienstalter}}{10} = \text{Punkte zur Zuteilung in eine Leistungskategorie}$$

Anhang 4 (Sozialplan)



5.3 Leistungskategorien

Aufgrund der gemäss Art. 5.2 berechneten Punktzahl ergeben sich für die Mitarbeitenden, für die der Sozialplan gilt, die folgenden Leistungskategorien:

Kat. A = Mitarbeitende mit einer Punktzahl von 73.6 oder mehr

Kat. B = Mitarbeitende mit einer Punktzahl von 35.3 bis und mit 73.5

Kat. C = Mitarbeitende mit einer Punktzahl von 15.3 bis und mit 35.2

Kat. D = Mitarbeitende mit einer Punktzahl von 15.2 oder weniger

5.4 Leistungsumfang und Leistungsinhalt des befristeten Arbeitsvertrags

¹ Skyguide bietet den Mitarbeitenden, deren Arbeitsvertrag aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird, einen befristeten Arbeitsvertrag (Anhang 4 bis) an, der von den Mitarbeitenden jederzeit auf das jeweilige Monatsende und ungeachtet der Befristung gemäss Absatz 4 dieser Art. 5.4 vorzeitig beendet werden kann (vgl. zur diesbezüglichen Bonusregelung die nachfolgende Art. 5.8). Der bisherige Arbeitsvertrag mit skyguide wird mit der Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrags sofort beendet. Verweigert ein/e Mitarbeitende/r die Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrags, gilt deren/dessen aktueller Arbeitsvertrag von skyguide unter Wahrung der gesetzlich und vertraglich geltenden Kündigungsfristen als ordentlich gekündigt. In einem solchen Fall verzichtet ein/e Mitarbeitende/r, für die/den der Sozialplan grundsätzlich gelten würde, auf sämtliche Leistungen und Rechte aus dem Sozialplan.

² Während der Dauer des befristeten Arbeitsvertrags wird monatlich das letzte vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages ausbezahlte Basissalär bezahlt. Der Anteil des 13. Monatssalärs wird zusammen mit dem letzten Monatssalär pro rata ausbezahlt. Das Basissalär bleibt für die gesamte Dauer dieses Vertrages unverändert. Bei einer vorzeitigen Beendigung des befristeten Vertrages gilt Art. 5.8.

³ Die Mitarbeitenden werden von ihrer gemäss gekündigtem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung entbunden und haben während der im nachfolgenden Absatz 4 definierten befristeten Anstellungsdauer die alleinige Aufgabe, mit Beizug von qualifizierter Hilfe gemäss Art. 5.5 eine neue Stelle zu suchen. Die Mitarbeitenden sind generell verpflichtet, sich aktiv um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen und eine zumutbare Stelle anzunehmen, falls ihnen eine solche angeboten wird. Bei nachgewiesener Nichteinhaltung der Pflicht, sich um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen, oder bei Ablehnung einer zumutbaren Stelle gemäss Art. 2.12.1 GAV oder bei anderweitigen groben Verfehlungen, insbesondere auch anlässlich des Outplacement-Programms gemäss Art. 5.5 (z. B. wiederholtes unentschuldigtes Fernbleiben von Kursen, Sitzungen, Terminen, Interviews), können durch Beschluss der Sozialplan-Kommission gemäss Art. 7 die Leistungen des Sozialplans gekürzt oder sistiert werden. Bevor eine solche Sanktionsmassnahme ausgesprochen wird, ist der/dem betroffenen Mitarbeitenden das rechtliche Gehör zu gewähren.

⁴ Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages richtet sich (einschliesslich der bisherigen vertraglichen Kündigungsfrist) nach den Leistungskategorien gemäss Art. 5.3.

Sie beträgt	für Kat. A:	9 Monate
	für Kat. B:	7 Monate
	für Kat. C:	5 Monate
	für Kat. D:	4 Monate

Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr bis zum vollendeten 54. Lebensjahr, die aufgrund der Punktzahl gemäss Art. 5.3 der Kategorie C zugewiesen werden, beträgt 6 Monate.

Anhang 4 (Sozialplan)



Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr bis zum vollendeten 54. Lebensjahr, die aufgrund der Punktzahl gemäss Art. 5.3 der Kategorie D zugewiesen werden, beträgt 5 Monate.

Falls die Kündigungsfrist im unbefristeten Arbeitsvertrag im Zeitpunkt des Abschlusses des vorliegenden Sozialplanes für die/den einzelne/n Mitarbeitende/n länger ist als die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages, kommt die längere Kündigungsfrist zur Anwendung.

Für Mitarbeitende, die das 55. Altersjahr vollendet haben, gilt Artikel 2.12.7 des GAV.

5.5 Outplacement-Programm

Mitarbeitende, deren Arbeitsvertrag aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird, und für die der Sozialplan gilt, sind verpflichtet, während der Dauer des befristeten Arbeitsvertrages an einem Outplacement-Programm teilzunehmen.

Das Outplacement-Programm wird von schweizweit anerkannten Outplacementdienstleistern durchgeführt, die durch skyguide evaluiert werden.

Die Inanspruchnahme und Finanzierung anderer Dienstleistungen zur beruflichen Wiedereingliederung, sei dies über andere private und/oder staatliche Anbieter, erfolgt ausserhalb des Sozialplans und wird nicht durch skyguide vergütet.

Die von externen Outplacementdienstleistern angebotenen Dienstleistungen und Massnahmen beziehen sich ausschliesslich auf Arbeits- und/oder Aus- und/oder Weiterbildungsplätze in der Schweiz. Massnahmen, die sich auf Arbeitsplätze und/oder Aus- und/oder Weiterbildungsprogramme ausserhalb der Schweiz beziehen, werden nicht angeboten.

Mit der Teilnahme am Outplacement-Programm werden die Mitarbeitenden durch individuelle oder auf Gruppen abgestimmte Massnahmen bei der Suche professionell unterstützt (Standortbestimmung, Neuorientierung, Bewerbungsunterlagen, Interviewtraining, Kontaktnetz etc.).

Der externe Outplacementdienstleister liefert unter Wahrung des Datenschutzes monatliche Fortschrittskontrollen für skyguide sowie die Sozialpartner.

5.6 Individuelle Überbrückungsmassnahmen

5.6.1 Grundsätzliches

Die berufliche Neuorientierung als Folge einer betriebsbedingten Kündigung kann durch verschiedene Umstände erschwert werden, die im und als Einzelfall beurteilt und geprüft werden müssen. Solche erschwerten Wiedereingliederungsfälle können z. B. aufgrund von gesundheitlichen Problemen (körperliche und geistige Behinderungen, Krankheit etc.), aufgrund von sozialen Faktoren (Unterstützungs- und Alleinerziehungspflichten etc.) und/oder aufgrund von beruflichen Faktoren (mangelnde Ausbildung, schlechte Sprachkenntnisse, wenig Berufserfahrung, hohe Spezialisierung etc.) entstehen, aber auch aufgrund des Umstandes, dass – trotz den von skyguide und den Mitarbeitenden unternommenen Bemühungen – während der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses keine neue Stelle gefunden werden kann.

5.6.2 Individuelle Härtefälle nach Ablauf der Dauer des befristeten Arbeitsvertrages

Ein/e Mitarbeitende/r hat bis maximal 6 Monate nach Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages die Möglichkeit, in einem schriftlich begründeten Gesuch an das HR von skyguide bei Vorliegen eines Härtefalles für maximal 12 Monate einen finanziellen Beitrag (Umschulungsmassnahme gemäss Art. 5.6.3, finanzielle Soforthilfe, Lohnfortzahlung etc.) zur Minderung der Kündigungsfolgen zu beantragen. Das HR von skyguide beurteilt den Antrag der/des Mitarbeitenden und entscheidet über den Antrag sowie das Vorliegen eines Härtefalles. Die/der Mitarbeitende kann innert einer

Anhang 4 (Sozialplan)



Frist von 15 Kalendertagen bei der Sozialplan-Kommission gemäss Art. 7 die Überprüfung des Entscheids von skyguide beantragen. Der Entscheid der Sozialplan-Kommission ist abschliessend.

5.6.3 Umschulungsmassnahmen

Ein/e Mitarbeitende/r hat während der Dauer des befristeten Arbeitsvertrages die Möglichkeit, mittels schriftlichen Antrages an das HR von skyguide eine Umschulungsmassnahme zu beantragen. HR beurteilt den Antrag und entscheidet über den Antrag. Auf Antrag der/des Mitarbeitenden kann innert einer Frist von 7 Kalendertagen bei der Sozialplan-Kommission gemäss Art. 7 die Überprüfung des Entscheids beantragt werden. Der Entscheid der Sozialplan-Kommission ist abschliessend.

Im Antrag müssen mindestens die folgenden Fragen beantwortet werden:

- a) Weshalb sind individuelle Umschulungsmassnahmen und/oder Ausbildungsmassnahmen für die berufliche Wiederintegration notwendig? (Aufzeigen der sich bei den erfolglosen Bemühungen, eine neue Arbeitsstelle zu finden, auftretenden Lücken bei den beruflichen Fähigkeiten resp. Fertigkeiten; Aufzeigen des Grundes, weshalb allenfalls in bisherigen oder vormaligen Beschäftigungsgebieten keine und/oder nur wenige Suchbemühungen stattgefunden haben und/oder nicht erfolgreich waren)
- b) Gibt es einen relevanten Arbeitsmarkt im angestrebten Qualifizierungsbereich? (Aufzeigen von entsprechenden Stellenangeboten)
- c) Ist die/der Mitarbeitende in der Lage, das allenfalls von skyguide unterstützte Ausbildungsziel innert nützlicher Frist zu erreichen? (intellektuell, organisatorisch, finanziell, soziales Umfeld)
- d) Wie ist die/der Mitarbeitende auf die Umschulungsmassnahme und den relevanten Arbeitsmarkt aufmerksam geworden und weshalb entscheidet sich die/der Mitarbeitende zur Beantragung der entsprechenden Massnahmen?

Skyguide kann sich bis zu einem Maximalbetrag von CHF 20'000 pro Mitarbeitende/n an den Kosten der Umschulungsmassnahmen beteiligen.

5.6.4 Fonds für Härtefälle und Umschulungsmassnahmen

Zur Finanzierung der Massnahmen gemäss Art. 5.6.2 und 5.6.3 hat skyguide einen Fonds in der Höhe von CHF 750'000 eingerichtet.

5.7 Umzugs- und Inkonvenienzentschädigung

Beim Antritt einer ersten neuen Arbeitsstelle (intern oder extern), die einen Wohnortwechsel nach sich zieht, kann ein/e Mitarbeitende/r beim HR von skyguide während der Dauer von 12 Monaten nach Stellenantritt eine Beteiligung an den Umzugskosten bzw. Inkonvenienzentschädigung von maximal CHF 15'000 beantragen (vgl. Art. 2.12.1, Absatz 3 GAV). Der Antrag zur Kostenbeteiligung ist zu begründen. Das HR von skyguide entscheidet über den Antrag. Auf Antrag der/des Mitarbeitenden kann innert einer Frist von 15 Kalendertagen bei der Sozialplan-Kommission gemäss Art. 7 die Überprüfung des Entscheids beantragt werden. Der Entscheid der Sozialplan-Kommission ist abschliessend.

5.8 Anreizregelung im Falle eines vorzeitigen Austritts aus dem befristeten Arbeitsvertrag

Mit dieser Regelung sollen für die Mitarbeitenden Anreize geschaffen werden, rasch eine neue Arbeitsstelle anzunehmen und den befristeten Arbeitsvertrag mit skyguide gemäss Art. 5.4 vorzeitig zu beenden.

Jede/r Mitarbeitende, welche/r einen befristeten Arbeitsvertrag zur beruflichen Neuorientierung gemäss Art. 5.4 unterzeichnet und diesen vor Ablauf der gemäss Art. 5.4 Abs. 4 geltenden Dauer kündigt, hat einen Anspruch auf 50% des bis zum Austritt geschuldeten Basissalärs.

Anhang 4 (Sozialplan)



5.9 Vorzeitige Pensionierung

Im Anwendungsfall des Sozialplanes kann skyguide Mitarbeitenden eine frühzeitige Pensionierung anbieten. In einem solchen Fall gelangen die nachfolgenden Regelungen a) bis e) zur Anwendung:

- a) Für eine vorzeitige Pensionierung kommen – unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist – nur Mitarbeitende in Frage, die 5 Jahre oder weniger vor dem ordentlichen reglementarischen Pensionierungszeitpunkt gemäss aktuellem Vorsorgeplan der im Einzelarbeitsvertrag festgelegten Pensionskasse stehen.
- b) Skyguide beteiligt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten gemäss Art. 5.9 lit.e) an der Finanzierung der vorzeitigen Pensionierung mit dem vollständigen Auskauf (100%) der arbeitgeberseitigen und arbeitnehmerseitigen Beiträge auf dem Sparkapital.
- c) Die Weiterführung der Unfallversicherung ist ab Datum der vorzeitigen Pensionierung Sache der/des Mitarbeitenden.
- d) Ein/e Mitarbeitende/r, die/der aus betrieblichen Gründen vorzeitig pensioniert wurde, kann von skyguide nicht mehr ordentlich beschäftigt werden. Ein/e davon betroffene/r Mitarbeitende/r kann auf eine vorzeitige Pensionierung verzichten und sich dementsprechend auf ihre/seine arbeitsvertraglichen Ansprüche berufen.
- e) Alle mit einer vorzeitigen Pensionierung verbundenen Kosten dürfen pro Mitarbeitende/n den Maximalbetrag von CHF 250'000 nicht überschreiten. Ansonsten verzichtet skyguide auf die vorzeitige Pensionierung.

5.10 Freizügigkeitsleistungen

Ausscheidenden Mitarbeitenden stehen Freizügigkeitsleistungen gemäss Reglement Vorsorgekasse der im Einzelarbeitsvertrag festgelegten Pensionskasse zu.

6 ANDERWEITIGE REGELUNGEN

6.1 Ferien und Überzeit

Die während des befristeten Arbeitsvertrages anfallenden Ferien sind in der befristeten Anstellungszeit zu beziehen.

Ferientage und Überstunden, die vor Beginn des befristeten Arbeitsvertrages noch nicht abgebaut werden konnten, werden der/dem Mitarbeitenden auf der Basis des letzten ausbezahlten Basislohns vergütet.

Bezüglich der Ferientage aus dem gekündigten Arbeitsvertrag, die im Zeitpunkt des Beginns des befristeten Arbeitsvertrages von der Mitarbeitenden/vom Mitarbeitenden bereits bezogen worden sind und die über den jährlichen pro rata temporis-Ferienanspruch (inkl. Anspruch aus dem befristeten Arbeitsverhältnis) hinausgehen, verzichtet skyguide auf sein Rückforderungsrecht.

6.2 Krankentaggeld- und Unfallversicherung

Nach Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses haben Mitarbeitende das Recht, innerhalb von 31 Tagen und ohne Anmeldung eines neuen Vorbehalts schriftlich ihren Übergang in die Zusatzeinzelerwerbsausfallversicherung bei Krankheit oder Unfall zu verlangen, sofern sie in der Schweiz oder einem angrenzenden Land wohnen (vgl. Art. 2.8.4, Absatz 1 GAV).

6.3 Firmentreue

Mitarbeitende erhalten die gemäss Art. 2.5.3 GAV vorgesehenen Treueprämien pro rata temporis angerechnet. Die Länge des befristeten Arbeitsvertrages wird dabei angerechnet. Die Treueprämie wird anlässlich des Austritts der/des Mitarbeitenden nach Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages überwiesen.

Anhang 4 (Sozialplan)



6.4 Lehrverhältnisse

Lehrverhältnisse werden unabhängig von Restrukturierungsmaßnahmen gemäss Lehrvertrag weitergeführt.

6.5 Ausbildungsbeiträge und -verpflichtungen

Bei Mitarbeitenden mit Ausbildungsvertrag, die den befristeten Arbeitsvertrag unterzeichnen und dadurch Leistungen aus dem Sozialplan in Anspruch nehmen, werden die gemäss Ausbildungsvertrag von skyguide zu tragenden Ausbildungskosten nur noch bis zur Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages übernommen; allfällige für über das befristete Arbeitsverhältnis hinausgehende Lehrgänge bereits bezahlte Ausbildungskosten werden von skyguide jedoch nicht zurückgefordert. Die/der Mitarbeitende hat die Möglichkeit, betreffend die über das Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses hinausgehenden Kosten für laufende Weiterbildungskurse einen Finanzierungsantrag gemäss Art. 5.6.3 zu stellen. Arbeitszeit bei einem neuen Arbeitgeber, die allenfalls infolge von weitergehenden Ausbildungslehrgängen ausfällt, wird von skyguide jedoch nicht entschädigt.

Im Zeitpunkt der Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrages allenfalls noch bestehende Verpflichtungen der/des Mitarbeitenden betreffend eine während der Anstellungsdauer bei skyguide angefangene oder abgeschlossene Ausbildung (z. B. Rückzahlungsverpflichtungen) erlöschen mit dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages.

6.6 Geheimhaltung

Die/der Mitarbeitende verpflichtet sich gegenüber skyguide, auch nach Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages sämtliche Tatsachen gegenüber Dritten geheim zu halten, die ihr/ihm im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit bei skyguide mitgeteilt wurden oder von denen sie/er anderweitig Kenntnis erlangt hat. Solche Tatsachen dürfen weder zu Gunsten von Dritten, noch zu privaten Zwecken verwendet, verwertet, oder Dritten zugänglich gemacht werden.

7 SOZIALPLAN-KOMMISSION

Der Vollzug dieses Sozialplans wird durch die Sozialplan-Kommission begleitet. Die Kommission hat 6 Mitglieder, wovon 3 von skyguide, 2 von syndicom und 1 von Si-TrA bestimmt wird. Die Kommission wählt die/den Vorsitzenden, alternierend aus den Vertreterinnen/Vertretern von skyguide bzw. der vertragsschliessenden Gewerkschaften für die Dauer eines Jahres. Expertinnen/Experten und Vertretungen aus den betroffenen Bereichen können fallweise beigezogen werden.

Die Kommission prüft und entscheidet im strittigen Einzelfall über die Anwendbarkeit und/oder die Umsetzung des Sozialplanes, sowie in den dafür vorgehend vorgesehenen Appellations- und/oder Vetofällen. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Es gilt das einfache Mehr. Bei Stimmengleichheit entscheidet die/der Vorsitzende.

8 ERGÄNZUNGEN, ÄNDERUNGEN UND ÜBERSETZUNGEN

Ergänzungen, Änderungen und allfällige Verlängerungen dieses Sozialplans werden von den unterzeichnenden Sozialpartnern und skyguide nach den Grundsätzen von Treu und Glauben ausgehandelt und schriftlich abgeschlossen.

Bei Übersetzungen dieses Sozialplans in andere Sprachen ist betreffend dessen Auslegung allein der deutsche Originaltext massgebend, der von den Sozialpartnern und skyguide unterzeichnet worden ist.

Anhang 4 (Sozialplan)



9 GÜLTIGKEITSDAUER

Der vorliegende Sozialplan tritt mit der Unterzeichnung durch sämtliche Parteien in Kraft und gilt solange, wie der GAV in Kraft ist.

10 ANHÄNGE

Der nachfolgende Anhang gilt als integrierter Bestandteil des vorliegenden Sozialplans:
– Anhang 4 bis: Vorlage befristeter Arbeitsvertrag

Genf/Dübendorf, 11. Dezember 2019

skyguide

Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung Genf

Hans Bracher
CHRO

Klaus Meier
CIO

syndicom

Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Sektion Flugsicherung

Giorgio Pardini
Mitglied der Geschäftsleitung

Daniel Hügli
Zentralsekretär

Si-TrA

Syndicat Indépendant du Trafic Aérien

Yassin Kout
Präsident

Yves Mugny
Gewerkschaftssekretär

skyguide

swiss air navigation services ltd
p.o. box 796
CH-1215 geneva 15
tel +41 22 417 41 11
fax +41 22 417 45 47
www.skyguide.ch

Impressum:

© skyguide, swiss air navigation services ltd
Gesamtarbeitsvertrag AOT/de/internal/H/01.2020

