

Gesamtarbeitsvertrag

Administratives, operationelles und technisches Personal (AOT)

zwischen

SKYGUIDE, Schweizerische Aktiengesellschaft
für zivile und militärische Flugsicherung
Route de Pré-Bois 15 – 17, 1215 Genève 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)

1. Januar 2025

1	GELTUNGSBEREICH	5
1.1	Persönlich	5
1.2	Ausnahmen	5
1.3	Gesellschaften	6
1.4	Verhältnis unter den Vertragsparteien, Beschlussfassung, Einigung	6
2	ARBEITSVERTRAGLICHE (NORMATIVE) BESTIMMUNGEN	6
2.1	Gesamtarbeitsvertrag/Einzelarbeitsvertrag	6
2.2	Arbeitszeit	7
2.3	Arbeitszeitmodelle und Lohn-/Zeitzuschläge	9
2.4	Aus- und Weiterbildung	12
2.5	Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen	12
2.6	Gewerkschaftsurlaube	16
2.7	Lohnfestlegung und Gleichbehandlung	16
2.8	Lohnfortzahlung	17
2.9	Rechte und Pflichten	19
2.10	Treuepflicht und Haftung	20
2.11	Immaterialgüterrecht	20
2.12	Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	21
3	VERTRAGLICHE (SCHULDRECHTLICHE) BESTIMMUNGEN	23
3.1	Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz, Gleichstellung und Chancengleichheit	23
3.2	Lohnverhandlungen	23
3.3	Sozialplan	23
3.4	Friedenspflicht	23
3.5	Mitwirkung	23
4	INFORMATIONSCHEIT GEWERKSCHAFT	24
4.1	Informationsveranstaltungen für Skyguide-Mitarbeitende	24
4.2	Elektronische Informationen der vertragsschliessenden Gewerkschaften via Skyguide-Intranet	24
5	VOLLZUGSKOSTENBEITRAG (GAV-BEITRAG)	24
5.1	GAV-Beitrag	24
5.2	Inkasso	25
5.3	Paritätische Kommission GAV-Vollzugsfonds	25
5.4	Schiedsgerichtsbarkeit	25
5.5	Schiedsgericht	25
6	VERHANDLUNGSBEREITSCHAFT	26
7	GELTUNGSDAUER UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	26
7.1	Geltungsdauer GAV	26
7.2	Übergangsbestimmungen	26
7.3	Weitere Bestimmungen (Reglemente)	27
	ANHANG 1 (ENTLÖHNUNG)	29
1	ENTLÖHNUNG	29
2	ERFOLGSANTEIL	30
	ANHANG 2 (UNREGELMÄSSIGE ARBEITSZEIT)	32

1	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	32
1.1	Geltungsbereich	32
1.2	Definitionen	32
2	ARBEITSZEIT UND ARBEITSPLANUNG	32
2.1	Höchstdauer der täglichen Arbeit	32
2.2	Wöchentliche Arbeitsdauer	32
2.3	Tägliche Ruhezeit	32
2.4	Pausen	33
2.5	Planung der Arbeits- und Ruhezeit	33
2.6	Ruhesonntage	33
2.7	Ferien	33
3	ARBEITSFREIE TAGE	34
3.1	Anzahl der arbeitsfreien Tage pro Kalenderjahr	34
4	SONNTAGSARBEIT	34
4.1	Vergütung	34
5	NACHTARBEIT	34
5.1	Vergütung	34
6	WEITERE BESTIMMUNGEN	35
6.1	Berechnung des Stundenlohns	35
6.2	Regenerationsurlaub	35
	ANHANG 3 (MITWIRKUNG)	36
1	ALLGEMEINES	36
2	GRADE DER MITWIRKUNG	36
2.1	Information (Grad 1)	36
2.2	Mitsprache (Grad 2)	36
2.3	Mitentscheidung (Grad 3)	36
3	VERTRAGSSCHLIESSENDE GEWERKSCHAFTEN	36
4	PERSONALVERTRETUNG	36
4.1	Allgemeines	36
4.2	Anzahl Mitglieder	36
4.3	Konstituierung und Beschlussfähigkeit	37
4.4	Aufgaben	37
4.5	Sitzungen der Personalvertretung mit Skyguide	37
4.6	Infrastruktur, Kosten und Auslagen	37
4.7	Ausbildung	37
5	WAHLEN DER PERSONALVERTRETUNG	38
5.1	Wahlrecht	38
5.2	Wahlgrundsätze	38
5.3	Bildung von Wahlkreisen	38
5.4	Wahlausschuss	38
5.5	Amtsduer	38
5.6	Wahlverfahren	39

6	STELLUNG UND SCHUTZ	40
6.1	Verschwiegenheitspflicht	40
6.2	Schutz der Mitglieder	40
6.3	Freistellung	40
7	SKYGUIDE AOT, MITWIRKUNGSBEREICHE, -GRADE UND -EBENEN	40
	ANHANG 4 (SOZIALPLAN)	43
1	PRÄAMBEL	43
2	GELTUNGSBEREICH	43
2.1	Geltungsbereich des Sozialplans	43
2.2	Ausnahmen zum Geltungsbereich des Sozialplanes	43
3	GRUNDSÄTZE	44
4	MITWIRKUNGSRECHTE DER SOZIALPARTNER	44
5	LEISTUNGEN DES SOZIALPLANS	44
5.1	Versetzung innerhalb von Skyguide	44
5.2	Berechnung der Leistungskategorien	44
5.3	Leistungskategorien	45
5.4	Leistungsumfang und Leistungsinhalt des befristeten Arbeitsvertrags	45
5.5	Outplacement-Programm	46
5.6	Individuelle Überbrückungsmassnahmen	46
5.7	Umzugs- und Inkonvenienzenschädigung	47
5.8	Anreizregelung im Falle eines vorzeitigen Austritts aus dem befristeten Arbeitsvertrag	48
5.9	Vorzeitige Pensionierung	48
5.10	Freizügigkeitsleistungen	48
6	ANDERWEITIGE REGELUNGEN	48
6.1	Ferien und Überstunden	48
6.2	Krankentaggeld- und Unfallversicherung	49
6.3	Firmentreue	49
6.4	Lehrverhältnisse	49
6.5	Ausbildungsbeiträge und -verpflichtungen	49
6.6	Geheimhaltung	49
7	SOZIALPLAN-KOMMISSION	50
8	ERGÄNZUNGEN, ÄNDERUNGEN UND ÜBERSETZUNGEN	50
9	GÜLTIGKEITSDAUER	50

PRÄAMBEL

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV) hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung von Skyguide und zum Wohl ihrer Mitarbeitenden beizutragen. Die Vereinbarung untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, demzufolge die Vertragsparteien verpflichtet sind, 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 andererseits das Verhältnis zwischen 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.

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 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 Flugverkehrsleitende 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 den vertragsschliessenden Gewerkschaften 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 Abs. 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.

2 ARBEITSVERTRAGLICHE (NORMATIVE) BESTIMMUNGEN

2.1 GESAMTARBEITSVERTRAG/EINZELARBEITSVERTRAG

- ¹ Jede Änderung des GAV und der weiteren Bestimmungen gemäss Art. 2.1.1 durch die Vertragsparteien bewirkt die automatische Anpassung des Einzelarbeitsvertrags.
- ² Im Einzelarbeitsvertrag können die im Verhältnis zwischen der/dem Mitarbeitenden (Mitglied einer vertragsschliessenden Gewerkschaft) und Skyguide gemäss diesem GAV und den weiteren Bestimmungen gemäss Art. 2.1.1 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 / die Arbeitsorte sowie die Versicherung bei Sozial- und anderen Versicherungen.

2.1.1 ALLGEMEINES

Die Anstellungsbedingungen der diesem Vertrag unterstellten Mitarbeitenden richten sich nach dem GAV, dem Anhang 1 «Entlohnung», 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 Kalendermonats 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 (max. 6 Monate) eine andere ihr/ihm zumutbare Arbeit aufgetragen werden, die nicht zu ihrem/seinem normalen arbeitsvertraglichen Aufgaben- und Pflichtenkreis gehört. Dasselbe gilt für die vorübergehende (max. 6 Monate) Zuteilung eines anderen Einsatzortes. Der Basislohn wird in diesem Fall nicht gekürzt.

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, 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

- ¹ 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.

- ² 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 Kalenderjahres schriftlich gemäss reglementarischen Vorgaben Skyguide zu melden.

2.2.3 ÜBERSTUNDEN UND ÜBERZEIT

- ¹ 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.
- ² 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.
- ³ 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 Abs. 1 kumulierbar.
- ³ Eine Belastung durch ausschliessliche Bildschirmarbeit ist bei der Festsetzung der Kurzpausen zu berücksichtigen.

2.2.5 ANRECHENBARE REISEZEIT

- ¹ Bei Dienstreisen wird die Reisezeit als normale Arbeitszeit abgerechnet, ohne Überstundenzuschläge. Bei einem auswärtigen Einsatzort (Ort, der nicht dem vertraglichen Arbeitsort entspricht) gilt nur derjenige Teil der Reisezeit als Arbeitszeit, der die Zeit des üblichen Arbeitsweges vom Wohnort und zurück überschreitet.
- 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

Überschreitung 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

- ¹ Die GAV-Parteien können die Einführung von Arbeitszeitmodellen vereinbaren.
- ² 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 30 Kalendertage vor einem geplanten Arbeitseinsatz bekannt zu geben. Arbeitseinsätze dürfen in der Regel 4 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

- ¹ Bei der variablen Arbeitszeit handelt es sich um ein Gleitzeitmodell respektive um die Jahresarbeitszeit.
- ² Gleitzeitmodell: Die Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, ihre Sollarbeitszeit innerhalb der definierten Betriebszeit, der individuell festgelegten Ansprechzeiten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse zu leisten.
- ³ 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 der/dem Vorgesetzten zu melden.
- ⁴ Der Zeitsaldo kann in Absprache mit der/dem Vorgesetzten stunden- und tageweise kompensiert werden. Bei Schwankungen des Arbeitsvolumens kann die/der Vorgesetzte nach Rücksprache mit der/dem Mitarbeitenden mindestens 3 Tage im Voraus eine Kompensation anordnen.
- ⁵ Jahresarbeitszeitmodell: Die Jahresarbeitszeit basiert auf variablen Tages-, Wochen- und Monatsarbeitszeiten. Das Modell kann insbesondere in Bereichen mit starken Schwankungen des Arbeitsvolumens angewendet werden.
- ⁶ 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

- ¹ Wünscht die/der Mitarbeitende eine Änderung des Beschäftigungsgrades, so prüft Skyguide solche Begehren im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, wobei Mitarbeitende ab Alter 58 in ihrem Bestreben nach Teilzeitarbeit prioritär behandelt werden.
- ² 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.

- ³ Bei Teilzeitmitarbeitenden werden diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Sollarbeitszeit 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 Sollarbeitszeit.

2.3.4 REMOTE WORK

- ¹ Skyguide Remote Work ist die zeitweise Arbeit ausserhalb der Geschäftsräumlichkeiten, in der Regel von zu Hause aus.
- ² Skyguide bietet Remote Work nur in Bereichen an, in denen die Arbeit ausserhalb der Geschäftsräumlichkeiten aus betrieblichen Gründen möglich ist.
- ³ Remote Work basiert auf Freiwilligkeit und es besteht weder ein Zwang noch ein Anspruch.
- ⁴ Die Ausübung von Remote Work erfolgt jeweils ohne schriftliche Vereinbarung. Sie ist aber an die Zustimmung der/des zuständigen direkten Vorgesetzten gebunden, auch was den Umfang und die Lage der Tage im Remote Work anbelangt. Eine gänzliche Verweigerung ist angemessen zu begründen.
- ⁵ Mitarbeitende, welche Remote Work praktizieren, sind in die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation von Skyguide integriert. Bezüglich Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit und Einhaltung von Regeln und Weisungen (z.B. betreffend Sicherheitsaspekten, Nutzung von Informatik- und Telekommunikationsmitteln, Datensicherung und Geheimhaltung) gelten dieselben Regeln wie bei der Arbeit in den Geschäftsräumen. Die Sollarbeitszeit ist einzuhalten.
- ⁶ Es besteht kein Anspruch auf Lohn- oder Zeitzuschläge oder sonstige Abgeltungen (z. B. für technische Infrastruktur und/oder die Nutzung von privaten Räumlichkeiten).
- ⁷ Im Übrigen richtet sich die Ausübung von Remote Work nach von Skyguide zu erlassenden Weisungen. Weiter sorgt Skyguide für eine hinreichende Information zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit im Remote Work, damit die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz im Remote Work angemessen gestalten und einrichten können.

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 10.–, zuzüglich Ferienentschädigung. 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. Sofern Nachtarbeit zwischen 23.00 und 6.00 in 20 Nächten pro Kalenderjahr geleistet wird, wird der/dem betreffenden Mitarbeitenden einmalig zusätzlich 1 Ferientag zugeteilt. Bei Erreichen von 25 Nächten besteht das Recht auf 2 weitere Ferientage und bei Erreichen von 30 Nächten auf 3 weitere Ferientage, zusätzlich zu den bereits

zugeteilten Ferientagen. Diese zusätzlichen Ferientage sind innerhalb eines Jahres ab Zuteilung zu beziehen.

- 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 20.–, 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 Basislohns.

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 6.– 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.
- ⁴ 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 ZULAGEN FÜR AUSBILDUNG UND COACHING

- ¹ Mitarbeitende (ANSE, ATSEP und Spezialisten für ATM/CNS-Technologien), die als Ausbildende in der Aus- und Weiterbildung (inklusive Erhalt der erworbenen Kompetenzen) tätig sind, haben für diese Tätigkeit Anspruch auf eine Zulage. Dies unter der Voraussetzung, dass es sich um eine Ausbildung handelt, welche auf den Erwerb oder den Erhalt einer Berechtigung zur Ausübung des Berufes in einem operationellen oder technischen Dienst der Flugsicherung ausgerichtet ist.
- ² Die Höhe der Zulage hängt von der Art der Tätigkeit ab. Sie wird pauschal als Tagessatz oder Halbtagesatz ausbezahlt, wobei der Tagessatz im letzten Fall halbiert und auf den nächsten Franken aufgerundet wird. Die Zulagenpauschale wird wie folgt ausgerichtet (Tagessätze):

Coaching (On The Job Training Instructor)	
Assessor (Unit Assessor)	
Unit TRM Facilitator	CHF 85.–
Head of Local Training	
Weitere Mitarbeitende, die zu Ausbildungstätigkeiten beitragen	
Coach am Simulator und in der Ausbildung (Synthetic Training Device Instructor)	CHF 45.–

Zusätzlich erhält der Head Course Instructor (HCI) eine jährliche Entschädigung von CHF 2'500.–.

- ³ Die Einzelheiten hinsichtlich der erfassten Tätigkeiten und Funktionen sowie der Grundsätze für die Ausübung der Tätigkeit werden in einem Reglement geregelt, welches der Konsultation durch die vertragschliessenden Gewerkschaften unterliegt.

2.3.10 FRINGE BENEFITS

Skyguide gewährt nach Möglichkeit den Mitarbeitenden gewisse Vergünstigungen, z.B. betreffend Halbtax-Abonnements.

2.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

- ¹ 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.
- ² 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.
- ³ Nebst den von Skyguide veranlassten Ausbildungen haben die Mitarbeitenden Anspruch auf bis zu 3 bezahlte Tage zur beruflichen Entwicklung pro Jahr. Bei Nichtbezug verfällt der Anspruch. Die Schulungskosten gehen zulasten der Mitarbeitenden.
- ⁴ Bei terminlichen Konflikten zwischen der betrieblichen Planung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird eine einvernehmliche Lösung gesucht.
- ⁵ Im Rahmen der regelmässig durchgeführten Mitarbeitendengespräche und -beurteilungen werden die Entwicklungsschritte und benötigten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besprochen und bewertet.

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 1'000.–

- b) Nach 10 Anstellungsjahren: 1/48 des nach Abs. 3 berechneten Lohnes
- c) Nach 15 Anstellungsjahren: 1/24 des nach Abs. 3 berechneten Lohnes
- d) Nach 20 Anstellungsjahren und alle weiteren 5 Jahre: 1/12 des nach Abs. 3 berechneten Lohnes

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

³ Mit Ausnahme der Prämie gemäss Abs. 1 lit. a) des vorliegenden Artikels wird die Treueprämie auf dem aktuellen Basislohn im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre der Beschäftigung bei Skyguide berechnet.

⁴ Die Treueprämie kann nach zehn Anstellungsjahren in gegenseitigem Einverständnis entweder in bezahltem Urlaub oder in Bar ausbezahlt werden.

⁵ Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Pensionierung, Invalidität oder Tod erfolgt eine Auszahlung der teilweise erworbenen Treueprämie pro rata temporis.

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 18 Wochen ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub. Er verlängert sich im Falle eines Spitalaufenthaltes des neugeborenen Kindes von mindestens zwei Wochen unmittelbar nach der Geburt um die Dauer der Hospitalisation gemäss den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen. Während dieser Zeit hat die Mitarbeitende Anspruch auf den vollen Lohn.

² Die vom Erwerbsersatzgesetz und dessen Verordnung gewährten gesetzlichen Leistungen stehen vollumfänglich Skyguide zu. Die Mitarbeitenden müssen die gesetzlichen Vorschriften und Formalitäten respektieren. Der Basisnettolohn der Mitarbeitenden darf nicht höher sein als derjenige Lohn, den sie ohne Erwerbsersatzleistungen erhalten hätte.

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

⁴ 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 zurückzukehren.

2.5.6 URLAUB DES ANDEREN ELTERNTEILS

- ¹ Der andere Elternteil, d.h. der Vater oder die Ehefrau der Mutter, hat Anspruch auf einen Urlaub von 20 Tagen. Während dieser Zeit besteht ein Anspruch auf den vollen Lohn.
- ² 10 Tage des Urlaubs sind innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der restliche Teil des Urlaubs ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.
- ³ Der Anspruch auf Ferien wird durch den Urlaub nicht gekürzt.
- ⁴ Die gesetzlich gewährten Erwerbsersatzleistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Skyguide zu.

2.5.7 ADOPTIONSURLAUB

- ¹ Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen (Art. 16t EOG) erfüllt sind, haben Mitarbeitende Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von 20 Tagen. Während dieser Zeit besteht ein Anspruch auf den vollen Lohn.
- ² Die ersten 10 Tage können entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden, wobei der gleichzeitige Bezug ausgeschlossen ist. Der gesamte Urlaubsanspruch ist innerhalb eines Jahres nach erfolgter Adoption zu beziehen. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.
- ³ Der Anspruch auf Ferien wird durch den Urlaub nicht gekürzt.
- ⁴ Die gesetzlich gewährten Erwerbsersatzleistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Skyguide zu. Der Adoptionsurlaub kann nicht mit einem Urlaub des anderen Elternteils kumuliert werden.

2.5.8 BETREUUNGSURLAUB

- ¹ Der Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes richtet sich nach Art. 329i OR und Art. 16n ff. EOG. Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, besteht ein Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Während dieser Zeit besteht ein Anspruch auf den vollen Lohn.
- ² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.
- ³ Der Anspruch auf Ferien wird durch den Urlaub nicht gekürzt.
- ⁴ Die gesetzlich gewährten Erwerbsersatzleistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung Skyguide zu.

2.5.9 FAMILIENZULAGEN

- ¹ Die Familienzulagen werden gemäss den Bundesgesetzen sowie den in jedem betroffenen Kanton geltenden Gesetzen ausbezahlt.
- ² Der Anspruch auf allfällige Geburten- sowie Adoptionszulagen richten sich nach den Bundesgesetzen sowie den in jedem betroffenen Kanton geltenden Gesetzen.
- ³ Für im Ausland lebende Kinder nimmt Skyguide keine Kaufkraftanpassung der Zulagen vor.

2.5.10 BEZAHLTE ABSENZEN

- ¹ Will die/der Mitarbeitende aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, Militär oder Zivildienst die Arbeit aussetzen, so hat sie/er auf dem Dienstweg rechtzeitig um Urlaub nachzusuchen.
- ² Der Urlaub wird unter angemessener Berücksichtigung des Grundes bewilligt.
- ³ Der/dem Mitarbeitenden wird in folgenden Fällen bezahlter Urlaub gewährt:
 - Trauung: eigene, der Kinder, Eltern oder Geschwister 1 Tag
 - Hochzeitsurlaub (nach Probezeit, in ungekündigtem Arbeitsverhältnis) 3 Tage
 - Notwendige Zeit für die Betreuung von Familienmitgliedern und Lebenspartnern bei gesundheitlicher Beeinträchtigung bis 3 Tage (maximal 10 Tage pro Kalenderjahr); im Falle der notwendigen Betreuung von Kindern (insbesondere bei Krankheit) bis 3 Tage pro Ereignis (der Nachweis der Verhinderung durch ein Arzzeugnis oder dergleichen kann verlangt werden)
 - Todesfälle: Ehegattin/Ehegatte, Lebenspartner/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 bis max. 3 Tage und für Alleinerziehende bis 5 Tage
 - Umzug bis 3 Tage
- ⁴ In begründeten Fällen können auch zusätzliche Urlaubstage gewährt werden.
- ⁵ Das Recht auf Jugendurlaub richtet sich nach Art. 329e OR (5 Tage pro Jahr). Besteht die Tätigkeit in eidgenössischen oder kantonalen Jugend+Sport-Kursen, erhält die/der Anspruchsberechtigte nach den Voraussetzungen in Art. 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 Basisnettolohn der/des Mitarbeitenden darf nicht höher sein als das, was sie/er ohne Ersatzleistungen erhalten hätte.
- ⁶ Soweit gesetzliche Vorschriften weitere Urlaubsformen zwingend vorsehen, werden diese entsprechend den jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.

2.5.11 ABSENZ INFOLGE KRANKHEIT UND UNFALL

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung von mehr als 3 Arbeitstagen (ohne Berücksichtigung von Ruhetagen) hat die/der Mitarbeitende spätestens am 4. Tag unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Ausnahmsweise kann Skyguide ab dem ersten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis verlangen. Im Falle eines Unfalls muss der/die Mitarbeitende diesen so bald wie möglich der von Skyguide bezeichneten Stelle melden und im Falle einer Arbeitsverhinderung ein ärztliches Zeugnis gemäss den geltenden Bestimmungen vorlegen. Skyguide behält sich zudem das Recht vor, die/den Mitarbeitenden zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten; die Kosten trägt Skyguide.

2.5.12 VORSORGE BEI UNFÄLLEN

- ¹ Die/der Mitarbeitende ist gegen Berufsunfälle und - bei Erfüllen der gesetzlichen Voraussetzungen (mindestens 8 Arbeitsstunden pro Woche) - gegen Nichtberufsunfälle versichert.
- ² Zwei Drittel der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung werden von Skyguide übernommen. Ein Drittel der Prämie wird den versicherten Mitarbeitenden vom Lohn abgezogen.
- ³ Zusätzlich besteht eine Deckung durch eine von Skyguide abgeschlossene Unfallzusatzversicherung, deren Leistungen sich gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen richten. Sie richtet unter anderem

Leistungen aus im Bereich Behandlungs- und Aufenthaltskosten in der privaten Abteilung, Invaliditäts- oder Todesfallkapital sowie Erweiterung der Deckung im Fall von erhöhtem Risiko und Fahrlässigkeit.

2.5.13 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 relevanten Unterlagen hinsichtlich der Pensionskasse, insbesondere der anwendbare Vorsorgeplan, werden der/dem Mitarbeitenden bei der Aufnahme zugänglich gemacht.

2.5.14 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 Beschäftigungsgrades individuell zu vereinbaren.

2.5.15 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 nicht als Dienstzeit angerechnet.
- ² Wenn und soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten, kann Skyguide den Mitarbeitenden im Laufe der Karriere 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 Firmenkonzerten/Branchenversammlungen und gewerkschaftlichen Tagungen/Delegationen
- Bis 2 Tage für gewerkschaftliche Ausbildungskurse
- Weitere Urlaubstage für die Personalvertretung sowie für Gewerkschaftsorgane 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.

2.7.2 MINDESTLOHN

Der jährliche Mindestlohn beträgt CHF 58'500.– brutto. Skyguide kann mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften vereinbaren, dass der Mindestlohn für Einzelfälle unterschritten werden kann.

2.7.3 BASISLOHN

- ¹ 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.
- ² Das Anforderungsniveau wird anhand von anerkannten analytischen Methoden von den Vertragsparteien gemeinsam festgelegt.
- ³ Innerhalb dieser Lohnbandbreite wird die Lohnentwicklung durch die individuelle Leistung bestimmt.
- ⁴ 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 Kalenderjahres 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

- ¹ Der individuelle Basislohn wird in 13 Teilen (13. Teil mit dem Novemberlohn) monatlich überwiesen.
- ² Die individuellen Lohnanpassungen gelten jedes Jahr per 1. April.
- ³ Der Erfolgsanteil gemäss Zielerreichungsgrad wird in der Regel mit dem Juni-Lohn des Folgejahres nach Vorliegen der Jahresrechnung von Skyguide ausbezahlt.
- ⁴ Bei Eintritt, Austritt oder Transfer innerhalb Skyguide werden der individuelle Jahresgrundlohn und der Erfolgsanteil fürs laufende Kalenderjahr pro rata temporis berechnet.
- ⁵ 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.

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 zulasten der/des Mitarbeitenden gehenden Beitragssatz zu verhandeln, falls sich die Bedingungen der Erwerbsausfallversicherungen ändern.

² Die Pflicht zur Beibringung eines ärztlichen Zeugnisses richtet sich nach Art. 2.5.11. 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

¹ 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 für Schichtarbeit, aber ohne variablen Erfolgsanteil gemäss Art. 2.7.4.

² 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 Nettobasislohns.

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 ARBEITSVERHÄLTNISSSES UND ÜBERGANG IN DIE EINZELVERSICHERUNG

¹ Die/der Mitarbeitende, die/der aus dem Kreis der Kollektivversicherten austritt, hat das Recht, innerhalb von 3 Monaten und ohne Anmeldung eines neuen gesundheitlichen Vorbehalts schriftlich ihren/seinen Übergang in die Einzeltaggeldversicherung bei Krankheit oder in die Unfallzusatzversicherung zu verlangen, sofern sie/er in der Schweiz 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 zulasten des Arbeitgebers.

2.8.5 LOHNFORTZAHLUNG BEI MILITÄR-, SCHUTZ- ODER ZIVILDIENT

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.

² Der Militärdienstpflicht wird die Pflicht zur Leistung von Zivilschutzdienst 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 Lohns im Wert von einem Sechstel des Jahresbasislohns.

2.9 RECHTE UND PFLICHTEN

2.9.1 GEHEIMHALTUNG UND BERUFSGEHEIMNIS

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

2.9.2 PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ, GESUNDHEITSSCHUTZ 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 Frau und Mann 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 ihrer 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 Personalossier 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 anderweitig 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.
- ³ Für Mitarbeitende, die eine lizenzpflichtige Tätigkeit ausüben, und die SMC-Mitarbeitenden 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

Um den Eindruck einer unangemessenen Beeinflussung zu vermeiden, darf die/der Mitarbeitende im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit Geschenke oder andere Vorteile nur dann annehmen oder gewähren, sofern diese von geringem Wert sind. Es ist verboten, Geschenke oder andere Vorteile zu fordern oder sich versprechen zu lassen. In diesem Zusammenhang erlässt Skyguide weiterführende Weisungen über den richtigen Umgang mit externen Parteien.

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

- ¹ 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.
- ² 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

- ¹ 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.
- ² 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 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.

- ³ 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 ARBEITSVERHÄLTNISSSES

2.12.1 ÄNDERUNG DES ARBEITSORTS ODER DES TÄTIGKEITSBEREICHS

Vorübergehend:

- ¹ Aus betrieblichen und gesundheitlichen Gründen kann jeder/jedem Mitarbeitenden vorübergehend (max. 6 Monate) eine andere ihr/ihm zumutbare Arbeit übertragen werden, die nicht zu ihren/seinen normalen arbeitsvertraglichen Aufgaben gehört. Dasselbe gilt für die vorübergehende (max. 6 Monate) Zuteilung eines anderen Einsatzorts. Die zusätzliche Reisezeit zum vorübergehenden Einsatzort gilt als Arbeitszeit; die anfallenden zusätzlichen Aufwendungen werden von Skyguide ersetzt.

Permanent:

- ² Bei dauernder Versetzung wird der Basislohn gemäss Lohnsystem von Skyguide überprüft und nötigenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst. Der Besitzstand ist für 12 Monate garantiert.
- ³ 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.
- ⁴ Eine einmalige Zahlung von CHF 15'000.– (inklusive Umzugs- und Inkonvenienzkosten) 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 liegt.

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 ZEITBLAUF

- ¹ Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Erreichen des Rentenalters gemäss dem anwendbaren Vorsorgereglement bzw. -plan der Pensionskasse, mit dem Tod des/der Mitarbeitenden oder mit Ablauf der vereinbarten Frist. Mit Beginn des Anspruchs auf eine ganze Invalidenrente endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung.
- ² Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis über das reglementarische Rentenalter hinaus weitergeführt werden. In diesem Fall untersteht das Arbeitsverhältnis weiterhin den Bestimmungen dieses GAV.
- ³ Die Versicherungsleistungen bei Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse.

2.12.5 MISSBRÄUCLICHE KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNG ZU UNZEIT

- ¹ Der Kündigungsschutz hinsichtlich missbräuchlicher Kündigungen sowie Kündigungen zur Unzeit richtet sich nach den Art. 336 ff. OR.
- ² Während der Dauer, an der Taggelderleistungen der Krankentaggeld- und Unfallversicherung erbracht werden, darf das Anstellungsverhältnis durch Skyguide nicht aufgelöst werden. Skyguide 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 Taggelderleistungen 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 vertragsschliessenden 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 vertragsschliessenden 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.
- 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 weiterzubeschäftigen. 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 PERSÖNLICHKEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ, GLEICHSTELLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

- ¹ Die GAV-Parteien wollen die Chancengleichheit fördern. Skyguide verpflichtet sich dazu,
 - die Persönlichkeit und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen;
 - die Gleichstellung zu verwirklichen;
 - Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung hinsichtlich aller relevanten Persönlichkeitsmerkmale und in allen Bereichen der Anstellung, 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.
- ² Skyguide schafft Gremien (Plattformen und Arbeitsgruppen), die sich mit Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz, Gleichstellung und Chancengleichheit usw. befassen. Diese rapportieren regelmässig der Geschäftsleitung über den Stand der Arbeiten. Die hierbei präsentierten Unterlagen stehen den Sozialpartnern ebenfalls zur Verfügung.
- ³ Skyguide bezeichnet Ansprechpersonen für Mitarbeitende, die sich benachteiligt oder sexuell diskriminiert fühlen und stellt sicher, dass den betroffenen Personen keine beruflichen Nachteile durch eine Meldung erwachsen.

3.2 LOHNVERHANDLUNGEN

- ¹ Jede GAV-Partei kann bis 15. Dezember Verhandlungen über Lohnanpassungen per 1. April des Folgejahres 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.
- ² 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.

3.5 MITWIRKUNG

Allgemeines:

- ¹ Trägerinnen der Mitwirkung sind die vertragsschliessenden Gewerkschaften und die Personalvertretungen (PV).

² Die Mitwirkung erfolgt in den unter Anhang 3 genannten Mitwirkungsbereichen, -graden und -ebenen.

Gewerkschaften:

³ Die vertragsschliessenden Gewerkschaften nehmen ihre Mitwirkungsrechte gegenüber Skyguide wahr. Sie sind die Ansprechpartnerinnen der Geschäftsleitung für wichtige, die Sozialpartnerschaft betreffende Angelegenheiten.

⁴ Die GAV-Parteien fördern die Mitwirkung der Mitarbeitenden und unterstützen damit ein gutes Betriebsklima. Sie setzen die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen durch.

⁵ Die Mitwirkungsbereiche, -grade und -ebenen werden im Anhang 3 «Mitwirkung» geregelt.

⁶ Es besteht keine Mitwirkung bei Ausbildungskonzepten und -modellen sowie bei Lohnthemen für Lernende.

4 INFORMATIONENRECHTE GEWERKSCHAFT

4.1 INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN FÜR SKYGUIDE-MITARBEITENDE

Wünschen 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 SKYGUIDE-INTRANET

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

5 VOLLZUGSKOSTENBEITRAG (GAV-BEITRAG)

5.1 GAV-BEITRAG

¹ Skyguide erhebt von jeder/jedem Mitarbeitenden, die/der in den Geltungsbereich dieses GAV fällt, einen GAV-Beitrag von monatlich 0,3% des Basislohns. Die Mitarbeitenden bestätigen mit der Unterzeichnung des EAV, mit dem Abzug des GAV-Beitrags vom Lohn einverstanden zu sein.

Direkter Abzug des Gewerkschaftsbeitrags der vertragsschliessenden Gewerkschaften vom Lohn durch Skyguide:

² 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.

³ Skyguide übermittelt monatlich die Mitgliederbeiträge an die jeweilige vertragsschliessende Gewerkschaft. Die Modalitäten der monatlichen Überweisungen erfolgt in Absprache mit den Finanzverwaltungen der vertragsschliessenden Gewerkschaften.

GAV-Vollzugsfonds:

- ⁴ Die GAV-Beiträge werden in einen Fonds eingelegt, der von den GAV-Parteien paritätisch verwaltet wird.
- ⁵ Der Fonds dient ausschliesslich zur Finanzierung personalseitiger Aufwendungen für die Erarbeitung, Erneuerung oder den Vollzug dieses GAV sowie zur Rückzahlung des GAV-Beitrags an die Mitglieder der vertragsschliessenden Gewerkschaften. Weiteres regelt das Ausführungsreglement «GAV-Vollzugsfonds».

5.2 INKASSO

- ¹ Der GAV-Beitrag wird für Mitglieder der vertragsschliessenden 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 Mitglieds der vertragsschliessenden Gewerkschaften kein Lohnabzug für den Gewerkschaftsbeitrag vorgenommen, so erstatten die vertragsschliessenden Gewerkschaften dem Mitglied den GAV-Beitrag zurück.
- ² Skyguide stellt den vertragsschliessenden 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

- ¹ 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.
- ² 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

- ¹ 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.
- ² Das Schiedsgericht entscheidet ausserdem über Lohnanpassungen, sofern sich die GAV-Parteien in den Lohnverhandlungen nicht einigen können.
- ³ Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit einem Sozialplan kann das Schiedsgericht lediglich die Verletzung dieses GAV feststellen.

Wahl und Konstituierung:

- ⁴ Das Schiedsgericht besteht aus fünf Mitgliedern, wovon Skyguide zwei und jede vertragsschliessende Gewerkschaft je einen Schiedsrichter bestellen kann. Will eine GAV-Partei das Schiedsgericht anrufen, so teilt sie dies der oder den beklagten Parteien mit eingeschriebenem Brief, unter gleichzeitiger Angabe des Klagebegehrens und Nennung je eines (im Falle einer vertragsschliessenden Gewerkschaft) Schiedsrichters bzw. zweier Schiedsrichter (im Falle einer Anrufung des Schiedsgerichts durch Skyguide) mit. Die beklagte/n Partei/en bestimmt bzw. bestimmen daraufhin ebenfalls die ihr/ihnen zustehende Anzahl Schiedsrichter.

Dies hat innerhalb einer Frist von 10 Arbeitstagen zu erfolgen. Die vier Schiedsrichter wählen daraufhin innerhalb einer Frist von 10 Arbeitstagen eine/n fünfte/n Schiedsrichter/in, der/die als Präsident/in fungiert und im Zweifel den Stichentscheid hat. Die Konstituierung erfolgt raschestmöglich nach der Ernennung der Schiedsrichter. Alle beteiligten Parteien sind bei der Bestellung der Schiedsrichter (inklusive Präsidium) darum bemüht, dass ein Stundenhonorarsatz von CHF 350.– als Richtwert nicht überschritten wird. Bei der allfälligen Bestellung eines Sekretariats beträgt der Honorarrichtwert CHF 250.–.

Verfahren:

- ⁵ 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.
- ⁶ 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.
- ⁷ Das Schiedsgericht kann jederzeit einen Einigungsversuch vornehmen.
- ⁸ Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig unter Vorbehalt der Beschwerde an das Bundesgericht gemäss Art. 389 ff. ZPO.
- ⁹ Die Verfahrenskosten werden gemäss Art. 104 ff. ZPO aufgeteilt.
- ¹⁰ Während des Schiedsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

Subsidiär anwendbare Bestimmungen:

- ¹¹ 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 2027. 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

- ¹ Skysoft ATM SA wird gemäss Art. 1.3 Abs. 3 behandelt.

² Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

7.3 WEITERE BESTIMMUNGEN (REGLEMENTE)

Anhänge

Die folgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des GAV:

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

Bern, 5. Dezember 2024

Skyguide, Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung

Hans Bracher
CHRO

Klaus Meier
CTO

syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Daniel Hügli
Mitglied der Geschäftsleitung

Teresa Dos Santos Lima-Matteo
Zentralsekretärin Sektor ICT

Si-TrA, Syndicat Indépendant Trafic Aérien

Yves Mugny
Secrétaire syndical

Yassin Kout
Président

Anhang 1 (Entlöhnung)

zum Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT)
vom 1. Januar 2025

1 ENTLÖHNUNG

- ¹ Aufgrund von Art. 2.7.3 GAV AOT vom 1. Januar 2025 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:

Beurteilung (YEA)	Position im Lohnband		
	Tief	Mittel	Hoch
C und B	% (tief)	% (tiefste)	% (tiefste)
A – AA	% (hoch bis mittel)	% (mittel)	% (tief bis mittel)
AAA	% (höchste)	% (hoch)	% (hoch bis mittel)

Die Vertragsparteien definieren die kollektive sowie die individuelle prozentuale Verteilung der Lohnsumme. Skyguide unterbreitet den vertragsschliessenden Gewerkschaften die jeweilige Verteilung der individuellen Lohnsumme gemäss der definierten Matrix. Hierzu haben die vertragsschliessenden Gewerkschaften 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. Bei einem neuen Karriereschritt (z.B. absolvierte Ausbildung zum Erwerb oder Erhalt einer Berechtigung zur Ausübung des Berufs) kann dieser Prozess auch unterjährig erfolgen.

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.

2 ERFOLGSANTEIL

¹ Der Erfolgsanteil ist basierend auf dem Erreichungsgrad der Unternehmensziele und auf dem während des Bewertungsjahres ausbezahlten Bruttobasislohn 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 ein/e Mitarbeitende/r 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 Urlaubs hat die/der Mitarbeitende keinen Anspruch auf den Erfolgsanteil.

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.

Anhang 2 (Unregelmässige Arbeitszeit)

zum Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT)
vom 1. Januar 2025

1 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1.1 GELTUNGSBEREICH

- ¹ Dieser Anhang ist auf die Mitarbeitenden anwendbar, die zum Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags für das administrative, operationelle und technische Personal vom 1. Januar 2025 (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.

1.2 DEFINITIONEN

- ¹ Im Sinne des vorliegenden Anhangs bedeutet ein unregelmässiger Dienstplan ein Betrieb nach Dienstplänen, gemäss denen die Grenzen der Tagesarbeit (6.00 bis 20.00 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.).

2 ARBEITSZEIT UND ARBEITSPLANUNG

2.1 HÖCHSTDAUER DER TÄGLICHEN ARBEIT

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

2.2 WÖCHENTLICHE ARBEITSDAUER

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

2.3 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.

2.4 PAUSEN

- ¹ Der/dem Mitarbeitenden werden täglich insgesamt 60 Minuten als Arbeitszeit zählende Pausen eingeräumt. Dieser Art. 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, bzw. kurz vor Arbeitsende eingeschaltet werden.

2.5 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 Betrieb 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 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen bezogen werden. Die Mitarbeitenden, die im ununterbrochenen Betrieb arbeiten, müssen obligatorisch einen arbeitsfreien Tag nach 7 aufeinanderfolgenden 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.

2.6 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 0.00 bis 24.00 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.

2.7 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 die betrieblichen Verhältnisse gestatten.
- ³ Ausserhalb der Schulferien sind auf Wunsch der Mitarbeitenden die Wochenenden vor und nach einer Ferienwoche (5 Arbeitstage) dienstfrei. Während der Schulferien ist das Wochenende unmittelbar vor oder nach einer Ferienwoche (5 Arbeitstage) dienstfrei - oder beide, sofern es die betrieblichen Verhältnisse gestatten.
- 3 ARBEITSFREIE TAGE
- 3.1 ANZAHL DER ARBEITSFREIEN TAGE PRO KALENDERJAHR
- ¹ Jede/r 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.
- 4 SONNTAGSARBEIT
- 4.1 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 kantonalen Rechts. Sie werden von Skyguide jeweils am Anfang des Jahres entsprechend dem kantonalen Recht festgelegt.
- 5 NACHTARBEIT
- 5.1 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. 2.5 Abs. 4 dieses Anhangs festgehalten und anzuwenden.
- ³ Mitarbeitende, welche das 45. Altersjahr vollendet haben, können auf eigenes Begehren und sofern es die betrieblichen Verhältnisse gestatten von der Nachtarbeit befreit werden. Andernfalls verpflichtet sich Skyguide, die Mitarbeitenden im Hinblick auf eine interne Umbesetzung zu unterstützen.

6 WEITERE BESTIMMUNGEN

6.1 BERECHNUNG DES STUNDENLOHNS

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

6.2 REGENERATIONSURLAUB

- ¹ Mitarbeitende, die das 40. Altersjahr vollendet haben, können einen Regenerationsurlaub von 2 Wochen jedes 4. Jahr beziehen.
- ² Skyguide übernimmt die Kosten aller Regenerationsurlaube bis zu einem Höchstbetrag von CHF 6'000.– 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.

Anhang 3 (Mitwirkung)

zum Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT) vom 1. Januar 2025

1 ALLGEMEINES

¹ Trägerinnen der Mitwirkung sind die vertragsschliessenden Gewerkschaften und die Personalvertretung.

² Die Mitwirkung erfolgt in den unter Art. 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.

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

¹ Die Mitwirkungsrechte werden durch eine einzige schweizerische Personalvertretung wahrgenommen.

² Skyguide gibt der Personalvertretung die zuständigen Ansprechpersonen bekannt und unterstützt die Personalvertretung in der Ausübung ihrer Rechte und Pflichten.

4.2 ANZAHL MITGLIEDER

Die Personalvertretung besteht aus maximal 7 Mitgliedern.

4.3 KONSTITUIERUNG UND BESCHLUSSFÄHIGKEIT

- ¹ Die Personalvertretung konstituiert sich selbst. Dabei sind mindestens die Funktionen Vorsitz und Stellvertretung zu besetzen.
- ² Die Personalvertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Zirkularbeschlüsse bedürfen der Zustimmung aller Mitglieder der Personalvertretung.
- ³ Bei Stimmengleichheit entscheidet die/der Vorsitzende durch Stichentscheid.
- ⁴ Die Personalvertretung kann Richtlinien für ihre Organisation und die Aufgabenverteilung unter den Mitgliedern der Personalvertretung erlassen.
- ⁵ 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.

4.4 AUFGABEN

- ¹ Die Personalvertretung nimmt ihre Aufgaben selbständig wahr.
- ² 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.
- ³ 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

- ¹ Die/der Vorsitzende der Personalvertretung oder die Ansprechpersonen von Skyguide können bei Bedarf Sitzungen beantragen. Unter normalen Umständen sind zwei Sitzungen pro Jahr vorzusehen.
- ² 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.
- ³ Skyguide sorgt für die Führung eines Protokolls.

4.6 INFRASTRUKTUR, KOSTEN UND AUSLAGEN

Das Mitglied der 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 die/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 1. Januar 2025 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

¹ Skyguide besteht aus zwei Wahlkreisen: Dübendorf und Genf. Die Regionalflugplätze sind gemäss betrieblicher Struktur entweder Dübendorf oder Genf zugeordnet.

² Pro Wahlkreis sind drei Sitze zu vergeben. Die Vergabe eines siebten Sitzes erfolgt unabhängig des Wahlkreises nach Stimmenmehrheit.

5.4 WAHLAUSSCHUSS

¹ Für die Wahl wird ein Wahlausschuss gebildet. Die Einsetzung des Wahlausschusses erfolgt mindestens vier Monate vor dem Wahltermin (Schliessung des elektronischen oder des brieflichen Wahlganges) durch die zuständige HR-Leitung. Der Wahlausschuss setzt sich aus je zwei Mitgliedern der bisherigen Personalvertretung und zwei Vertretern von Skyguide zusammen.

² Kandidiert ein Mitglied der bisherigen Personalvertretung für die Wiederwahl, so kann es gleichwohl dem Wahlausschuss angehören (keine Ausstandspflicht). Soweit nicht genügend Mitglieder für den Wahlausschuss zur Verfügung stehen, bestimmt die Personalvertretung oder ersatzweise die zuständige HR-Leitung eine Stellvertretung aus dem Kreis der Wahlberechtigten.

³ Der Wahlausschuss entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Er ist zuständig für die Durchführung und Überwachung der Wahl.

5.5 AMTSDAUER

¹ Die Amtsdauer der Mitglieder der Personalvertretung beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat das Ausscheiden aus der Personalvertretung zur Folge.

² Sofern ein Mitglied der Personalvertretung innerhalb der Amtsdauer zurücktritt, das Amt nicht antritt oder den Wahlkreis wechselt, rückt die/der Kandidat/in mit der nächsthöheren Stimmenzahl nach.

5.6 WAHLVERFAHREN

5.6.1 ALLGEMEINES

- ¹ 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 des jeweiligen Wahlkreises und der Kandidatin / dem Kandidaten unterzeichnet sein. Ein/e wahlberechtigte/r Mitarbeitende/r kann so viele Kandidierende vorschlagen wie in seinem/ihrem Wahlkreis Sitze zu vergeben sind.
- ² 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.
- ³ Die Wahlvorschläge sind den Wahlberechtigten mindestens sechs Wochen vor dem Wahltermin auf elektronischem Weg (oder schriftlich) bekannt zu geben.
- ⁴ Die Wahlen werden elektronisch durchgeführt, wobei die Wahlkommission im Ausnahmefall eine briefliche Wahl vorsehen kann.

5.6.2 DURCHFÜHRUNG DER WAHL

- ¹ Die elektronische Wahl ist mindestens drei Wochen vor dem Wahltermin für sämtliche Wahlberechtigten zu eröffnen. Bei einer brieflichen Wahl ist den Wahlberechtigten das Wahlmaterial innert der gleichen Frist zuzustellen. Die elektronische Wahl bzw. der offizielle Wahlzettel lässt nur die Abgabe der Anzahl Stimmen zu, wie im Wahlkreis Sitze zu vergeben sind.
- ² Jede/r Wahlberechtigte kann für eine/n Kandidierende/n nur eine gültige Stimme abgeben (durch elektronische Wahl bzw. durch handschriftliche Aufführung auf dem Wahlzettel).

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.

5.6.5 NACHWAHLEN

- ¹ Nachwahlen finden statt, sobald die Personalvertretung weniger als fünf Mitglieder umfasst und die ordentlichen Wahlen nicht innerhalb der folgenden acht Monate durchgeführt werden.
- ² Sofern bei einer Nachwahl alle Sitze eines Wahlkreises schon besetzt sind, wird in diesem Wahlkreis keine Nachwahl durchgeführt. Im anderen Wahlkreis werden in diesem Falle nur maximal so viele Mitglieder gewählt, wie Sitze für den Wahlkreis zu vergeben sind.

5.6.6 RECHTSSCHUTZ/REKURS

- ¹ Das Wahlverfahren kann nach Art. 15 des Mitwirkungsgesetzes wegen Verletzung wesentlicher Vorschriften über die Wählbarkeit, das Wahlrecht und das Wahlverfahren angefochten werden. Die Rekursfrist an den Wahlausschuss beträgt drei Tage nach Veröffentlichung der Wahlergebnisse.

² Der Rekurs ist schriftlich und mit einer Begründung einzureichen.

6 STELLUNG UND SCHUTZ

6.1 VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

¹ Die Mitglieder der Personalvertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die sie aufgrund ihrer Funktion erfahren, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden betraut sind.

² 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.

³ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Ausscheiden aus der Personalvertretung bestehen.

6.2 SCHUTZ DER MITGLIEDER

¹ Skyguide behindert die Mitglieder der Personalvertretung in der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht.

² 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

¹ Die Mitglieder der Personalvertretung können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und die beruflichen Verpflichtungen es zulassen. Die Personalvertretung kann ihre Sitzungen nach Bedarf während der Arbeitszeit durchführen.

² 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

7 SKYGUIDE AOT, MITWIRKUNGSBEREICHE, -GRADE UND -EBENEN

Mitwirkungsbereich	Gewerkschaften	Spezifische Kommissionen	Personalvertretung
1. Allgemein			
1.1 GAV und Anhänge / GAV-relevante Reglemente:			
— Pikettreglement	3		1
— Reglement für das Lohnsystem (Anhang 1)	3		1

Mitwirkungsbereich	Gewerkschaften	Spezifische Kommissionen	Personalvertretung
— Spesenreglement	1		1
— Reglement Regenerationsurlaub	3		1
— Reglement Solidaritätsfonds	3		1
— Reglement des Lokalkomitees (LOCOM)	3		1
— Reglement Ausbildung und Coaching (TOPS)	2		1
1.2 Die jährlichen Lohnverhandlungen	3		1
1.3 Lohngleichheitsanalysen	1		1
1.4 Firmenreglemente, die nicht bereits durch den GAV geregelt sind	1		1
1.5 Fringe Benefits			1
1.6 Lohnfortzahlung / Taggeldversicherungen für Merkblätter und AVB	1		1
1.7 Mitarbeitendenbeurteilungssysteme	1		1
1.8 AOT Career Model	2		1
1.9 Einsatz von KI-Systemen im Personalbereich	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 (Umkleideräume, 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

Mitwirkungsbereich	Gewerkschaften	Spezifische Kommissionen	Personalvertretung
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 4 (Sozialplan)

zum Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT) vom 1. Januar 2025

1 PRÄAMBEL

- ¹ 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.
- ² Der Sozialplan ist als Anhang 4 integrierter Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages AOT vom 1. Januar 2025 (im folgenden «GAV» genannt).

2 GELTUNGSBEREICH

2.1 GELTUNGSBEREICH DES SOZIALPLANS

- ¹ 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.
- ² Als kollektive Kündigungen gilt, wenn 6 Mitarbeitenden pro Monat einer juristischen Einheit (hier der Skyguide AG) eine Kündigung ausgesprochen werden soll.
- ³ In begründeten Einzelfällen kann durch Entscheidung der/des Leitenden 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 selbst 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 Insolvenzenschädigung (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.

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 Sozialplans 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 Sozialplans in vertrauensvoller Weise zusammen. Für Auslegungsfragen und in Rekursfällen steht eine Ad-hoc-Sozialplan-Kommission (vgl. Art. 7) zur Verfügung.

5 LEISTUNGEN DES SOZIALPLANS

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 Abs. 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:

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

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 an, der von den Mitarbeitenden jederzeit auf das jeweilige Monatsende und ungeachtet der Befristung gemäss Abs. 4 dieses Art. 5.4 vorzeitig beendet werden kann (vgl. zur diesbezüglichen Bonusregelung den nachfolgenden 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 Arbeitsvertrags 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 Vertrags unverändert. Bei einer vorzeitigen Beendigung des befristeten Vertrags gilt Art. 5.8.
- ³ Die Mitarbeitenden werden von ihrer gemäss gekündigtem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung entbunden und haben während der im nachfolgenden Abs. 4 definierten befristeten Anstellungsdauer die alleinige Aufgabe, mit Bezug 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 Arbeitsvertrags 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 Arbeitsvertrags 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.

Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrags 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 Sozialplans für die/den einzelne/n Mitarbeitende/n länger ist als die Dauer des befristeten Arbeitsvertrags, kommt die längere Kündigungsfrist zur Anwendung.

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

5.5 OUTPLACEMENT-PROGRAMM

- ¹ Mitarbeitende, deren Arbeitsvertrag aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird, und für die der Sozialplan gilt, sind verpflichtet, während der Dauer des befristeten Arbeitsvertrags an einem Outplacement-Programm teilzunehmen.
- ² Das Outplacement-Programm wird von schweizweit anerkannten Outplacement-Dienstleistern durchgeführt, die durch Skyguide evaluiert werden.
- ³ 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.
- ⁴ Die von externen Outplacement-Dienstleistern 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.
- ⁵ 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.).
- ⁶ Der externe Outplacement-Dienstleister 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 Umstands, 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 ARBEITSVERTRAGS

Ein/e Mitarbeitende/r hat bis maximal 6 Monate nach Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags die Möglichkeit, in einem schriftlich begründeten Gesuch an das HR von Skyguide bei Vorliegen eines Härtefalls 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 Härtefalls. Die/der Mitarbeitende kann innert einer 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

¹ Ein/e Mitarbeitende/r hat während der Dauer des befristeten Arbeitsvertrags die Möglichkeit, mittels schriftlichen Antrags an das HR von Skyguide eine Umschulungsmassnahme zu beantragen. Das 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.

² 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?

³ Skyguide kann sich bis zu einem Maximalbetrag von CHF 20'000.- pro Mitarbeitende/n an den Kosten den 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 Abs. 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

- ¹ 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.
- ² 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.

5.9 VORZEITIGE PENSIONIERUNG

Im Anwendungsfall des Sozialplans 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 infrage, 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 ihrer 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 der im Einzelarbeitsvertrag festgelegten Pensionskasse zu.

6 ANDERWEITIGE REGELUNGEN

6.1 FERIEEN UND ÜBERSTUNDEN

- ¹ Die während des befristeten Arbeitsvertrags anfallenden Ferien sind in der befristeten Anstellungszeit zu beziehen.

- ² Ferientage und Überstunden, die vor Beginn des befristeten Arbeitsvertrags noch nicht abgebaut werden konnten, werden der/dem Mitarbeitenden auf der Basis des letzten ausbezahlten Basislohns vergütet.
- ³ 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 ihr 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 Abs. 1 GAV).

6.3 FIRMENTREUE

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

6.4 LEHRVERHÄLTNISSE

Lehrverhältnisse werden unabhängig von Restrukturierungsmassnahmen gemäss Lehrvertrag weitergeführt.

6.5 AUSBILDUNGSBEITRÄGE UND -VERPFLICHTUNGEN

- ¹ 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 Arbeitsvertrags 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.
- ² Im Zeitpunkt der Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrags 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 Arbeitsvertrags.

6.6 GEHEIMHALTUNG

Die/der Mitarbeitende verpflichtet sich gegenüber Skyguide, auch nach Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags 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 zugunsten von Dritten, noch zu privaten Zwecken verwendet, verwertet, oder Dritten zugänglich gemacht werden.

7 SOZIALPLAN-KOMMISSION

- ¹ Der Vollzug dieses Sozialplans wird durch die Sozialplan-Kommission begleitet, welche ad hoc in einem Anwendungsfall des Sozialplans gebildet wird. 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.
- ² Die Kommission prüft und entscheidet im strittigen Einzelfall über die Anwendbarkeit und/oder die Umsetzung des Sozialplans 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

- ¹ 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.
- ² 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.

9 GÜLTIGKEITSDAUER

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