

# **Gesamtarbeitsvertrag**

## **Administratives, operationelles und technisches Personal (AOT)**

zwischen

**skyguide**

Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung, Genf

und

**syndicom - Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Sektion Flugsicherung**

sowie

**Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), Gruppe Luftverkehr Genf**

24. Mai 2011

## Inhaltsverzeichnis

Seite

<b>A.</b>	<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>B.</b>	<b>Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen</b> .....	<b>3</b>
<b>I</b>	<b>ZWECK UND GRUNDSÄTZE</b> .....	<b>3</b>
	Art. 1 Vertragszweck.....	3
	Art. 2 Grundsätze.....	3
<b>II</b>	<b>GELTUNGSBEREICH</b> .....	<b>4</b>
	Art. 3 Geltungsbereich.....	4
	Art. 4 Ausnahmen.....	4
<b>III</b>	<b>MITWIRKUNGSRECHTE</b> .....	<b>4</b>
	Art. 5 Mitwirkung auf Unternehmensebene.....	4
	Art. 6 Betriebliche Mitwirkung.....	5
	Art. 7 Paritätische Kommission.....	5
	Art. 8 Personalkommission.....	5
	Art. 9 Komitees.....	5
	Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte (Sozialplan).....	6
<b>IV</b>	<b>SOLIDARITÄTSFONDS</b> .....	<b>6</b>
	Art. 11 Solidaritätsbeitrag und Verwaltung des Solidaritätsfonds.....	6
<b>V</b>	<b>ARBEITSFRIEDEN UND KONFLIKTBEWÄLTIGUNG</b> .....	<b>7</b>
	Art. 12 Arbeitsfrieden.....	7
	Art. 13 Bewältigung kollektiver Konflikte.....	7
<b>VI</b>	<b>ÄNDERUNG UND KÜNDIGUNG DES GAV</b> .....	<b>8</b>
	Art. 14 Änderungen / Verhandlungsbereitschaft.....	8
	Art. 15 Ordentliche Kündigung.....	8
	Art. 16 Kündigung durch einen einzigen unterzeichnenden Verband.....	8
<b>C.</b>	<b>Normative Bestimmungen</b> .....	<b>8</b>
<b>VII.</b>	<b>ENTSTEHUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES</b> .....	<b>8</b>
	Art. 17 Anstellungsbedingungen.....	8
	Art. 18 Verhältnis GAV - Einzelarbeitsvertrag.....	9
	Art. 19 Abschluss des Einzelarbeitsvertrages.....	9
	Art. 20 Zuweisung des Tätigkeitsbereiches und des Arbeitsortes.....	9
<b>VIII.</b>	<b>BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES</b> .....	<b>9</b>
	Art. 21 Ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	9
	Art. 22 Kündigungsfristen.....	10
	Art. 23 Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung des Arbeitsvertrages und Kündigungsschutz für Gewerkschaftsvertreter.....	10
	Art. 24 Schutz bei Kündigungen zu Unzeiten.....	10
	Art. 25 Schutz bei Restrukturierung, gesundheitlichen Problemen, Lizenzverlust.....	10
	Art. 26 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	11
<b>IX</b>	<b>ARBEITSZEIT</b> .....	<b>11</b>
	Art. 27 Dauer und Schichtung der Arbeitszeit.....	11
	Art. 28 Überstunden.....	11
	Art. 29 Anrechnung von Fahrzeit.....	11
	Art. 30 Pausen.....	12
	Art. 31 Arbeitsfreie Tage.....	12
<b>X.</b>	<b>ENTLÖHNUNG</b> .....	<b>12</b>
	Art. 32 Lohnsystem.....	12
	Art. 33 Erfahrungskomponente.....	12
	Art. 34 Leistungskomponente.....	12
	Art. 35 Auszahlung des Lohns.....	13
	Art. 36 Automatischer Teuerungsausgleich.....	13
	Art. 37 Jährliches Gespräch über die Entlohnung.....	13
	Art. 38 Familien- und Geburtenzulage.....	13
	Art. 39 Vergütung für Sonntagsarbeit.....	13

Art. 40	Vergütung für Nacharbeit.....	14
Art. 41	Vergütung für Pikettdienst.....	14
Art. 42	Umrechnung in Stundenlohn.....	14
Art. 43	Anteil Ferienlohn .....	14
Art. 44	Vergütung für Schichtarbeit.....	14
Art. 45	Vergütung für Ausbildungstätigkeit .....	14
Art. 46	Spesen .....	14
Art. 47	Vergünstigungen .....	14
<b>XI</b>	<b>SOZIALE LEISTUNGEN .....</b>	<b>15</b>
Art. 48	Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Allgemeines).....	15
Art. 49	Arbeitsunfähigkeit nach der Probezeit .....	15
Art. 50	Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit .....	15
Art. 51	Ende des Arbeitsverhältnisses und Übergang in die Einzelversicherung .....	15
Art. 52	Vorsorge bei Unfällen.....	15
Art. 53	Lohnnachbezug.....	16
Art. 54	Berufliche Vorsorge.....	16
<b>XII.</b>	<b>FERIEN UND URLAUB.....</b>	<b>16</b>
Art. 55	Ferien .....	16
Art. 56	Schwangerschaftsurlaub.....	17
Art. 57	Mutterschaftsurlaub.....	17
Art. 58	Lohnanspruch bei Militär-, Zivilschutz- und Ersatzdienst.....	17
Art. 59	Bezahlter Urlaub .....	18
Art. 60	Unbezahlter Urlaub .....	18
<b>XIII.</b>	<b>SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT DES MITARBEITERS .....</b>	<b>18</b>
Art. 61	Koalitionsfreiheit.....	18
Art. 62	Schutz der Personendaten.....	19
Art. 63	Schutz des Mitarbeiters/Fürsorgepflicht des Arbeitgebers .....	19
<b>XIV.</b>	<b>WEITERE ANSPRÜCHE DES MITARBEITERS .....</b>	<b>19</b>
Art. 64	Treueprämie .....	19
Art. 65	Aus- und Weiterbildung.....	19
Art. 66	Vorschlagswesen .....	20
<b>XV.</b>	<b>PFLICHTEN DES MITARBEITERS .....</b>	<b>20</b>
Art. 67	Pflicht zur Arbeitsleistung.....	20
Art. 68	Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern .....	20
Art. 69	Treuepflicht.....	20
Art. 70	Geheimhaltungs- und Schweigepflicht.....	20
Art. 71	Beachtung der Dienstvorschriften und Anordnungen .....	20
Art. 72	Verantwortlichkeit des Mitarbeiters .....	21
Art. 73	Konsum von psychoaktiven Substanzen (Alkohol, Medikamente, Drogen) .....	21
<b>XVI.</b>	<b>KONFLIKT ZWISCHEN EINEM MITARBEITER UND SKYGUIDE .....</b>	<b>21</b>
Art. 74	Bewältigung individueller Konflikte.....	21
Art. 75	Rechtsstreitigkeiten.....	22
<b>D.</b>	<b>Schlussbestimmungen .....</b>	<b>22</b>
Art. 76	Inkrafttreten .....	22
Art. 77	Geltungsdauer.....	22
Art. 78	Übergangsbestimmungen .....	22
Art. 79	Weitere Bestimmungen (Reglemente) .....	22
<b>Anhänge .....</b>	<b>23</b>	

## **A. Präambel**

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

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

## **B. Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen**

### **I ZWECK UND GRUNDSÄTZE**

#### **Art. 1 Vertragszweck**

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

#### **Art. 2 Grundsätze**

<sup>1</sup>Die allgemeinen Rechtsprinzipien kommen auch ohne ausdrückliche Verankerung in diesem GAV zur Anwendung. Dies betrifft insbesondere die Treue- und Sorgfaltspflicht der Mitarbeiter sowie die Fürsorgepflicht von skyguide.

<sup>2</sup>Jedem Mitarbeiter<sup>A</sup> von skyguide wird unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Muttersprache sowie politischer und religiöser Zugehörigkeit die Rechtsgleichheit gewährleistet. skyguide anerkennt den Grundsatz der Gleichbehandlung.

<sup>3</sup>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.

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

<sup>5</sup>In sozialen Belangen, insbesondere hinsichtlich der Sicherung des Arbeitsplatzes, orientiert sich skyguide an den Prinzipien der Gleichbehandlung.

---

<sup>A</sup> Der Verständlichkeit halber wird nur die männliche Form verwendet, aber das Dokument richtet sich gleichermassen auch an die Frauen.

## II GELTUNGSBEREICH

### Art. 3 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Die Bestimmungen dieses GAV gelten für alle Mitarbeiter, die bei skyguide unter Einzelarbeitsvertrag (EAV) stehen und im administrativen, operationellen und technischen Bereich tätig sind.

<sup>2</sup>Dieser GAV gilt unmittelbar für Mitarbeiter, die Mitglieder der Gewerkschaft syndicom sind sowie für Mitarbeiter, die Mitglieder des VPOD sind.

<sup>3</sup>Für Nichtmitglieder gelten die normativen Bestimmungen des GAV als einzelarbeitsvertragliche Bestimmungen.

<sup>4</sup>Die Vertragspartner geben hiermit gemäss Art. 356b Abs. 1 OR ihre Zustimmung zu allen Anschlüssen der gemäss Abs. 3 jetzigen oder künftigen Mitarbeitern.

### Art. 4 Ausnahmen

Dieser GAV gilt nicht für:

a) Lehrlinge und Praktikanten;

b) Aushilfen. Unter „Aushilfen“ versteht man Mitarbeiter im Dienst von 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 Mitarbeiter mit EAV im Dienst von skyguide mit

- Unternehmens- oder Geschäftsleitungsfunktion

oder

- Vorgesetztenfunktion in einer ihm/ihr unterstellten Unternehmenseinheit

oder

- Funktionen von unternehmensweiter Bedeutung.

d) Flugverkehrsleiter mit einer gültigen Lizenz, die dem Gesamtarbeitsvertrag für Flugverkehrsleiter unterstehen (GAV FVL).

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

## III MITWIRKUNGSRECHTE

### Art. 5 Mitwirkung auf Unternehmensebene

<sup>1</sup>skyguide informiert die Mitarbeiter, syndicom und den VPOD so frühzeitig wie möglich über strategische Entscheide in der Unternehmung sowie über vorgesehene Änderungen personalpolitischer Art.

<sup>2</sup>syndicom und der VPOD können gemäss den Bestimmungen der Statuten von skyguide in deren Organen mitwirken.

<sup>3</sup>skyguide informiert syndicom 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.

<sup>4</sup>Die 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. 6 Betriebliche Mitwirkung**

<sup>1</sup>Die Mitwirkung umfasst das Recht der Mitarbeiter auf Information und Mitsprache im Rahmen der Bestimmungen dieses GAV.

<sup>2</sup>skyguide fördert die Mitwirkung der Mitarbeiter, syndicom und des VPOD. Sie orientiert die Mitarbeiter, syndicom und den VPOD namentlich über vorgesehene betriebliche Änderungen. Diese Orientierung erfolgt in der Regel vor dem Beschluss entsprechender Massnahmen.

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

<sup>4</sup>Die Mitarbeiter, die Personalkommissionen (Art. 8 GAV), syndicom und der VPOD können jederzeit Anträge stellen. Es besteht Anspruch auf eine Antwort.

## **Art. 7 Paritätische Kommission**

<sup>1</sup>Die paritätische Kommission ist zuständig für die Behandlung von Themen, welche im GAV geregelt sind oder dort geregelt werden könnten, und welche die Beziehungen zwischen skyguide und dem AOT-Personal, vertreten durch ihre Verbände, betreffen.

<sup>2</sup>Die Paritätische Kommission ist paritätisch zusammengesetzt. Sie tagt mindestens zweimal im Jahr.

<sup>3</sup>Aufgaben, Organisation und Kompetenzen der Paritätischen Kommission werden in einem Reglement festgehalten.

## **Art. 8 Personalkommission**

<sup>1</sup>Das Personal wählt Kommissionen zur Sicherstellung der rationellen Organisation des Betriebs sowie zur Förderung des Vertrauensklimas zwischen den Verantwortlichen und den Mitarbeitern in jeder operationellen Einheit.

<sup>2</sup>Aufgaben, Organisation, Kompetenzen und Wahlverfahren der Personalkommissionen werden in einem Reglement festgelegt.

## **Art. 9 Komitees**

<sup>1</sup>Die ATCOM befasst sich mit allen Fragen technischer und beruflicher Art.

<sup>2</sup>Das strategische Komitee befasst sich mit strategischen Fragen.

<sup>3</sup>Das Ausbildungskomitee befasst sich mit der Aus- und Weiterbildung des AOT-Personals.

<sup>4</sup>Das Lokalkomitee befasst sich mit operationellen und technischen Themen von lokaler Bedeutung.

<sup>5</sup>Zusatzreglemente oder -dokumente halten die Aufgaben, die Organisation und die Kompetenzen, oder die Arbeitsweise dieser Komitees fest.

#### **Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte (Sozialplan)**

<sup>1</sup>Müssen aus nicht in der Person der Mitarbeiter liegendem Anlass, wie betrieblichen Gründen, Wirtschaftlichkeitserwägungen, Arbeitsverlagerungen, Rationalisierungs-massnahmen, 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 syndicom und dem VPOD frühzeitig Verhandlungen über einen Sozialplan zur Vermeidung und Verminderung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiter aufzunehmen.

<sup>2</sup>skyguide verpflichtet sich, in jedem Fall folgende Mindestbeträge zur Finanzierung der Sozialplan-Massnahmen zugunsten eines Fonds zur Verfügung zu stellen:

pro betroffenem Mitarbeiter mit ... vollendeten Anstellungsjahren	Brutto-Monatslöhne (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogener Leistungs- komponente, 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. 64 Abs. 2 GAV.

Ein individueller Anspruch kann aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden.

<sup>3</sup>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 Zusammensetzung und die Zuständigkeit der paritätisch besetzten Organe fest, welche über die Verwendung der Geldmittel und die Durchführung des Sozialplans beschliesst.

<sup>4</sup>Im 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.).

## **IV SOLIDARITÄTSFONDS**

### **Art. 11 Solidaritätsbeitrag und Verwaltung des Solidaritätsfonds**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber erhebt von den Mitarbeitern im Geltungsbereich des GAV einen Solidaritätsbeitrag von monatlich (per Lohnabzug) CHF 10.- bei einem Beschäftigungsgrad von 100%. Bei Ein- oder Austritt während des laufenden Monats wird der gesamte Beitrag erhoben. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Beitrag pro rata des Beschäftigungsgrades berechnet.

<sup>2</sup>Der Fonds dient ausschliesslich zur Finanzierung personenseitiger Aufwendungen für die Erarbeitung, Erneuerung oder den Vollzug dieses GAV sowie zur Rückzahlung des Solidaritätsbeitrages an die Mitglieder der unterzeichnenden Gewerkschaften.

<sup>3</sup>Die Solidaritätsbeiträge werden in einen Fonds eingelegt, der von den GAV-Parteien paritätisch verwaltet wird.

<sup>4</sup>Weiteres regelt das Fondsreglement.

## **V ARBEITSFRIEDEN UND KONFLIKTBEWÄLTIGUNG**

### **Art. 12 Arbeitsfrieden**

<sup>1</sup>Die Sozialpartner anerkennen die Bedeutung der Wahrung des relativen Arbeitsfriedens. Sie verpflichten sich, diesen einzuhalten und setzen sich dafür ein, dass ihre Mitglieder ihn einhalten.

<sup>2</sup>Für alle im GAV und den Anhängen geregelten Fragen ist jegliche Streik-, Aussperrungs-, Boykott- oder andere die Arbeit hemmende Massnahme ausgeschlossen, solange der GAV in Kraft ist.

<sup>3</sup>Bei einem Problem kollektiver Art zu einer nicht in diesem GAV und seinen Anhängen geregelten Frage verpflichten sich die Parteien, Lösungen zu suchen. Sie versuchen, die Meinungsverschiedenheiten im Dialog gemäss Art. 13 beizulegen.

### **Art. 13 Bewältigung kollektiver Konflikte**

<sup>1</sup>Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Ausgestaltung und Anwendung dieses GAV, seiner Anhänge oder Ausführungsbestimmungen kommt dem sozialen Dialog grösste Bedeutung zu. Dieser hat immer Vorrang, um die Entstehung oder Zuspitzung eines Konflikts zu verhindern.

- a) Eine Streitigkeit wird innert zwei Monaten nach Eingabe eines schriftlichen Gesuchs einer Vertragspartei im Dialog mit den Sozialpartnern im Rahmen der Paritätischen Kommission beigelegt. Die Frist kann im gemeinsamen Einverständnis verlängert werden. Kommt es innerhalb dieser Frist zu keiner Lösung, wird Nichteinigung festgestellt.
- b) Führen Dialog und direkte Verhandlungen zu keiner Einigung, prüfen die Partner gemeinsam die Möglichkeit einer externen Mediation. Dieses Verfahren kann nur mit dem Einverständnis der drei GAV-Parteien eingeleitet werden.
- c) Kommt kein Einverständnis für die Vermittlung zustande oder scheitert diese, kann jede Vertragspartei die Streitigkeit der Chambre des Relations Collectives de Travail (CRCT) in Genf zum Entscheid vorlegen. Deren Schiedsspruch ist für alle Parteien verbindlich.
- d) Der Arbeitsfrieden wird von den GAV-Parteien in jedem Fall eingehalten.

<sup>2</sup>Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien zu nicht im GAV geregelten Gegenständen gilt das Verfahren wie in Absatz 1 beschrieben, mit Ausnahme der Bestimmung über die CRCT und zum Arbeitsfrieden. Die CRCT nimmt die Funktion einer Schlichtungsstelle wahr. Während des Verfahrens wird der Arbeitsfrieden garantiert. Nach Abschluss des Verfahrens und ohne Einigung der Parteien gilt er nicht mehr, die Handlungsfreiheit der Parteien wird wiederhergestellt.



## **VI ÄNDERUNG UND KÜNDIGUNG DES GAV**

### **Art. 14 Änderungen / Verhandlungsbereitschaft**

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

<sup>2</sup>Jede Vertragspartei kann jederzeit die Aufnahme von Verhandlungen über Änderungen des GAV mit Ausnahme der im Rahmen von Art. 37 geregelten Entlohnung verlangen. Bei Uneinigkeit gilt Art. 13.

### **Art. 15 Ordentliche Kündigung**

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

### **Art. 16 Kündigung durch einen einzigen unterzeichnenden Verband**

<sup>1</sup>Wenn 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. 15 mitzuteilen. Er hat den anderen Vertragsparteien schriftlich die Gründe einer solchen Erklärung sowie die umstrittenen oder gewünschten Bestimmungen des GAV schriftlich zu nennen.

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

<sup>3</sup>Falls 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 sechs Monaten zum Ende eines Monats kündigen.

<sup>4</sup>Das Kündigungsrecht der anderen Vertragsparteien (skyguide und der verbleibende Verband) bleibt gemäss den Bedingungen von Art. 15 bestehen.

<sup>5</sup>Im Fall der Kündigung des GAV durch syndicom ohne Kündigung durch die anderen Parteien finden die Bestimmungen des GAV keine Anwendung mehr auf die Mitglieder von syndicom, bleiben jedoch für die übrigen Mitarbeiter 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 Mitarbeiter in Kraft.

## **C. Normative Bestimmungen**

## **VII. ENTSTEHUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES**

### **Art. 17 Anstellungsbedingungen**

Die Anstellungsbedingungen der diesem Vertrag unterstellten Mitarbeiter 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.

**Art. 18 Verhältnis GAV - Einzelarbeitsvertrag**

<sup>1</sup>Jede Änderung des GAV und der weiteren Bestimmungen gemäss Art. 17 dieses GAV durch die Vertragsparteien bewirkt die automatische Anpassung des Einzelarbeitsvertrages.

<sup>2</sup>Im Einzelarbeitsvertrag können die im Verhältnis zwischen dem Mitarbeiter (Mitglied von syndicom oder des VPOD) und skyguide gemäss diesem GAV und den weiteren Bestimmungen gemäss Art. 17 GAV gewährten Leistungen nicht weggebunden werden.

<sup>3</sup>Die Bestimmungen dieses GAV gelten im Einzelfall als Inhalt des Einzelarbeitsvertrags, sofern darin nicht Abweichungen zugunsten des Mitarbeiters getroffen werden.

**Art. 19 Abschluss des Einzelarbeitsvertrages**

<sup>1</sup>Zwischen skyguide und dem einzelnen Mitarbeiter wird ein schriftlicher Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen.

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

**Art. 20 Zuweisung des Tätigkeitsbereiches und des Arbeitsortes**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter wird gemäss den Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag eingesetzt.

<sup>2</sup>Aus betrieblichen Gründen kann jedem Mitarbeiter 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.

<sup>3</sup>Bei dauernder Versetzung wird der Lohn (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogene Leistungskomponente) gemäss Lohnsystem von skyguide überprüft und nötigenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst. Der Besitzstand ist gemäss den Bestimmungen von Art. 25 garantiert.

<sup>4</sup>Ist mit einer Versetzung auch eine Verlegung des Arbeitsortes verbunden, so ist dies dem Mitarbeiter möglichst frühzeitig mitzuteilen.

**VIII. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES****Art. 21 Ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

<sup>2</sup>Besteht zu diesem Zeitpunkt für den Mitarbeiter kein Anspruch auf eine maximale Altersrente der Pensionskasse skycare (gemäss Art. 54 GAV), wird auf sein Begehren und mit der Zustimmung von skyguide das Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen der maximalen Altersrente, jedoch höchstens bis zum Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters verlängert.

<sup>3</sup>Die Versicherungsleistungen bei Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse skycare.

**Art. 22 Kündigungsfristen**

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

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

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

<sup>4</sup>Die Kündigung hat in jedem Fall schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes zu erfolgen.

**Art. 23 Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung des Arbeitsvertrages und Kündigungsschutz für Gewerkschaftsvertreter**

<sup>1</sup>Sollte ein zuständiges Gericht eine Kündigung durch ein rechtskräftiges Urteil als missbräuchlich erklären, hat der Mitarbeiter, falls er dies wünscht, Anspruch auf Wiedereinstellung zu den gleichen Bedingungen, die zum Zeitpunkt der Kündigung bestanden. Stellt die Wiedereinstellung des Mitarbeiters an seiner früheren Stelle ein Safety-Problem dar, wird ihm eine andere Stelle angeboten. Das gerichtliche Verfahren hat keine aufschiebende Wirkung und schliesst während der gesamten Dauer des Verfahrens jeden weitergehenden Anspruch auf Lohnzahlung aus.

<sup>2</sup>Mitarbeiter, die in einer gewählten Funktion dem Organ einer Vertragsgewerkschaft angehören, die Mitglieder der Personalkommissionen sowie einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung sind, dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

<sup>3</sup>Während der Amtszeit eines von einer Vertragsgewerkschaft gewählten Vertreters beträgt die Kündigungsfrist - bei Kündigung durch skyguide - 12 Monate auf das Ende eines Monats. Ausserdem darf die Kündigung der Gewerkschaftsvertreter durch skyguide nur aus Gründen im Zusammenhang mit der Persönlichkeit des Arbeitnehmers erfolgen, ansonsten ist sie nichtig. Ausdrücklich untersagt ist die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen oder die Kündigung wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit. Diesem Schutz können höchstens sechs Vertreter von jeder Gewerkschaft unterstehen.

**Art. 24 Schutz bei Kündigungen zu Unzeiten**

<sup>1</sup>Der Kündigungsschutz hinsichtlich missbräuchlicher Kündigungen sowie Kündigungen zur Unzeit richtet sich nach den Artikeln 336 ff. OR.

<sup>2</sup>Während der Dauer, an der Taggeldleistungen der Krankentaggeld- und Unfallversicherung erbracht werden, darf das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber in der Regel nicht aufgelöst werden. Der Arbeitgeber sorgt im Rahmen des Möglichen für die Reintegration in den Arbeitsprozess bzw. bietet Unterstützung für die Durchsetzung von allfälligen sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen.

**Art. 25 Schutz bei Restrukturierung, gesundheitlichen Problemen, Lizenzverlust**

<sup>1</sup>Ist die Weiterbeschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz aus persönlichen, wirtschaftlichen, strukturellen oder betrieblichen Gründen nicht mehr sinnvoll, so

bemühen sich skyguide und der Mitarbeiter zusammen um die Versetzung an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz, soweit dies nach Treu und Glauben zumutbar ist. Dabei trägt skyguide der sozialen Situation der betroffenen Mitarbeiter Rechnung. Ein Rechtsanspruch kann aus diesem Entgegenkommen nicht hergeleitet werden.

<sup>2</sup>Handelt es sich um Mitarbeiter, die das 55. Altersjahr vollendet haben, verpflichtet sich skyguide diesen eine andere Stelle mit einem mindestens dem letzten Lohn entsprechenden Gehalt anzubieten. Wird das Angebot von den betroffenen Mitarbeitern abgelehnt, so fällt dieser Schutz dahin.

<sup>3</sup>Handelt es sich um Mitarbeiter mit einer lizenzpflichtigen Tätigkeit, die das 55. Altersjahr vollendet haben, verpflichtet sich skyguide diese in einer anderen Funktion mit einem mindestens dem letzten Lohn entsprechenden Gehalt weiter zu beschäftigen.

#### **Art. 26 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

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

### **IX ARBEITSZEIT**

#### **Art. 27 Dauer und Schichtung der Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für ein volles Pensum 41 Stunden.

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

<sup>3</sup>Die besonderen Bestimmungen für Mitarbeiter, die dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten, sind im Anhang 2 „Unregelmässige Arbeitszeit“ geregelt.

#### **Art. 28 Überstunden**

<sup>1</sup>Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann der Mitarbeiter gemäss Art. 321c Abs. 1 OR 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. skyguide kann im Einverständnis mit dem einzelnen Mitarbeiter die Überstunden in bar vergüten. Pro Überstunde wird ein Zuschlag von 25% des auf die Stunde umgerechneten Lohnes (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogene Leistungskomponente) ausgerichtet.

<sup>2</sup>Die Überstundenarbeit darf für den Mitarbeiter zwei Stunden pro Tag nicht überschreiten. Ausnahmen sind in Notfällen oder an arbeitsfreien Tagen möglich.

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

#### **Art. 29 Anrechnung von Fahrzeit**

<sup>1</sup>Fahrten im Inland und in Europa nach einem auswärtigen Arbeitsort und Rückfahrten von einem solchen werden als normale Arbeitszeit angerechnet.

<sup>2</sup>Abwesenheiten ausserhalb der Schweiz und ausserhalb Europa (inkl. Reise) werden höchstens als normale, ganze Tagesarbeitszeit (8,2 Stunden) abgerechnet.

**Art. 30 Pausen**

<sup>1</sup>Dem Mitarbeiter 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.

<sup>2</sup>Die Arbeit ist zusätzlich durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- 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.

<sup>3</sup>Die Pausen gemäss Absatz 2 gelten nur als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

**Art. 31 Arbeitsfreie Tage**

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

**X. ENTLÖHNUNG****Art. 32 Lohnsystem**

<sup>1</sup>Das Lohnsystem von skyguide setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen: Basislohn, Erfahrungskomponente, Leistungskomponente und Zulagen.

<sup>2</sup>Der Basislohn wird aufgrund einer Funktionsbewertung festgelegt. Im Weiteren werden die Funktionen der Mitarbeiter von skyguide in Funktionsgruppen eingeteilt.

<sup>3</sup>Der Nominallohn besteht aus dem Basislohn und der Erfahrungskomponente. Der Nominallohn vergütet die vom Mitarbeiter ausgeübte Funktion. Er ist im Rahmen der beruflichen Vorsorge versichert.

<sup>4</sup>Die Nominallöhne werden auf der Basis einer Funktionsbewertung im Rahmen von Fachlaufbahnen und Lohnbändern definiert. Letztere umfassen einen minimalen und einen maximalen Nominallohn. Der minimale Nominallohn entspricht dem Basislohn. Der Lohnfortschritt vom minimalen bis zum maximalen Nominallohn wird mittels Erfahrungskomponente bestimmt.

<sup>5</sup>Mit Hilfe der Funktionsbewertung werden die Positionierungen der Funktionen im Lohnsystem vorgenommen und der Basislohn festgelegt.

<sup>6</sup>Die Modalitäten bei Laufbahn- oder Lohnbandwechsel und der Kriterienkatalog sind in einem paritätischen Reglement geregelt. Die Anwendung des Lohnsystems ist in einem Reglement geregelt.

**Art. 33 Erfahrungskomponente**

Die Erfahrungskomponente erhöht sich mit zunehmender Erfahrung. Für die Erhöhung wird von der für die Funktion zu erwartenden Erfahrungszunahme ausgegangen. Die Erfahrungszunahme wird in Anhang 1 festgelegt.

**Art. 34 Leistungskomponente**

skyguide legt einen variablen, von der Unternehmensleistung abhängigen Lohnanteil fest, der sich auf den Nominallohn bezieht und zusätzlich ausgerichtet wird. Er ist den Sozialversicherungen unterstellt, aber nicht bei skycare versichert. Die Leistungskomponente wird per Beginn des Kalenderjahrs aufgrund der Beurteilung der

Vorjahresleistung festgelegt. Diese Leistung wird am Erfüllungsgrad der Jahresziele des Unternehmens gemessen. Die Unternehmensziele werden jährlich nach vom Verwaltungsrat und dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung festgehaltenen Kriterien festgesetzt. Für die Beurteilung der Zielerfüllung sind Geschäftsleitung und Verwaltungsrat zuständig. Anstelle der Auszahlung kann die Leistungskomponente ganz oder teilweise in Freitage umgewandelt werden.

### **Art. 35 Auszahlung des Lohns**

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

### **Art. 36 Automatischer Teuerungsausgleich**

Der Basislohn sowie die Mindest- und Höchstbeträge der Lohnbänder werden jährlich an die Teuerung angepasst. Die Teuerung wird bis 3 Prozent automatisch ausgeglichen. Als Berechnungsgrundlage dient die Jahresteuernummer gemäss LK (Januar bis Dezember Jahr n-1). Die Anpassung der Löhne erfolgt per 1. März.

### **Art. 37 Jährliches Gespräch über die Entlohnung**

<sup>1</sup>Die Sozialpartner treffen sich jährlich im Januar, erstmals im 2014, auf Einladung des Arbeitgebers zu einem Gespräch. Dabei beurteilen sie, inwiefern eine Anpassung des im GAV festgelegten Lohnniveaus berechtigt ist einschliesslich durch im GAV nicht vorgesehenen Massnahmen.

<sup>2</sup>Wird nach zwei Verhandlungsrunden keine Einigung erzielt, kann jede der Vertragsparteien ab 1. März bis spätestens 31. März an die Chambre de relations collectives de travail CRCT des Kantons Genf gelangen. Diese wird zum Entscheid in dieser Angelegenheit ermächtigt.

### **Art. 38 Familien- und Geburtszulage**

<sup>1</sup>Die Familienzulagen werden gemäss den gültigen eidgenössischen Gesetzen sowie den Gesetzen, die in den einzelnen Kantonen gültig sind, ausbezahlt.

<sup>2</sup>Für im Ausland lebende Kinder nimmt skyguide keine Kaufkraftanpassung der Zulagen vor.

<sup>3</sup>Die Geburtszulagen werden gemäss den gültigen eidgenössischen Gesetzen sowie den Gesetzen, die in den einzelnen Kantonen gültig sind, ausbezahlt.

### **Art. 39 Vergütung für Sonntagsarbeit**

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

<sup>2</sup>Für Mitarbeiter, die dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten, beträgt der Zuschlag pro volle geleistete Sonn- oder Feiertagsstunde CHF 18.75.

<sup>3</sup>Alle übrigen Mitarbeiter, 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 bezogene Leistungskomponente).

**Art. 40 Vergütung für Nachtarbeit**

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

<sup>2</sup>Für Mitarbeiter, die dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeiten, beträgt der Zuschlag pro volle geleistete Nachtstunde CHF 7.50. Zusätzlich erhält der Mitarbeiter für Nachtarbeit einen Zeitzuschlag von 10 Minuten pro Stunde.

<sup>3</sup>Alle übrigen Mitarbeiter, die vorübergehend Nachtarbeit leisten, erhalten für jede volle geleistete Nachtstunde einen Zuschlag von 25% des auf die Stunde umgerechneten Lohnes (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogene Leistungskomponente).

**Art. 41 Vergütung für Pikettdienst**

<sup>1</sup>Hat der Mitarbeiter ausserhalb der dienstplanmässigen Arbeitszeit Pikettdienst zu leisten, so hat er Anspruch auf eine Vergütung.

<sup>2</sup>Die Vergütung beträgt CHF 5.- je Stunde, ohne Rücksicht darauf, ob der Mitarbeiter während des Pikettdienstes zu Dienstleistungen gerufen wird oder nicht.

<sup>3</sup>Im Weiteren erhält der Mitarbeiter für 127 geleistete Pikettdienststunden einen halben Ruhetag zugesprochen. Spätestens nach 254 geleisteten Pikettstunden hat der Mitarbeiter seinen Ruhetag innerhalb von 10 Arbeitstagen in Absprache mit dem Vorgesetzten zu beziehen. Nach Ablauf dieser Frist legt der Mitarbeiter in Absprache mit dem Vorgesetzten das Datum fest, an dem dieser Ruhetag eingezogen wird.

**Art. 42 Umrechnung in Stundenlohn**

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

**Art. 43 Anteil Ferienlohn**

In den Vergütungen gemäss Art. 39, 40 und 41 ist der Anteil für den Ferienlohn abgegolten.

**Art. 44 Vergütung für Schichtarbeit**

Der Mitarbeiter, der dauernd nach unregelmässigen Dienstplänen arbeitet, erhält eine nicht versicherte Zulage von CHF 110.- pro Monat.

**Art. 45 Vergütung für Ausbildungstätigkeit**

Der Mitarbeiter, der in der Ausbildung tätig ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung, die im Training Operational Personnel Statute (Reglement TOPS) geregelt ist.

**Art. 46 Spesen**

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

**Art. 47 Vergünstigungen**

skyguide gewährt den Mitarbeitern 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.

## **XI SOZIALE LEISTUNGEN**

### **Art. 48 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Allgemeines)**

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

<sup>2</sup>Der Mitarbeiter 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.

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

<sup>4</sup>Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels gelten auch für die Art. 49, 50 und 51.

### **Art. 49 Arbeitsunfähigkeit nach der Probezeit**

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft hat der Mitarbeiter Anrecht auf eine Erwerbsausfallentschädigung in der Höhe von 90% des massgeblichen Lohns (Nominallohn, Marktzulage, Vergütungen für Schichtarbeit gemäss Art. 44 sowie letzte erhaltene Leistungskomponente). 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.

### **Art. 50 Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit**

<sup>1</sup>Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit während der Probezeit hat der Mitarbeiter Anrecht auf seinen Lohn gemäss der Berner Tabelle.

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

### **Art. 51 Ende des Arbeitsverhältnisses und Übergang in die Einzelversicherung**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter, 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.

<sup>2</sup>Bei Kündigung des Arbeitsvertrags durch skyguide während der Arbeitsunfähigkeit geniesst der Mitarbeiter 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.

### **Art. 52 Vorsorge bei Unfällen**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist gegen Berufsunfälle und - bei Erfüllen der gesetzlichen Voraussetzungen (mindestens 8 Arbeitsstunden pro Woche) - gegen Nichtberufsunfälle versichert.



<sup>2</sup>Zwei Drittel der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung werden von skyguide übernommen. Ein Drittel der Prämie wird den versicherten Mitarbeitern vom Lohn abgezogen.

<sup>3</sup>Zusätzlich zu den Leistungen der SUVA erhält der Mitarbeiter 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. 53 Lohnnachbezug**

Stirbt ein Mitarbeiter während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, so erhalten der Ehegatte, der eingetragene Partner 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 bezogene Leistungskomponente).

#### **Art. 54 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiter sind bei der Pensionskasse skycare gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

<sup>2</sup>Die Statuten der Pensionskasse werden dem Mitarbeiter bei der Aufnahme abgegeben.

## **XII. FERIEN UND URLAUB**

#### **Art. 55 Ferien**

<sup>1</sup>Ab dem 1. Januar 2011 hat der Mitarbeiter je Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:

- 28 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem er das 56. Altersjahr vollendet;
- 30 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 57. Altersjahr vollendet;
- 32 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 58. Altersjahr vollendet;
- 33 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 59. Altersjahr vollendet.

<sup>2</sup>Ab dem 1. Januar 2013 hat der Mitarbeiter je Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:

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

**Art. 56 Schwangerschaftsurlaub**

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

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

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

<sup>4</sup>Während des Schwangerschaftsurlaubes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf den vollen Lohn.

**Art. 57 Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft Anspruch auf 4 Monate ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub. Während dieser Zeit hat sie Anspruch auf den vollen Lohn.

<sup>2</sup>Maximal die Hälfte des Mutterschaftsurlaubes kann mit Zustimmung der Mutter vom Vater bezogen werden, sofern auch er bei skyguide angestellt ist und die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes beibehalten sind. In diesem Fall reduziert sich der Urlaub der Mutter entsprechend.

<sup>3</sup>Für Mitarbeiterinnen 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. Sie haben in der Regel das Anrecht an den angestammten Arbeitsplatz zurück zu kehren.

<sup>4</sup>Der Anspruch auf Ferien wird durch den Mutterschaftsurlaub nicht vermindert.

<sup>5</sup>Die von dem (den) Mutterschaftsgesetz(en) gewährten Leistungen stehen skyguide zu. Die Mitarbeiterinnen müssen die Vorschriften und Formalitäten dieses (dieser) Gesetzes(e) respektieren.

**Art. 58 Lohnanspruch bei Militär-, Zivilschutz- und Ersatzdienst**

<sup>1</sup>Während der Leistung von Grundausbildungsdienst, Fortbildungsdienst der Truppe sowie ausbildungsunterstützendem Dienst im Rahmen der Dienstpflicht (inkl. Durchdiener) wird der volle Lohn (Nominallohn zuzüglich zuletzt bezogene Leistungskomponente) ausbezahlt. Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen skyguide zu.

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

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

**Art. 59 Bezahlter Urlaub**

<sup>1</sup>Will der Mitarbeiter 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.

<sup>2</sup>Dem Mitarbeiter wird, in folgenden Fällen bezahlter Urlaub gewährt:

- Vaterschaftsurlaub 10 Tage
- Adoption eines Kindes gemäss kantonalem Recht
- Trauung: eigene, der Kinder, Eltern oder Geschwister 1 Tag
- Heirat (nach Probezeit, in ungekündetem Arbeitsverhältnis) 5 Tage
- Erkrankung: Familienangehörige, Konkubinatspartner/in, eingetragene Partnerin/ eingetragener Partner 2 Tage
- Todesfälle: Ehegatten, Konkubinatspartner, eingetragene Partner, Eltern oder Kinder bis 3 Tage
- Todesfälle: Verwandte, falls der Mitarbeiter sich mit dem Abwickeln der Formalitäten bei direktem Bezug zum Verstorbenen befassen muss 1; max. 3 Tage
- Alleinerziehende bis 5 Tage
- Umzug 1 Tag

<sup>3</sup>In begründeten Fällen können auch zusätzliche Urlaubstage gewährt werden.

<sup>4</sup>Die Bestimmungen betreffend Verbandsurlaub werden von den Vertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart.

<sup>5</sup>Das Recht auf Jugendurlaub richtet sich nach Artikel 329e OR (5 Tage pro Jahr bis zum 30. Altersjahr usw.). Besteht die Tätigkeit in eidgenössischen oder kantonalen Jugend+Sport-Kursen, erhält der Anspruchsberechtigte nach den Voraussetzungen in Artikel 329e den gesamten Bruttolohn. Die entsprechenden Erwerb ersatzleistungen fallen skyguide zu.

**Art. 60 Unbezahlter Urlaub**

<sup>1</sup>Unbezahlten Urlaub gewährt skyguide unter angemessener Berücksichtigung der Gründe, wenn und soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten. Unbezahlter Urlaub von mehr als 30 Tagen jährlich wird in der Regel nicht als Dienstzeit angerechnet.

<sup>2</sup>Wenn und soweit es der Dienst gestattet, kann skyguide den Mitarbeitern im Laufe der Dienstzeit einen unbezahlten Langzeiturlaub von bis zu einem Jahr gewähren.

**XIII. SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT DES MITARBEITERS****Art. 61 Koalitionsfreiheit**

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

**Art. 62 Schutz der Personendaten**

<sup>1</sup>skyguide garantiert allen Mitarbeitern den Schutz der Personaldaten. Die Bearbeitung mitarbeiterbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.

<sup>2</sup>Der Mitarbeiter 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.

<sup>3</sup>skyguide verpflichtet sich, fehlerhafte mitarbeiterbezogene Daten zu berichtigen und beim Austritt des Mitarbeiters die elektronisch oder anderswie abgelegten Personaldaten, die nicht mehr für betriebsinterne sowie für behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen.

**Art. 63 Schutz des Mitarbeiters/Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

<sup>1</sup>skyguide achtet und schützt die physische und psychische Persönlichkeit des Mitarbeiters, nimmt auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht und sorgt für den Schutz der Würde von Mann und Frau am Arbeitsplatz.

<sup>2</sup>Nach einem Vorfall oder Unfall während der Ausübung der beruflichen Tätigkeit unterstützt skyguide den betroffenen Mitarbeiter und lässt ihm im Rahmen seiner Möglichkeiten Hilfe zukommen.

**XIV. WEITERE ANSPRÜCHE DES MITARBEITERS****Art. 64 Treueprämie**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält nach Vollendung des fünften Anstellungsjahres und sodann nach je fünf weiteren Anstellungsjahren eine Treueprämie. Sie wird wie folgt ausgerichtet:

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

Als massgeblicher Jahreslohn gilt der Nominallohn zuzüglich der zuletzt bezogenen Leistungskomponente.

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

**Art. 65 Aus- und Weiterbildung**

<sup>1</sup>skyguide führt den Mitarbeiter in das vorgesehene Tätigkeitsgebiet ein.

<sup>2</sup>skyguide fördert und unterstützt durch finanzielle und andere Beteiligung die fachliche und berufliche Bildung des Mitarbeiters.

<sup>3</sup>Bildungsmassnahmen können auf Anregung des Mitarbeiters oder seines Vorgesetzten in die Wege geleitet werden. Der Mitarbeiter kann wenn nötig zur Absolvierung von Kursen verpflichtet werden.

<sup>4</sup>Bei veranlasster und direkt mit der Ausübung der aktuellen und zukünftigen beruflichen Tätigkeit des Mitarbeiters stehender Bildung kommt skyguide in der Regel für alle daraus entstehenden Kosten auf.

<sup>5</sup>Bei freiwilliger Bildung kann sich skyguide an den Kosten beteiligen.

<sup>6</sup>Beim veranlassten Besuch von Bildungsveranstaltungen gilt die ordentlicherweise zu leistende Arbeitszeit als erbracht.

<sup>7</sup>Für die individuelle Weiterbildung können Urlaube bewilligt werden. skyguide bestimmt von Fall zu Fall die Dauer und Bedingungen.

#### **Art. 66 Vorschlagswesen**

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

### **XV. PFLICHTEN DES MITARBEITERS**

#### **Art. 67 Pflicht zur Arbeitsleistung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig und nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen und ihre Arbeitskraft während der Arbeitszeit voll dafür einzusetzen.

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

#### **Art. 68 Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern**

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

#### **Art. 69 Treuepflicht**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat die Interessen und das Ansehen von skyguide im Betrieb und in der Öffentlichkeit in guten Treuen zu wahren und das in ihn gesetzte Vertrauen zu rechtfertigen.

<sup>2</sup>Die Ausübung einer Verbandsfunktion entbindet nicht von der Treuepflicht gegenüber skyguide.

#### **Art. 70 Geheimhaltungs- und Schweigepflicht**

Die Mitarbeiter sind im Sinne von Artikel 321a OR zur Verschwiegenheit verpflichtet. Für Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter gilt sinngemäss Artikel 14 des Mitwirkungsgesetzes.

#### **Art. 71 Beachtung der Dienstvorschriften und Anordnungen**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter, dass eine Anordnung mit den Vorschriften nicht übereinstimmt oder den Interessen von skyguide zuwiderläuft, so hat er den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen, der letztlich die Verantwortung für die von ihm erlassenen Anordnungen trägt.

<sup>2</sup>Wo dem Mitarbeiter 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. 72 Verantwortlichkeit des Mitarbeiters**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist gegenüber skyguide für Schaden haftbar, den er skyguide grobfahrlässig oder vorsätzlich zufügt. Wird skyguide von Dritten belangt, so steht dem Unternehmen der Rückgriff auf den verantwortlichen Mitarbeiter zu.

<sup>2</sup>Das Mass der Sorgfalt, für die der Mitarbeiter 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 Mitarbeiters, die der Vorgesetzte gekannt hat oder hätte kennen sollen.

<sup>3</sup>skyguide kann die disziplinarische Verantwortlichkeit des Mitarbeiters in einem Disziplinarreglement regeln.

#### **Art. 73 Konsum von psychoaktiven Substanzen (Alkohol, Medikamente, Drogen)**

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Bestehen 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.

<sup>3</sup>Für Mitarbeiter, die eine lizenzpflichtige Tätigkeit ausüben, und für die SMC-Mitarbeiter 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 Mitarbeiters, so ist der Vorgesetzte für die Ergreifung von Massnahmen verantwortlich.

### **XVI. KONFLIKT ZWISCHEN EINEM MITARBEITER UND SKYGUIDE**

#### **Art. 74 Bewältigung individueller Konflikte**

<sup>1</sup>Fühlt sich der Mitarbeiter durch das Verhalten eines anderen Mitarbeiters oder Vorgesetzten in seiner Persönlichkeit oder der Ausübung seiner Arbeit beeinträchtigt oder sieht sich Streitigkeiten zum Arbeitsrecht, Arbeitsvertrag, GAV und Anhängen, der Anfechtung einer Verwarnung und anderen individuellen Konflikten gegenüber, soll er versuchen, die Meinungsverschiedenheit in direkter Aussprache mit den Beteiligten beizulegen.

<sup>2</sup>Führt diese Aussprache nicht zum gewünschten Ergebnis, kann der Mitarbeiter mündlich oder schriftlich an die übergeordnete Stelle gelangen. Sowohl der Mitarbeiter

wie die übergeordnete Stelle haben das Recht auf Begleitung. Jede Beanstandung ist schriftlich zu beantworten. Die Antwort soll eine kurze Begründung enthalten.

<sup>3</sup>Führt diese Aussprache zu keiner einvernehmlichen Lösung, kann im gemeinsamen Einverständnis eine externe Mediation durchgeführt werden.

<sup>4</sup>Der Mitarbeiter kann sich anschliessend mit Beschwerde an die Paritätische Kommission wenden (Art. 7 GAV). Die Beschwerde hat schriftlich zu erfolgen und ist zu begründen. Die Paritätische Kommission gibt nach Anhörung der beiden Seiten Empfehlungen ab.

<sup>5</sup>Der Rechtsweg bleibt allen Parteien jederzeit vorbehalten.

#### **Art. 75 Rechtsstreitigkeiten**

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

### **D. Schlussbestimmungen**

#### **Art. 76 Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Der vorliegende GAV tritt am 1. März 2011 in Kraft. Er ersetzt den bisher gültigen GAV.

<sup>2</sup>Die Bestimmungen über den Solidaritätsfonds (Art. 11 und 79) treten in Kraft, sobald alle Vertragsparteien das paritätische Reglement zum Solidaritätsfonds genehmigt haben, frühestens am 1. Januar 2012 und - wenn möglich - spätestens am 31. Dezember 2012.

#### **Art. 77 Geltungsdauer**

<sup>1</sup>Der vorliegende GAV gilt bis zum 29. Februar 2016. Die Anhänge haben die gleiche Gültigkeitsdauer.

<sup>2</sup>Ein Jahr vor dem Ablauf vereinbaren die Vertragsparteien, ob der GAV (mit oder ohne Änderungen) verlängert wird.

#### **Art. 78 Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup>Die Nominallöhne werden per 1. März 2011 um 0,7% erhöht. Die Erhöhung erfolgt bis zum Maximum der Lohnbänder gemäss der per 1. März 2011 geltenden Entlohnungstabelle. Diese Erhöhung entspricht der Jahreststeuerung nach dem Landesindex der Konsumentenpreise (1. Januar bis 31. Dezember 2010). Parallel dazu werden die Maxima der Lohnbänder um 1% gesenkt; die minimalen Lohnbänder werden 2011 nicht um 0,7% erhöht.

<sup>2</sup>Per 1. März 2011 werden die 3 Geschwindigkeiten A, B, C der Erfahrungskomponente 2011 (auf Grund der Bewertungsperiode 2010) gemäss des Verfahrens des GAV AOT vom 25. April 2003 beibehalten. Die Werte sind in Art. 2 Absatz 2 Anhang 1 festgehalten.

<sup>3</sup>Bei den Erhöhungen des Basislohns sowie der Minima und Maxima der Lohnbänder per 1. März 2012 kommen zur Teuerung gemäss Art. 36 noch 0,5% hinzu.

#### **Art. 79 Weitere Bestimmungen (Reglemente)**

<sup>1</sup>skyguide erlässt nach Diskussion mit den Sozialpartnern:

- Reglement der Gesundheitskommission
- <sup>2</sup>skyguide und die Sozialpartner erlassen gemeinsam (Mitbestimmung):
- Reglement der Paritätischen Kommission
  - Reglement über die ATCOM
  - Reglement des strategischen Komitees
  - Reglement des Ausbildungskomitees
  - Reglement des Lokalkomitees
  - Reglement über das Verfahren bei Lohnbandwechsel
  - Reglement über das Verfahren zur Funktionsbewertung
  - Reglement "Kriterienkatalog" über die Kriterien und Definitionen der Laufbahnen
  - Pikettreglement
  - Anwendungsbestimmungen für den Regenerationsurlaub
  - Reglement zum Solidaritätsfonds.
- <sup>3</sup>skyguide erlässt nach Diskussion mit den Personalkommissionen (PEKO) ein PEKO-Reglement.

## **Anhänge**

Die folgenden Anhänge sind integrierender Bestandteil des GAV :

- Anhang 1 (Entlohnung)
- Anhang 2 (Unregelmässige Arbeitszeit)



Genf, den 24. Mai 2011

**skyguide**, schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung, Genf



Daniel Weder, CEO

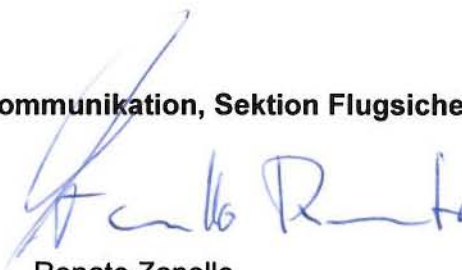


Robert Stadler, CIO

**syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Sektion Flugsicherung**

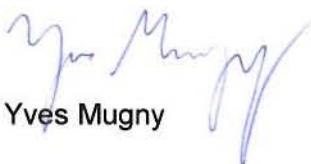


Kaspar Bütikofer



Renato Zanello

**Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), Gruppe Luftverkehr Genf**



Yves Mugny



Yves Guézengar