

Firmen-Gesamtarbeitsvertrag

für das bei der skyguide beschäftigte
administrative, operationelle und technische Personal

zwischen der

skyguide
Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische
Flugsicherung, Meyrin

und der

Gewerkschaft Kommunikation, Sektion Flugsicherung

sowie dem

Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), Gruppe
Luftverkehr

*der die durch die Vertragsparteien genehmigten Änderungen vom 25. März 1999,
7. Dezember 1999, 30. Januar 2001, 20. Dezember 2001, 22. April 2002 und 25. April 2003
einbezieht.*

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

I.	PRÄAMBEL	4
II.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
	Art. 1 Vertragszweck	4
	Art. 2 Geltungsbereich.....	4
	Art. 3 Ausnahmen	5
	Art. 4 Grundsätze	5
III.	EINZELARBEITSVERTRAG	6
	Art. 5 Anstellungsbedingungen	6
	Art. 6 Verhältnis GAV-Einzelarbeitsvertrag.....	6
	Art. 7 Abschluss des Einzelarbeitsvertrages	6
	Art. 8 Zuweisung des Tätigkeitsbereiches und des Arbeitsortes.....	6
IV.	BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	7
	Art. 9 Kündigungsfristen	7
	Art. 10 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	7
	Art. 11 Ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
V.	SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT DES ANGESTELLTEN	7
	Art. 12 Koalitionsfreiheit.....	7
	Art. 13 Kündigungsschutz	7
	Art. 14 Schutz der Personaldaten.....	8
	Art. 15 Schutz des Angestellten/Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin	8
VI.	ENTLÖHNUNG	8
	Art. 16 Lohnsystem	8
	Art. 17 Zulagen	9
	Art. 19 Lohnnachgenuss	11
	Art. 20 Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall	12
	Art. 21 Lohnanspruch bei Mutterschaft.....	13
	Art. 22 Lohnanspruch bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst	13
	Art. 23 Berufliche Vorsorge	14
VII.	ARBEITSZEIT, PAUSEN, FERIEN UND URLAUB	14
	Art. 24 Arbeitszeit	14
	Art. 25 Pausen	14
	Art. 26 Ferien.....	15
	Art. 27 Arbeitsfreie Tage	15
	Art. 28 Urlaub	15
VIII.	WEITERE ANSPRÜCHE DES ANGESTELLTEN	16
	Art. 29 Fürsorge bei Unfällen	16
	Art. 30 Aus- und Weiterbildung	16
	Art. 31 Vorschlagswesen.....	16
	Art. 32 Recht zur Beanstandung, Beschwerde	17
	Art. 33 Rechtsstreitigkeiten	17

IX.	PFLICHTEN DES ANGESTELLTEN	17
	Art. 34 Pflicht zur Arbeitsleistung	17
	Art. 35 Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern	17
	Art. 36 Treuepflicht	17
	Art. 37 Geheimhaltungs- und Schweigepflicht	18
	Art. 38 Beachtung von Dienstvorschriften und Anordnungen	18
	Art. 39 Verantwortlichkeit des Angestellten	18
	Art. 40 Konsum von psychoaktiven Substanzen (Alkohol, Medikamente, Drogen)	18
X.	EINVERNEHMEN DER SOZIALPARTNER	19
	Art. 41 Mitwirkung auf Unternehmensebene	19
	Art. 42 Besondere Mitwirkungsrechte	19
	Art. 43 Arbeitsfrieden	20
	Art. 44 Betriebliche Mitwirkung	20
	Art. 45 Personalkommissionen	20
	Art. 46 Paritätische Gremien	20
	Art. 47 Paritätische Schlichtungskommission	21
	Art. 48 Schiedsgericht	22
XI.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	22
	Art. 49 Inkrafttreten	22
	Art. 50 Geltungsdauer	23
	Art. 51 Änderungen	23
	Art. 52 Ordentliche Kündigung	23
	Art. 53 Kündigung durch einen einzigen unterzeichnenden Verband	23

I. PRÄAMBEL^A

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV) wird abgeschlossen zwischen der skyguide, Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung, Meyrin (nachfolgend skyguide) und der Gewerkschaft Kommunikation, Sektion Flugsicherung (nachfolgend Gewerkschaft Kommunikation) sowie dem Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD, Gruppe Luftverkehr (nachfolgend VPOD). Er hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der skyguide und zum Wohl der sie tragenden Angestellten beizutragen. Die Vereinbarung untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen. Die Vertragsparteien wollen mit dieser Vereinbarung

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

II. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1^B Vertragszweck

Dieser Gesamtarbeitsvertrag regelt einerseits die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen der skyguide und den für sie tätigen Angestellten und ordnet andererseits das Verhältnis zwischen der skyguide, der Gewerkschaft Kommunikation und dem VPOD.

Art. 2 Geltungsbereich

^{1C}Die Bestimmungen dieses GAV gelten für alle Angestellten, die bei skyguide unter Einzelarbeitsvertrag (EAV) stehen und im administrativen, operationellen und technischen Bereich tätig sind.

^{2D}Dieser GAV gilt unmittelbar für Angestellte, die Mitglieder der Gewerkschaft Kommunikation sind sowie für Angestellte, die Mitglieder des VPOD sind.

^{3E}Für Nichtmitglieder gelten die normativen Bestimmungen des GAV als einzelarbeitsvertragliche Bestimmungen.

^{3 F}Die Vertragspartner geben hiermit gemäss Art. 356b Abs. 1 OR ihre Zustimmung zu allen Anschlüssen der gemäss Abs. 3 jetzigen oder künftigen Angestellten.

^AÄnderung vom 25.04.2003

^BÄnderung vom 25.04.2003

^CÄnderung vom 22.04.2002

^DÄnderung vom 25.04.2003

^EÄnderung vom 25.04.2003

^FÄnderung vom 22.04.2002

Art. 3^G Ausnahmen

¹ Dieser GAV gilt nicht für:

a) Lehrlinge und Praktikanten;

b) Aushilfen. Unter „Aushilfen“ versteht man Angestellte im Dienst der skyguide mit

- einem einmaligen, befristeten Arbeitsvertrag von maximal drei Monaten Dauer
- oder
- einem Beschäftigungsgrad von weniger als 20% (bei Entschädigung im Stundenlohn: mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden wöchentlich).

oder

- einem variablen Arbeitseinsatz (z B: Simulator-Piloten).

c) Kader. Unter „Kader“ versteht man Angestellte mit EAV im Dienst der skyguide mit

- Unternehmens- oder Geschäftsleitungsfunktion

oder

- Vorgesetztenfunktion in einer ihm/ihr unterstellten Unternehmenseinheit

oder

- Funktionen von unternehmensweiter Bedeutung.

d) Flugverkehrsleiter/innen mit einer gültigen Lizenz, die dem GAV für Flugverkehrsleiter/innen oder dem Arbeitsreglement für die militärischen Flugverkehrsleiter/innen unterstehen.

e) Wiederbeschäftigte Rentner/innen, die das Alter der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreicht haben und die von skyguide mit EAV angestellt sind.

Art. 4 Grundsätze

¹Die allgemeinen Rechtsprinzipien kommen auch ohne ausdrückliche Verankerung in diesem GAV zur Anwendung. Dies betrifft insbesondere die Treue- und Sorgfaltspflicht der Angestellten sowie die Fürsorgepflicht der skyguide.

²Jedem Angestellten der skyguide wird unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Muttersprache sowie politischer und religiöser Zugehörigkeit die Rechtsgleichheit gewährleistet. Die skyguide anerkennt den Grundsatz der Gleichbehandlung.

³Die skyguide ist bestrebt, allen Männern und Frauen den gleichberechtigten Zugang zur Arbeit, zum Beruf, zur allgemeinen Bildung, zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

⁴Teilzeitbeschäftigung soll auf allen Stufen für beide Geschlechter möglich sein, soweit Organisation und betriebliche Bedürfnisse dies nicht ausschliessen.

⁵In sozialen Belangen, insbesondere hinsichtlich der Sicherung des Arbeitsplatzes, orientiert sich die skyguide an den Prinzipien der Gleichbehandlung.

^G Änderung vom 22.04.2002

III. EINZELARBEITSVERTRAG

Art. 5^H Anstellungsbedingungen

Die Anstellungsbedingungen der diesem Vertrag unterstellten Angestellten richten sich nach dem GAV, dem Anhang 1 „Lohnsystem“, dem Anhang 2 „Arbeitszeit im Betrieb“ und den weiteren von den Vertragsparteien vereinbarten Ausführungsbestimmungen sowie den Bestimmungen der Einzelarbeitsverträge.

Art. 6 Verhältnis GAV-Einzelarbeitsvertrag

¹Jede Änderung des GAV und der weiteren Bestimmungen gemäss Art. 5 dieses GAV durch die Vertragsparteien bewirkt die automatische Anpassung des Einzelarbeitsvertrages.

²Im Einzelarbeitsvertrag können die im Verhältnis zwischen dem Angestellten (Mitglied der Gewerkschaft Kommunikation oder des VPOD) und der skyguide gemäss diesem GAV und den weiteren Bestimmungen gemäss Art. 5 GAV gewährten Leistungen nicht weggebunden werden.

³Die Bestimmungen dieses GAV gelten im Einzelfall als Inhalt des Einzelarbeitsvertrages, sofern darin nicht Abweichungen zugunsten des Angestellten getroffen werden.

Art. 7 Abschluss des Einzelarbeitsvertrages

¹Zwischen der skyguide und dem einzelnen Angestellten wird ein schriftlicher Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen.

²Der Einzelarbeitsvertrag setzt als Minimum den Beginn des Arbeitsverhältnisses fest und enthält die notwendigen Angaben über den Anfangslohn, Tätigkeitsbereich, Arbeitsort/Arbeitsorte sowie die Mitgliedschaft bei Sozial- und anderen Versicherungen.

Art. 8 Zuweisung des Tätigkeitsbereiches und des Arbeitsortes

¹Der Angestellte wird gemäss den Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag eingesetzt.

²Aus betrieblichen Gründen kann jedem Angestellten vorübergehend eine andere ihm zumutbare Arbeit aufgetragen werden, die nicht zu seinem normalen arbeitsvertraglichen Aufgaben- und Pflichtenkreis gehört. Dasselbe gilt für die vorübergehende Zuteilung eines anderen Arbeitsortes. Der Lohn wird in diesem Fall nicht gekürzt.

³Ist die Weiterbeschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz aus wirtschaftlichen, strukturellen, betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht mehr sinnvoll, so bemühen sich die skyguide und der Angestellte zusammen um die Versetzung an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz, soweit dies nach Treu und Glauben zumutbar ist. Dabei trägt die skyguide der sozialen Situation der betroffenen Angestellten Rechnung. Ein Rechtsanspruch kann aus diesem Entgegenkommen nicht hergeleitet werden.

⁴Bei dauernder Versetzung wird der Lohn (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungsanteil) gemäss Lohnsystem skyguide überprüft und nötigenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst. Der Besitzstand ist garantiert, wenn der versetzte Angestellte höchstens 5 Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter (gemäss Art. 11 GAV) und mindestens im 10. Anstellungsjahr steht und die Versetzung nicht aus disziplinarischen Gründen erfolgt.

^H Änderung vom 22.04.2002

^I Änderung vom 25.04.2003

⁵Ist mit einer Versetzung auch eine Verlegung des Arbeitsortes verbunden, so ist dies dem Angestellten möglichst frühzeitig mitzuteilen.

IV. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 9 Kündigungsfristen

¹Während der ersten drei Monate (Probezeit) kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Woche gekündigt werden.

²Im ersten Anstellungsjahr, ausgenommen während der Probezeit, kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats aufgelöst werden.

³Das überjährige Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonates aufgelöst werden.

⁴JDie Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Nach der Probezeit begründet skyguide die Kündigung in jedem Fall schriftlich.

Art. 10 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

Art. 11 Ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in dem das 62. Altersjahr vollendet wird.

²KBesteht zu diesem Zeitpunkt für den Angestellten kein Anspruch auf eine maximale Altersrente der Pensionskasse skycare (gemäss Art. 23 GAV), wird auf sein Begehren und mit der Zustimmung der skyguide das Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen der maximalen Altersrente, jedoch höchstens bis zum Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters verlängert.

³LDie Versicherungsleistungen bei Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse skycare.

V. SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT DES ANGESTELLTEN

Art. 12^M Koalitionsfreiheit

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

Art. 13 Kündigungsschutz

¹Der Kündigungsschutz hinsichtlich missbräuchlicher Kündigungen sowie Kündigungen zur Unzeit richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

^J Änderung vom 22.04.2002

^K Änderung vom 25.04.2003

^L Änderung vom 25.04.2003

^M Änderung vom 25.04.2003

^{2N} Angestellte, die in einer gewählten Funktion einem Exekutivorgan der Gewerkschaft Kommunikation oder des VPOD angehören, die Mitglieder der Personalkommissionen sowie einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung sind, dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter/in weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

Art. 14 Schutz der Personaldaten

¹ Die skyguide garantiert allen Angestellten den Schutz der Personaldaten. Die Bearbeitung angestelltenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.

² Der Angestellte hat während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses jederzeit das Recht, sein Personaldossier und die ihn betreffenden, elektronisch oder anderswie abgelegten Daten einzusehen. Er kann dieses Recht auch durch eine schriftlich bevollmächtigte Person ausüben.

^{3O} Die skyguide verpflichtet sich, fehlerhafte angestelltenbezogene Daten zu berichtigen und beim Austritt des Angestellten die elektronisch oder anderswie abgelegten Personaldaten, die nicht mehr für betriebsinterne sowie für behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen.

^{4P} Die skyguide stellt der Gewerkschaft Kommunikation und dem VPOD die für das Mutationswesen nötigen Angaben ihrer jeweiligen Mitglieder zur Verfügung, sofern eine entsprechende Erklärung des Mitgliedes vorliegt. Umgekehrt informieren die Gewerkschaft Kommunikation und der VPOD die skyguide über die Mitgliedschaft der Angestellten.

Art. 15 Schutz des Angestellten/Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin

Die skyguide achtet und schützt die physische und psychische Persönlichkeit des Angestellten, nimmt auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht und sorgt für den Schutz der Würde von Mann und Frau am Arbeitsplatz.

VI. ENTLÖHNUNG

Art. 16 Lohnsystem

¹ Das Lohnsystem der skyguide setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen: Basislohn, Erfahrungskomponente, Leistungsanteil und Zulagen. Basislohn und Erfahrungskomponente ergeben den Nominallohn.

² Der Basislohn wird aufgrund einer Funktionsbewertung festgelegt. Im weiteren werden die Funktionen der Angestellten der skyguide in Funktionsgruppen eingeteilt.

^{3O} Die Erfahrungskomponente erhöht sich mit zunehmender Erfahrung. Für die Erhöhung wird von der für die Funktion zu erwartenden Erfahrungszunahme ausgegangen. Variationen in dieser Erfahrungszunahme führen zu einer entsprechenden Beschleunigung oder Verlangsamung der Lohnerhöhung. Die Erfahrungskomponente wird bis zum Erreichen des Maximums des entsprechenden Lohnbandes jährlich, mit Ausnahme der im Jahre 2002 erworbenen Erfahrungskomponente, die gemäss Tabelle 2 am 1. März 2003 ausbezahlt wird, ausgerichtet. Der einer normalen Erfahrungszunahme entsprechende Anspruch des Angestellten auf Ausrichtung der Erfahrungskomponente (betragsmässig oder in % des Basislohnes) wird von den

^N Änderung vom 25.04.2003

^O Änderung vom 22.04.2002

^P Änderung vom 25.04.2003

^O Änderung vom 20.12.2001

Vertragsparteien pro Funktionsgruppe im gegenseitigen Einvernehmen als Bestandteil von Anhang 1 vereinbart.

^{4R}Die skyguide legt einen variablen, leistungsabhängigen Lohnanteil fest, der sich auf den Nominallohn bezieht und zusätzlich ausgerichtet wird. Der Leistungsanteil wird per Beginn des Kalenderjahres aufgrund der Leistungsbeurteilung festgelegt. Die Leistungen werden jährlich in einem Gespräch zwischen dem Angestellten und seinem Vorgesetzten besprochen. Die Ergebnisse des Gesprächs werden schriftlich festgehalten. Sie sind bei der Festsetzung des Leistungsanteils zu berücksichtigen. Der Leistungsanteil kann steigen, sinken oder gleich bleiben. Der Angestellte hat bei Erbringen guter bis hervorragender Leistungen Anspruch auf den Leistungsanteil. Bei unbefriedigender und befriedigender Leistung hat er keinen Anspruch auf den Leistungsanteil. Der Leistungsanteil ist nicht vom Geschäftsergebnis, sondern einzig von der Beurteilung der Leistung des Angestellten abhängig.

^{5S}Die Einzelheiten des Lohnsystems inkl. Funktionsbewertung sowie die Höhe des Nominallohnes werden von der skyguide unter Mitsprache der Gewerkschaft Kommunikation und des VPOD festgelegt.

^{6T}Die minimalen Jahresnominallöhne für die einzelnen Funktionsgruppen werden jeweils per 1. März von den Vertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen in Anhang 1 für ein Kalenderjahr festgelegt. In Abweichung davon können die Vertragsparteien die Jahresnominallöhne auch für eine längere Dauer festlegen. Können sich die Vertragsparteien nicht einigen und ruft keine der beiden Seiten die Paritätische Schlichtungskommission (PSK) (Art. 47 GAV) an oder wird der Vermittlungsvorschlag nicht angenommen, bleibt der Anhang 1 für ein weiteres Jahr in Kraft; die Anrufung des Schiedsgerichts bleibt vorbehalten, wobei die Vertragsparteien im Einzelfall oder im Anhang 1 der PSK die Schiedskompetenz übertragen (und damit die Zuständigkeit des Schiedsgerichts ausschliessen) können. Bei der Festsetzung der Minimallohne wird insbesondere die Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise, die allgemeine Wirtschaftslage sowie die finanzielle Situation der skyguide mitberücksichtigt.

⁷Der Jahreslohn wird in 13 Teilen ausbezahlt. Der 13. Monatslohn resp. der darauf entfallende Anteil wird zusammen mit dem November-Lohn, bei Ausscheiden im Lauf des Jahres mit dem letzten Monatslohn ausbezahlt.

^{8U}Aufgehoben

Art. 17 Zulagen

1. Kinderzulage

¹Der Angestellte hat für jedes seiner Kinder Anspruch auf eine Kinderzulage, sofern sie für dieses Kind nicht anderweitig bezogen wird. Die Zulage wird auch für jedes Kind gewährt, für das der Angestellte dauernd aufkommt.

^{2V}Die Kinderzulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr ausgerichtet. Der Anspruch auf Kinderzulage entfällt, wenn ein Kind zwischen 18 und 25 Jahren ein Erwerbseinkommen erzielt, mit dem sein Unterhalt gedeckt werden kann. Für Kinder, die in Ausbildung begriffen sind, dauert der Anspruch bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens aber bis zum vollendeten 25. Altersjahr.

^R Änderung vom 25.03.1999

^S Änderung vom 25.04.2003

^T Änderung vom 07.12.1999

^U Änderung vom 25.04.2003

^V Änderung vom 22.04.2002

^{3W}Die Zulage beträgt für Kinder, die das 12. Altersjahr noch nicht vollendet haben, je Fr. 2'400.- und für ältere Kinder je Fr. 2'640.- im Jahr. Ein allfälliger höherer kantonaler Ansatz bleibt vorbehalten.

^{4X}Die Einzelheiten zur Anspruchsberechtigung richten sich nach dem kantonalen Recht am Arbeitsort.

2. ^Y Geburtszulage

¹Bei der Geburt eines Kindes hat der Angestellte Anspruch auf eine einmalige Zulage von Fr. 1'000.-. Ein allfälliger höherer kantonaler Ansatz bleibt vorbehalten.

²Der Angestellte hat für jedes seiner Kinder Anspruch auf eine Geburtszulage, sofern diese nicht anderweitig bezogen wird. Für dasselbe Kind wird nur eine Geburtszulage ausgerichtet.

3. Vergütung für Sonntagsarbeit

¹Für Arbeitsleistungen an Sonntagen und den von den Kantonen gleichgestellten Feiertagen wird ein Zuschlag ausgerichtet.

²Für Angestellte, die dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten, beträgt der Zuschlag pro volle geleistete Sonn- oder Feiertagsstunde Fr. 15.00. Alle übrigen Angestellten, die vorübergehend Sonntagsarbeit leisten, erhalten für jede volle geleistete Sonn- oder Feiertagsstunde einen Zuschlag von 50% des auf die Stunde umgerechneten Lohnes (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungsanteil).

4. Vergütung für Nachtarbeit

¹Für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr wird ein Zuschlag ausgerichtet.

²Für Angestellte, die dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten, beträgt der Zuschlag pro volle geleistete Nachtstunde Fr. 6.00. Zusätzlich erhält der Angestellte für Nachtarbeit einen Zeitzuschlag von 10 Minuten pro Stunde. Alle übrigen Angestellten, die vorübergehend Nachtarbeit leisten, erhalten für jede volle geleistete Nachtstunde einen Zuschlag von 25% des auf die Stunde umgerechneten Lohnes (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungsanteil).

5. Vergütung für Schichtarbeit

Der Angestellte, der dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeitet, erhält eine nicht versicherte Zulage von Fr. 100.- pro Monat.

6. Vergütung für Pikettdienst

¹Hat der Angestellte ausserhalb der dienstplanmässigen Arbeitszeit Pikettdienst zu leisten, so hat er Anspruch auf eine Vergütung.

^{2Z}Die Vergütung beträgt Fr. 4.- je Stunde, ohne Rücksicht darauf, ob der Angestellte während des Pikettdienstes zu Dienstleistungen gerufen wird oder nicht.

^W Änderung vom 22.04.2002

^X Änderung vom 22.04.2002

^Y Änderung vom 22.04.2002

^Z Änderung vom 30.01.2001

^{3AA}Im Weiteren erhält der Angestellte für 128 geleistete Pikettdienststunden einen halben Ruhetag zugesprochen. Spätestens nach 256 geleisteten Pikettstunden hat der Angestellte seinen Ruhetag innerhalb von 10 Arbeitstagen in Absprache mit dem Vorgesetzten zu beziehen. Bei Nichtbezug verfällt der Ruhetag. Eine finanzielle Kompensation anstelle des Ruhetages wird nicht gewährt.

7. Vergütung für Ausbildungstätigkeit

Der Angestellte, der in der Ausbildung tätig ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung, die im Instruktorstatut geregelt ist.

8. Spesen

Der Angestellte, der in dienstlichem Auftrag reist, hat Anspruch auf Ersatz der damit direkt verbundenen Mehrauslagen.

9.^{BB} Vergünstigungen

Die skyguide gewährt den Angestellten gewisse Vergünstigungen, u.a. in Form von Beiträgen an die Kosten für Reisegutscheine der Schweizerischen Reisekasse und an die Kosten des 1/2-Preis-Abonnements.

10. Umrechnung in Stundenlohn

Der Stundenlohn ist aufgrund von 251 Arbeitstagen zu 8,2 Stunden zu berechnen.

Art. 18 Treueprämie

¹Der Angestellte erhält nach Vollendung des fünften Anstellungsjahres und sodann nach je fünf weiteren Anstellungsjahren eine Treueprämie. Sie wird wie folgt ausgerichtet:

a	nach 5 Anstellungsjahren	Fr. 500.-
b	nach 10 Anstellungsjahren	1/48 des Jahreslohnes
c	nach 15 Anstellungsjahren	1/24 des Jahreslohnes
d	nach 20 Anstellungsjahren und alle weiteren 5 Jahre	1/12 des Jahreslohnes

Als massgeblicher Jahreslohn gilt der Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungsanteil.

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

Art. 19 Lohnnachgenuss

Stirbt ein Angestellter während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, so erhalten der Ehegatte oder die minderjährigen Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, einen einmaligen Nachgenuss des Lohnes im Wert von einem Sechstel des Jahreslohnes (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungsanteil).

^{AA} Änderung vom 30.01.2001

^{BB} Änderung vom 22.04.2002

^{CC} Änderung vom 22.04.2002

Art. 20^{DD} Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall

1. Allgemeine Bedingungen

¹ skyguide schliesst kollektive Zusatztaggeldversicherungen für Unfall und Krankheit ab. Ein Drittel des Beitrags geht zu Lasten des Angestellten. Die Beteiligung des Angestellten beträgt jedoch höchstens 0,5% des AHV-Lohns. Die Vertragsparteien verpflichten sich, über den zu Lasten des Angestellten gehenden Beitragssatz zu verhandeln, falls sich die Bedingungen der Erwerbsausfallversicherungen ändern.

² Der Angestellte hat ab dem dritten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis beizubringen, das seine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Für die Festlegung des Rechts auf Leistungen gelten die Bedingungen der Erwerbsausfallversicherungen.

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

2. Arbeitsunfähigkeit nach der Probezeit

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft hat der Angestellte Anrecht auf eine Erwerbsausfallentschädigung in der Höhe von 90% des massgeblichen Lohns (Nominallohn, Marktzulage, Vergütung für Schichtarbeit gemäss Art. 17 Ziff. 5 sowie letzter erhaltener Leistungsanteil). Dieses Recht besteht bis zur Gewährung einer Rente oder während höchstens 720 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 Lohns.

3. Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit während der Probezeit hat der Angestellte Anrecht auf seinen Lohn gemäss der Berner Tabelle.

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

4. Ende des Arbeitsverhältnisses und Übergang in die Einzelversicherung

¹ Der Schutz gegen Kündigung des Arbeitsvertrags zur Unzeit wird gemäss Art. 336c OR geregelt.

² Der Angestellte, der aus dem Kreis der Kollektivversicherten austritt, hat das Recht, innerhalb von 30 Tagen und ohne Anmeldung eines neuen Vorbehalts schriftlich seinen Übergang in die Zusatzeinzelerwerbsausfallversicherung bei Krankheit oder Unfall zu verlangen, sofern er in der Schweiz oder einem angrenzenden Land wohnt.

³ Bei Kündigung des Arbeitsvertrags durch skyguide während der Arbeitsunfähigkeit geniesst der Angestellte weiterhin die Leistungen der Erwerbsausfallversicherung. Der Beitragsüberschuss im Zusammenhang mit dem Übergang in die Einzelversicherung geht für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit zu Lasten des Arbeitgebers.

^{DD} Änderung vom 25.04.2003

Art. 21^{EE} Lohnanspruch bei Mutterschaft

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

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

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

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

⁵Die Angestellte hat nach der Niederkunft Anspruch auf 4 Monate ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub. Während dieser Zeit hat sie Anspruch auf den vollen Lohn.

⁶^{FF}Maximal die Hälfte des Mutterschaftsurlaubes kann mit Zustimmung der Mutter vom Vater bezogen werden, sofern auch er bei der skyguide angestellt ist und die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes beibehalten sind. In diesem Fall reduziert sich der Urlaub der Mutter entsprechend.

⁷Für weibliche Angestellte 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 zu arbeiten.

⁸Der Anspruch auf Ferien wird durch den Mutterschaftsurlaub nicht vermindert, wenn danach das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

⁹^{GG}Die von dem (den) Mutterschaftsgesetz(en) gewährten Leistungen stehen der skyguide zu. Die Angestellten müssen die Vorschriften und Formalitäten dieses (dieser) Gesetzes(e) respektieren.

Art. 22 Lohnanspruch bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst

¹Während der Leistung von Grundausbildungsdienst, Fortbildungsdienst der Truppe sowie ausbildungsunterstützendem Dienst im Rahmen der Dienstpflicht wird der volle Lohn (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungsanteil) ausbezahlt. Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen der skyguide zu.

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

³Bei Dienstleistungen ausserhalb der Dienstpflicht oder ohne Anrechnung an die Dienstpflicht wird der Lohn (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungsanteil) in der Regel um 50% gekürzt. Die skyguide kann eine höhere Lohnzahlung an eine Rückzahlungsbedingung bei freiwilligem Austritt aus der Firma knüpfen.

^{EE} Änderung vom 30.01.2001

^{FF} Änderung vom 22.04.2002

^{GG} Änderung vom 22.04.2002

Art. 23^{HH} Berufliche Vorsorge

¹Die Angestellten sind bei der Pensionskasse skycare gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

²Die Statuten der Pensionskasse werden dem Angestellten bei der Aufnahme abgegeben.

VII. ARBEITSZEIT, PAUSEN, FERIEN UND URLAUB

Art. 24 Arbeitszeit

1. Dauer und Schichtung der Arbeitszeit

¹Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für ein volles Pensum 41 Stunden.

²Die Schichtung der Arbeitszeit wird von der skyguide festgelegt. Die Anliegen des Personals sind soweit wie betrieblich möglich mit zu berücksichtigen.

³Die besonderen Bestimmungen für Angestellte, die dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten, sind im Anhang 2 „Arbeitszeit im Betrieb“ geregelt.

2. Überstunden

¹Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann der Angestellte über die festgelegte Arbeitszeit hinaus beansprucht werden. Überstunden müssen vom zuständigen Vorgesetzten angeordnet werden. Geleistete Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Die skyguide kann im Einverständnis mit dem einzelnen Angestellten die Überstunden in bar vergüten. Pro Überstunde wird ein Zuschlag von 25% des auf die Stunde umgerechneten Lohnes (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungsanteil) ausgerichtet.

²Die Überstundenarbeit darf für den Angestellten zwei Stunden pro Tag nicht überschreiten. Ausnahmen sind in Notfällen oder an arbeitsfreien Tagen möglich.

³Die nicht durch Freizeit ausgeglichene Überstundenarbeit darf im Kalenderjahr nicht mehr als 150 Stunden betragen.

3. Anrechnung von Fahrzeit

Fahrten im Inland nach einem auswärtigen Arbeitsort und Rückfahrten von einem solchen werden als normale Arbeitszeit angerechnet. Auslandabwesenheiten (inkl. Reise) werden höchstens als normale, ganze Tagesarbeitszeit (8,2 Stunden) abgerechnet.

Art. 25 Pausen

¹Dem Angestellten 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.

²Die Arbeit ist zusätzlich durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

^{HH} Änderung vom 25.04.2003

^{II} Änderung vom 22.04.2002

- 15 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden;
- 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden;
- 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.

³Die Pausen gemäss Absatz 2 gelten nur als Arbeitszeit, wenn die Angestellten ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Art. 26^{JJ} Ferien

Ab dem 1. Januar hat der Angestellte je Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:

- 26 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem er das 56. Altersjahr vollendet;
- 28 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 57. Altersjahr vollendet;
- 30 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 58. Altersjahr vollendet;
- 31 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 59. Altersjahr vollendet; dieser Ferienanspruch ist jedoch für die Angestellten, die das Alter der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 11 Abs. 1) zwischen dem 1. Januar 2002 und einschliesslich dem 28. Februar 2003 erreichen, auf 30 Arbeitstage beschränkt.

Art. 27 Arbeitsfreie Tage

Der Angestellte hat je Kalenderjahr Anrecht auf mindestens 114 arbeitsfreie Tage.

Art. 28 Urlaub

¹Will der Angestellte aus andern Gründen als Krankheit, Unfall oder Militärdienst die Arbeit aussetzen, so hat er auf dem Dienstweg rechtzeitig um Urlaub nachzusuchen. Der Urlaub wird unter angemessener Berücksichtigung des Grundes bewilligt, wenn und soweit es der Dienst gestattet.

²Dem Angestellten wird, sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, in folgenden Fällen bezahlter Urlaub gewährt:

Trauung: eigene, der Kinder, Eltern oder Geschwister	1 Tag
Heirat (nach Probezeit, in ungekündetem Arbeitsverhältnis)	5 Tage
Geburt eines Kindes	2 Tage
Erkrankung von Familienangehörigen	2 Tage
Todesfälle	bis 3 Tage
Ehegatten, Eltern oder Kinder	
Verwandte; bei Verpflichtung von Besorgungen	1; max. 3 Tage
Alleinerziehende	bis 5 Tage

^{KK}Die Bestimmungen betreffend Verbandsurlaub werden von den Vertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart. Die übrigen Bestimmungen werden von der skyguide nach Anhörung der Gewerkschaft Kommunikation und des VPOD erlassen.

^{JJ} Änderung vom 20.12.2001

^{KK} Änderung vom 25.04.2003

³Unbezahlten Urlaub gewährt die skyguide unter angemessener Berücksichtigung der Gründe, wenn und soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten. Unbezahlter Urlaub von mehr als 30 Tagen jährlich wird in der Regel nicht als Dienstzeit angerechnet.

⁴Wenn und soweit es der Dienst gestattet, kann die skyguide ihren Angestellten im Laufe der Dienstzeit einen unbezahlten Langzeiturlaub von bis zu einem Jahr gewähren.

VIII. WEITERE ANSPRÜCHE DES ANGESTELLTEN

Art. 29 Fürsorge bei Unfällen

¹^{LL}Der Angestellte ist gegen Berufsunfälle und - bei Erfüllen der gesetzlichen Voraussetzungen (mindestens 8 Arbeitsstunden pro Woche) - gegen Nichtberufsunfälle versichert.

²Zwei Drittel der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung werden von der skyguide übernommen. Ein Drittel der Prämie wird den versicherten Angestellten vom Lohn abgezogen.

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

Art. 30 Aus- und Weiterbildung

¹Die skyguide führt den Angestellten in das vorgesehene Tätigkeitsgebiet ein.

²Die skyguide fördert und unterstützt durch finanzielle und andere Beteiligung die fachliche und berufliche Bildung des Angestellten.

³Bildungsmassnahmen können auf Anregung des Angestellten oder seines Vorgesetzten in die Wege geleitet werden. Der Angestellte kann wenn nötig zur Absolvierung von Kursen verpflichtet werden.

⁴Bei veranlasster und direkt mit der Ausübung der aktuellen und zukünftigen beruflichen Tätigkeit des Angestellten stehender Bildung kommt die skyguide in der Regel für alle daraus entstehenden Kosten auf.

⁵Bei freiwilliger Bildung kann sich die skyguide an den Kosten beteiligen.

⁶Beim veranlassten Besuch von Bildungsveranstaltungen gilt die ordentlicherweise zu leistende Arbeitszeit als erbracht.

⁷Für die individuelle Weiterbildung können Urlaube bewilligt werden. Die skyguide bestimmt von Fall zu Fall die Dauer und Bedingungen.

Art. 31 Vorschlagswesen

Die skyguide legt Wert darauf, dass jeder Angestellte an der Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Betriebes mitwirkt. Alle Vorschläge der Angestellten, die eine Verbesserung oder Vereinfachung von Arbeitsmethoden, Arbeitsgeräten oder Betriebseinrichtungen zum Ziele haben, werden daher begrüsst.

^{LL} Änderung vom 22.04.2002

^{MM} Änderung vom 25.04.2003

Art. 32 Recht zur Beanstandung, Beschwerde

¹Fühlt sich der Angestellte in seiner Persönlichkeit oder in der Ausübung seiner Arbeit durch das Verhalten eines anderen Angestellten oder seines Vorgesetzten beeinträchtigt, soll er versuchen, bestehende Unstimmigkeiten in direkter Aussprache mit den Beteiligten zu beseitigen.

²Führt diese Aussprache nicht zum gewünschten Ergebnis, kann der Angestellte mündlich oder schriftlich bei der übergeordneten Stelle beanstanden, er sei in seinen Rechten verletzt worden. Jede Beanstandung ist schriftlich zu beantworten. Die Antwort soll eine kurze Begründung enthalten.

³Der Angestellte kann sich anschliessend mit Beschwerde an die Paritätische Schlichtungskommission (Art. 47 GAV) wenden. Die Beschwerde hat schriftlich zu erfolgen und ist zu begründen. Die Paritätische Schlichtungskommission kann nach Anhörung der anderen Seite Empfehlungen abgeben.

Art. 33 Rechtsstreitigkeiten

Rechtsstreitigkeiten zwischen der skyguide und einzelnen Angestellten, namentlich über materielle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, sind unter Vorbehalt der Bestimmungen dieses GAV (Art. 47 GAV) von den zuständigen staatlichen Gerichten zu beurteilen.

IX. PFLICHTEN DES ANGESTELLTEN

Art. 34 Pflicht zur Arbeitsleistung

¹Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig und nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen und ihre Arbeitskraft während der Arbeitszeit voll dafür einzusetzen.

²Sie sind auch ohne Aufforderung verpflichtet, sich gegenseitig in der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten zu unterstützen.

Art. 35^{NN} Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern

Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern werden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen behandelt. Ausserdem bedingt sich die skyguide das Recht auf Erwerb von Erfindungen aus, die vom Angestellten bei der Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten gemacht werden. Die skyguide richtet dem Angestellten eine Sonderprämie aus, als Entgelt im Zusammenhang mit der Schaffung von Immaterialgütern, die für skyguide einen besonderen Wert haben oder verwertet werden können.

Art. 36 Treuepflicht

¹Der Angestellte hat die Interessen und das Ansehen der skyguide im Betrieb und in der Öffentlichkeit in guten Treuen zu wahren und das in ihn gesetzte Vertrauen zu rechtfertigen.

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

^{NN} Änderung vom 22.04.2002

Art. 37 Geheimhaltungs- und Schweigepflicht

¹Der Angestellte ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Belange verpflichtet.

²^{oo}Die Ausübung einer Verbandsfunktion entbindet nicht von dieser Pflicht. Die Information der Verbandsmitglieder über verbandsspezifische Themen bleibt im Rahmen der Vertretung der Angestellten vorbehalten.

³Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 38 Beachtung von Dienstvorschriften und Anordnungen

¹Der Angestellte hat seine Arbeitsaufgaben gewissenhaft und vernünftig zu erfüllen und die erlassenen Weisungen und Richtlinien wie auch die Anordnungen und Instruktionen der Vorgesetzten zu befolgen. Glaubt der Angestellte, dass eine Anordnung mit den Vorschriften nicht übereinstimmt oder den Interessen der skyguide zuwiderläuft, so hat er den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen, der letztlich die Verantwortung für die von ihm erlassenen Anordnungen trägt.

²Wo dem Angestellten ein Beurteilungs- oder Ermessensspielraum eingeräumt ist oder wo eine Tätigkeit seiner Entscheidungsbefugnis und Initiative anheim gestellt wird, soll er seine Pflichten stets nach bestem Wissen und Gewissen erfüllen.

Art. 39 Verantwortlichkeit des Angestellten

¹Der Angestellte ist der skyguide für Schaden haftbar, den er ihr grobfahrlässig oder vorsätzlich zufügt. Wird die skyguide von Dritten belangt, so steht ihr der Rückgriff auf den verantwortlichen Angestellten zu.

²Das Mass der Sorgfalt, für die der Angestellte einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Angestellten, die der Vorgesetzte gekannt hat oder hätte kennen sollen.

³Die skyguide kann die disziplinarische Verantwortlichkeit des Angestellten in einem Disziplinarreglement regeln.

Art. 40 Konsum von psychoaktiven Substanzen (Alkohol, Medikamente, Drogen)

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

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

³Für Angestellte, die eine lizenzpflichtige Tätigkeit ausüben und die SYMA-Angestellten 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 des Angestellten, so ist der Vorgesetzte für die Ergreifung von Massnahmen verantwortlich.

^{oo} Änderung vom 22.04.2002

X. EINVERNEHMEN DER SOZIALPARTNER

Art. 41^{PP} Mitwirkung auf Unternehmensebene

¹Die skyguide informiert die Angestellten, die Gewerkschaft Kommunikation und den VPOD so frühzeitig wie möglich über strategische Entscheide in der Unternehmung sowie über vorgesehene Änderungen personalpolitischer Art.

²Die Gewerkschaft Kommunikation und der VPOD können gemäss den Bestimmungen der Statuten der skyguide in deren Organen mitwirken.

³Die skyguide informiert die Gewerkschaft Kommunikation und den VPOD mindestens einmal pro Jahr über die Auswirkungen des Geschäftsgangs auf die Beschäftigung und die Beschäftigten sowie weitere Themen. Die Parteien geben die Traktanden rechtzeitig schriftlich bekannt.

⁴Die Vertragsparteien können auch ausserhalb des Jahres-Informationsgesprächs Aufschluss über bestimmte Fragen verlangen. Die Fragen sind schriftlich einzureichen. Sie werden schriftlich oder anlässlich eines Gesprächs zwischen Delegationen aller Parteien beantwortet.

Art. 42 Besondere Mitwirkungsrechte

¹^{OO}Müssen aus nicht in der Person der Angestellten liegendem Anlass, wie betrieblichen Gründen, Wirtschaftlichkeitserwägungen, Arbeitsverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen, Betriebszweigschliessungen, Kooperationen mit anderen Flugsicherungsunternehmen, Auslagerungen von Aufgaben, Massenentlassungen im Sinne von Art. 335d OR oder Kündigungen in grösserer Anzahl in Aussicht genommen werden, so sind mit der Gewerkschaft Kommunikation und dem VPOD frühzeitig Verhandlungen über einen Sozialplan zur Vermeidung und Verminderung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Angestellten aufzunehmen.

²^{RR}skyguide verpflichtet sich, in jedem Fall folgende Mindestbeträge zur Finanzierung der Sozialplan-Massnahmen zugunsten eines Fonds zur Verfügung zu stellen:

pro betroffenem Angestellten mit ... vollendeten Anstellungsjahren	Brutto-Monatslöhne (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungsanteil, inkl. Anteil 13. Monatslohn)
bis 9	1 Monatslohn
10 bis 19	2 Monatslöhne
20 bis 29	3 Monatslöhne
über 30	4 Monatslöhne

Für die Berechnung der Anzahl Anstellungsjahre gilt Art. 18 Abs. 2 GAV.

Ein individueller Anspruch kann aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden.

³^{SS}Der Sozialplan bestimmt, wie die zur Verfügung gestellten Beträge gemäss Abs. 2 zugeordnet und verwendet werden (wie z.B. Stellenvermittlung, Massnahmen zur Umschulung, Abgangsentschädigung). Die vertragsschliessenden Parteien legen gemeinsam die Bildung, die

^{PP} Änderung vom 25.04.2003

^{OO} Änderung vom 25.04.2003

^{RR} Änderung vom 22.04.2002

^{SS} Änderung vom 22.04.2002

Zusammensetzung und die Zuständigkeit der paritätisch besetzten Organe fest, welche über die Verwendung der Geldmittel und die Durchführung des Sozialplans beschliesst.

⁴Im übrigen gelten die Mitwirkungsrechte gemäss den gesetzlichen Bestimmungen, namentlich gemäss Mitwirkungsgesetz, Arbeitsgesetz (Art. 6), Unfallversicherungsgesetz (Art. 82) und Obligationenrecht (Art. 333 ff. sowie Art. 335d ff.).

Art. 43^{TT} Arbeitsfrieden

Die Vertragsparteien und die dem GAV unterstellten Angestellten verpflichten sich zur Wahrung des Arbeitsfriedens, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im GAV oder in den im gegenseitigen Einvernehmen vereinbarten bzw. unter Mitsprache der Gewerkschaft Kommunikation und des VPOD von der skyguide festgelegten Ausführungsbestimmungen geregelt sind. Dies bedeutet, dass in diesem Rahmen jegliche Kampfmassnahme, insbesondere Streik, Aussperrung, Boykott, die dem Sinn dieses GAV zuwiderläuft, während der Geltungsdauer des GAV untersagt ist.

Art. 44 Betriebliche Mitwirkung

¹Die Mitwirkung umfasst das Recht der Angestellten auf Information und Mitsprache im Rahmen der Bestimmungen dieses GAV.

²^{UU}Die skyguide fördert die Mitwirkung der Angestellten, der Gewerkschaft Kommunikation und des VPOD. Sie orientiert die Angestellten, die Gewerkschaft Kommunikation und den VPOD namentlich über vorgesehene betriebliche Änderungen. Diese Orientierung erfolgt in der Regel vor dem Beschluss entsprechender Massnahmen.

³Im Rahmen seines Arbeitsbereichs verfügt jeder Angestellte über ein fachliches Anhörungsrecht. Die Vorgesetzten informieren über Belange der Arbeitsorganisation und -tätigkeit, namentlich über die Änderung betrieblicher Vorschriften.

⁴^{VV}Die Angestellten, die Personalkommissionen (Art. 45 GAV), die Gewerkschaft Kommunikation und der VPOD können jederzeit Anträge stellen. Es besteht Anspruch auf eine Antwort.

Art. 45 Personalkommissionen

Um das Vertrauen und das Zusammenwirken zwischen der skyguide und ihren Angestellten zu fördern sowie im Bestreben, die gemeinsamen Interessen an der zweckmässigen Organisation der Unternehmung zu wahren, werden Personalkommissionen gebildet.

Art. 46 Paritätische Gremien

Die Paritätische Schlichtungskommission und das Schiedsgericht können von jeder Vertragspartei angerufen werden, nachdem der Versuch, die Differenz in direkten Verhandlungen zu bereinigen, gescheitert ist.

^{TT} Änderung vom 25.04.2003

^{UU} Änderung vom 25.04.2003

^{VV} Änderung vom 25.04.2003

Art. 47^{ww} Paritätische Schlichtungskommission

1. Zuständigkeit und Verfahren

¹Die Paritätische Schlichtungskommission (nachfolgend PSK) ist zuständig für

- a die Schlichtung von Vertragsstreitigkeiten zwischen der skyguide und dem Angestellten, sofern sich die skyguide und die Gewerkschaft Kommunikation bzw. die skyguide und der VPOD (je nach Mitgliedschaft des betroffenen Angestellten) mit der Durchführung des Verfahrens vor der PSK einverstanden erklären;
- b die Schlichtung von Streitigkeiten unter den Vertragsparteien, insbesondere über die Ausführungsbestimmungen, die gemäss diesem GAV von den Vertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden (Anhang 1 gemäss Art. 16; Art. 24 Ziff. 1 Abs. 3; Art. 28);
- c die Beurteilung von Beschwerden und die Abgabe von Empfehlungen gemäss Art. 32 Abs. 3 GAV.

²In Fällen von Abs. 1 lit. a unterbreitet die PSK den Parteien einen Vermittlungsvorschlag. Wird dieser von beiden Parteien innert 14 Tagen nach mündlicher oder schriftlicher Eröffnung nicht ausdrücklich angenommen, gilt er als abgelehnt.

³Die PSK ist gemäss nachfolgender Ziff. 2 zusammengesetzt. Die Präsidentin/der Präsident wird von den Vertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen für die Dauer von vier Jahren gewählt. Wiederwahl ist möglich. Können sich die Vertragsparteien nicht auf eine neutrale Vorsitzende/einen neutralen Vorsitzenden einigen, haben beide Seiten einen verbindlichen Wahlvorschlag zu machen. Anschliessend entscheidet das Los.

⁴Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs bei der beklagten Partei eingeleitet. Diese leitet die Akten innert 14 Tagen an die Präsidentin/den Präsidenten weiter. In Fällen von Abs. 1 lit. a gilt der Verzicht auf die Weiterleitung als Ablehnung des Schlichtungsverfahrens durch die beklagte Partei. Die Sprache des Verfahrens (deutsch oder französisch) wird von der Präsidentin/vom Präsidenten bestimmt. In Fällen gemäss Abs. 1 lit. a ist in der Regel die Sprache, die der Angestellte besser beherrscht, zu wählen.

⁵Vor einer Entscheidung hört die PSK die Parteien an. Die PSK entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit aller gemäss Ziff. 2 lit. a bzw. lit. b vorgesehenen Mitglieder. Bei Verhinderung eines Mitgliedes ist das Ersatzmitglied zu stellen.

⁶Der Vermittlungsvorschlag bzw. die Empfehlung haben innert dreier Monate nach Eingang des Gesuchs in einem einfachen Verfahren zu erfolgen. Im Fall von Differenzen über den Anhang 1 (Mindestlöhne) ist das Gesuch spätestens am 15. November einzureichen; die PSK gibt ihren Vermittlungsvorschlag innert Monatsfrist bekannt.

⁷Das Verfahren ist unentgeltlich. Jede Seite trägt die auf sie entfallenden Kosten. Die Entschädigungen für die PSK-Mitglieder und die Vorsitzende/den Vorsitzenden werden von den Vertragsparteien im Verhältnis getragen ($\frac{1}{2}/\frac{1}{2}$ bzw. drei Mal $\frac{1}{3}$).

⁸Während eines Schlichtungsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

2. Zusammensetzung

- a) Schlichtung von Vertragsstreitigkeiten zwischen skyguide und einem Angestellten

Im Fall der Schlichtung von Vertragsstreitigkeiten zwischen skyguide und einem Angestellten ist

^{ww} Änderung vom 25.04.2003

die PSK zusammengesetzt aus:

- dem Mitglied, das die Gewerkschaft vertritt, welcher der Angestellte angeschlossen ist,
- einem Mitglied, das skyguide vertritt und
- dem Präsidenten.

b) Schlichtung von Streitigkeiten unter den Vertragsparteien

Im Fall der Schlichtung von Streitigkeiten unter den Vertragsparteien ist die PSK zusammengesetzt aus:

- einem Mitglied jeder Gewerkschaft,
- zwei Mitgliedern von skyguide und
- dem Präsidenten.

Art. 48 Schiedsgericht

¹Unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges sind die Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über Auslegung und Geltung dieses GAV, die nicht gemäss Art. 47 beigelegt werden können, einem Schiedsgericht zur Entscheidung vorzulegen.

²Will eine Partei das Schiedsgericht anrufen, so hat sie dies der Gegenpartei mit eingeschriebenem Brief und unter gleichzeitiger Nennung eines Schiedsrichters bekannt zu geben.

³Die Gegenpartei hat innert 20 Tagen seit dem Empfang dieser Mitteilung ebenfalls einen Schiedsrichter zu bezeichnen.

⁴Innert weiteren 20 Tagen haben hierauf die beiden Parteien gemeinsam den Obmann des Schiedsgerichts zu bezeichnen.

⁵Kommt die Gegenpartei mit der Bezeichnung des Schiedsrichters in Verzug oder können sich die Schiedsrichter nicht auf einen Obmann einigen, so hat die Präsidentin/der Präsident des obersten kantonalen Gerichts am Hauptsitz der skyguide die erforderliche Wahl zu treffen.

^{6xx}Das Schiedsgericht hat seinen Sitz am Hauptsitz der skyguide. Es setzt das anzuwendende Prozessverfahren selbst fest. Soweit nicht abweichende Regelungen vereinbart sind, gelten das Konkordat vom 27. März 1969 über die Schiedsgerichtsbarkeit sowie subsidiär die Bestimmungen der genferischen Zivilprozessordnung.

⁷Das Verfahren soll möglichst einfach sein, doch haben die Parteien in jedem Fall Anspruch auf ein schriftlich begründetes Urteil. Die Verhandlungssprache wird durch die Mehrheit der Richter bestimmt.

⁸Der Entscheid des Schiedsgerichts ist für die Beteiligten endgültig, unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde gemäss Art. 9 und 36 des Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit.

⁹Während eines Schiedsgerichtsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

XI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 49 Inkrafttreten

¹Der vorliegende GAV tritt am 1. Juli 1997 in Kraft. Er ersetzt den GAV vom 19. Dezember 1989, der für die Gewerkschaft Kommunikation (dazumal VSFP) am 30. Juni 1997 ausläuft.

^{xx} Änderung vom 22.04.2002

²Sofern nichts anderes bestimmt ist, sind die bestehenden auf dem alten GAV basierenden Reglemente, Vereinbarungen, Personalvorschriften und Weisungen aufgehoben.

Art. 50^{YY} Geltungsdauer

Der vorliegende GAV wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Art. 51^{ZZ} Änderungen

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

Art. 52^{AAA} Ordentliche Kündigung

Der GAV kann von skyguide oder von den unterzeichnenden Verbänden in gemeinsamer Absprache unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist auf das Ende eines Kalenderhalbjahrs gekündigt werden.

Art. 53^{BBB} Kündigung durch einen einzigen unterzeichnenden Verband

¹Wenn ein unterzeichnender Verband den GAV kündigen möchte, hat er seine Absicht zur Kündigung des GAV den anderen Vertragsparteien mindestens zwölf Monate vor Ablauf der Kündigungsfrist von Art. 52 GAV mitzuteilen. Er hat den anderen Vertragsparteien schriftlich die Gründe einer solchen Erklärung sowie die umstrittenen oder gewünschten Bestimmungen des GAV schriftlich zu nennen.

²Ab der Bekanntgabe der Absicht zur Kündigung des GAV verpflichten sich alle Vertragsparteien, während fünf Monaten im Hinblick auf eine Lösung der Streitigkeiten zu verhandeln.

³Falls die im vorstehenden Absatz genannten Verhandlungen scheitern, kann der Verband, der vorgängig seine Absicht zur Kündigung des GAV geäußert hat, diesen mittels einer Frist von sieben Monaten zum Ende eines Halbjahres kündigen.

⁴Das Kündigungsrecht der anderen Vertragsparteien (skyguide und der verbleibende Verband) bleibt gemäss den Bedingungen von Art. 52 bestehen.

⁵Im Fall der Kündigung des GAV durch die Gewerkschaft Kommunikation ohne Kündigung durch die anderen Parteien finden die Bestimmungen des GAV keine Anwendung mehr auf die Mitglieder der Gewerkschaft Kommunikation, bleiben jedoch für die übrigen Angestellten in Kraft. Im Fall der Kündigung des GAV durch den VPOD ohne Kündigung durch die anderen Parteien finden die Bestimmungen des GAV keine Anwendung mehr auf die Mitglieder des VPOD, bleiben jedoch für die übrigen Angestellten in Kraft.

^{YY} Änderung vom 25.04.2003

^{ZZ} Änderung vom 25.04.2003

^{AAA} Änderung vom 25.04.2003

^{BBB} Änderung vom 25.04.2003

Genf, den 25. April 2003

skyguide (dazumal swisscontrol), Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung, Meyrin



Alain Rossier



Yves-André Jeandupeux

Gewerkschaft Kommunikation, Sektion Flugsicherung (dazumal VSFP, Vereinigung des Schweizerischen Flugsicherungspersonals).



Christian Levrat



Jean-Marc Eggenberger

Gewerkschaft VPOD



Eric Decarro



Christophe Delmère

Die ursprüngliche Fassung dieses Gesamtarbeitsvertrags wurde von swisscontrol und der VSFP genehmigt und am 27. Juni 1997 in Bern unterzeichnet. Das vorliegende Dokument enthält den Originaltext und die von den Sozialpartnern nach dem o.g. Datum beschlossenen Änderungen (die am Rand durch einen Vermerk gekennzeichnet sind) sowie die Änderungen der Parteinamen. Das Dokument berücksichtigt auch den Beitritt des VPOD zum Gesamtarbeitsvertrag am 25. April 2003.

Zusatzprotokoll (aufgehoben)

AUFGEHOBEN am 25.04.2003