

Anstellungsbedingungen für Teilzeit- angestellte im Stundenlohn

vereinbart zwischen der

Swissport International AG, Basel

einerseits und

dem **KfmV Schweiz**

Kaufmännischer Verband Schweiz

sowie

dem **VPOD**

Schweiz. Verband des Personals öffentlicher Dienste,
Sektion Luftverkehr

andererseits

Gültig ab 1. Juli 2017



Inhaltsverzeichnis

1. Grundsätze	4
1.1 Zweck	4
1.2 Persönlicher Geltungsbereich	4
1.3 Betrieblicher Geltungsbereich	4
1.4 Verhältnis zu anderen Regelungen	4
1.5 Angestelltenvertretungen	4
1.6 Schlichten von Differenzen / Gerichtsbarkeit	5
1.7 „Accord de Méthode“	5
2. Arbeitsvertragliche Abmachungen	5
2.1 Anstellung	5
2.2 Probezeit	5
2.3 Kündigung / Kündigungsschutz / Kündigungsfristen	6
3. Arbeitszeiten, Überstunden, Ferien	6
3.1 Arbeitszeit	6
3.2 Überstunden	6
3.3 Pausen	6
3.4 Ferien / Feiertage	6
4. Entlohnung	7
4.1 Salär	7
4.2 Ereignisgebundene, bzw. monatliche Pauschalzulagen	7
4.3 Familienzulagen	7
4.4 Erfolgsbeteiligung	7
4.5 Beiträge an die Grundversicherung der Krankenkasse	7
4.6 Dienstaltersgeschenk	7
5. Salärfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung	8
5.1 Krankheit	8
5.2 Unfall	9
5.3 Obligatorische Dienstleistung	9
5.4 Mutterschaftsurlaub	9
6. Vorsorge	10
6.1 Krankenkasse	10
6.2 Berufliche Vorsorge (BVG)	10
7. Allgemeine Rechte und Pflichten	10
7.1 Gleichstellung / Gleichwertigkeit	10
7.2 Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz	10
7.3 Urheberrecht / Abtretungserklärung	11
8. Betriebliche Mitwirkung	11
8.1 Allgemeines Informationsrecht der Angestellten und der Arbeitnehmervertretungen	11
8.2 Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten (von der PEKO wahrgenommene)	11
9. Schlussbestimmungen	11
9.1 Inkrafttreten und Geltungsdauer des Vertrages	11
9.2 Abgabe der vertraglichen Unterlagen	11
9.3 Verbindliche Version	12
Anhang	13
1. Zulagenraster in Punkten pro Stunde	13

1. Grundsätze

1.1 Zweck

Dieser vorliegende Vertrag (hiernach AfT genannt) regelt die grundsätzlichen Anstellungsbedingungen zwischen der Swissport International AG, Basel und den bei der Swissport International AG, Basel beschäftigten Teilzeitangestellten im Stundenlohn. Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich gemäss den Zweckbestimmungen des Vertrages zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit.

Diese AfT bezwecken im Interesse der Swissport International AG, Basel (hiernach Swissport Basel genannt) und deren am EuroAirport Basel/Mulhouse/Freiburg diensttuenden Teilzeitangestellten im Stundenlohn:

- a) die Festlegung der grundsätzlichen Anstellungsbedingungen
- b) die Erhaltung und die Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- c) die Zusammenarbeit unter den Vertragspartnern

1.2 Persönlicher Geltungsbereich

Diese AfT gelten für alle Teilzeitangestellten im Stundenlohn, deren ununterbrochenes Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate dauert.

1.3 Betrieblicher Geltungsbereich

Diese AfT und die darin referenzierten Reglemente und deren Anhänge gelten für alle Angestellten der Swissport Basel, die den AfT unterstellt sind.

1.4 Verhältnis zu anderen Regelungen

- a) Die AfT und die darin referenzierten Reglemente ergänzen den individuellen Anstellungsvertrag. Die Unterzeichnung des individuellen Anstellungsvertrages gilt als Anschlussklärung gemäss OR 356 b).
- b) Diesen AfT widersprechende Bestimmungen in den individuellen Anstellungsverträgen werden durch die entsprechenden Bestimmungen der AfT ersetzt.

1.5 Angestelltenvertretungen

- a) Die AfT werden zwischen einem oder mehreren Personalverbänden und der Swissport Basel abgeschlossen.
- b) Nichtvertragliche Themen werden in der Swissport Basel von der gewählten Personalkommission (PEKO) und dem zuständigen Personaldienst behandelt.

1.6 Schlichten von Differenzen / Gerichtsbarkeit

- a) Die Vertragsparteien bemühen sich, Differenzen, welche die **Auslegung und Anwendung der Anstellungsbedingungen für Teilzeitangestellte im Stundenlohn** betreffen, in direkten Verhandlungen zu bereinigen. Wird keine Einigung erzielt, so werden kollektive Streitigkeiten vom kantonalen Zivilgericht Basel-Stadt als Schiedsgericht endgültig entschieden. Gerichtsstand ist Basel-Stadt.
- b) Die Vertragspartner anerkennen die Bedeutung des **Arbeitsfriedens** und verpflichten sich, diesen absolut und uneingeschränkt während der Dauer des GAV zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken.
- c) Für alle Konflikte/Streitigkeiten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (einzelnem Mitarbeitenden und Swissport Basel) im Schweizer oder im gemeinsamen Sektor des Flughafens Basel-Mulhouse wird zunächst eine gütliche Lösung im gegenseitigen Einvernehmen gesucht. Sollte eine Streitigkeit zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrages nicht gütlich beigelegt werden können, so erklären sich die Parteien bereit, zur Beilegung der Streitigkeit das gemäss Artikel 4 des „*Accord de méthode*“ vorgesehene gemeinsame **Mediationsverfahren** durchzuführen und dazu unter Einhaltung der festgelegten Verfahrensregeln die Mediationsinstanz in Anspruch zu nehmen, die beim Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt angerufen werden kann (Regelung über die Mediationsstelle).

1.7 „Accord de Méthode“

Der „Accord de Méthode“ ist eine Anerkennung der beiden Staaten (F und CH), dass die bestehende Praxis (Anwendung des Schweizer Arbeitsrechts im Schweizer oder im gemeinsamen Sektor des Flughafens Basel-Mulhouse) angewendet werden kann. Jeder Mitarbeitende erhält bei Vertragsbeginn die entsprechenden Referenzdokumente. Die Rahmenbedingungen zum „Accord de Méthode“ wurden von den beiden Staaten Frankreich und Schweiz getroffen und anerkannt. Der Nachtrag zum **Arbeitsvertrag** und der „Accord de Méthode“ stellen beide einen integralen und verbindlichen Bestandteil des Arbeitsvertrages dar.

2. Arbeitsvertragliche Abmachungen

2.1 Anstellung

- a) Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Anstellungsvertrag.
- b) Zur Eruiierung, ob die Anstellung bei Swissport als Haupterwerb oder Nebenerwerb gilt, haben die Mitarbeitenden jegliche anderen Erwerbstätigkeiten schriftlich der Personalabteilung vor einer Anstellung mitzuteilen. Bevorstehende Änderungen während der Anstellung bei Swissport, die den bisherigen Status Haupt- / Nebenerwerb beeinflussen, sind dem Personaldienst schriftlich mitzuteilen.
- c) Nebenerwerbliche Tätigkeiten sind nur mit schriftlicher Zustimmung des zuständigen Personaldienstes zulässig. Bei Zuwiderhandlung trägt das Unternehmen keinerlei Verantwortung.
- d) Nebenerwerbliche Tätigkeiten und Nebenbeschäftigungen dürfen die Interessen des Arbeitgebers und die Leistungsfähigkeit des / der betreffenden Mitarbeiters/in nicht beeinträchtigen.

2.2 Probezeit

- a) Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

- b) Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen und/oder gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

2.3 Kündigung / Kündigungsschutz / Kündigungsfristen

Es gelten die Bestimmungen des OR. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Einhaltung der folgenden Fristen zu erfolgen:

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------------|
| – während der Probezeit: | 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche |
| – ab 4. Anstellungsmonat: | 1 Monat auf das Ende eines Monats |
| – ab 2. Anstellungsjahr: | 2 Monate auf das Ende eines Monats |
| – ab 10. Anstellungsjahr: | 3 Monate auf das Ende eines Monats |

3. Arbeitszeiten, Überstunden, Ferien

3.1 Arbeitszeit

Die Einsätze erfolgen aufgrund eines Dienstplanes oder auf Anfrage durch den Arbeitgeber. Im individuellen Anstellungsvertrag wird eine minimale wöchentliche Arbeitszeit vereinbart. Das Minimum beträgt in der Regel 8 Stunden im Jahresdurchschnitt. Im Weiteren gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Ausnahmegewilligung zum Arbeitsgesetz.

3.2 Überstunden

Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, die vom Vorgesetzten nach Arbeitsbeginn angeordnet wurden und über die dienstplanmässige Einsatzzeit hinausgehen. Überstundenarbeit wird mit zusätzlich 25% des Stundenlohns abgegolten.

Alle anderen zu leistenden Arbeitsstunden, welche nicht mit einem Arbeitsplan bekannt gegeben wurden, gelten als normale Arbeitszeit, werden als Tourenänderungen erfasst und somit auch als normale Arbeitszeit vergütet.

3.3 Pausen

Die Essenspausen werden der täglichen Arbeitszeit nicht angerechnet und somit nicht bezahlt.

3.4 Ferien / Feiertage

Der Ferien-/ und Feiertagsanspruch wird in Form einer Ferien-/Feiertagsvergütung pro geleisteter Arbeitsstunde abgegolten und in der Salärabrechnung entsprechend ausgewiesen. Während des Ferien-/Feiertagsbezugs erfolgt keine Salärzahlung.

Der Ferienbezug richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen und wird in der Regel im letzten Quartal des Vorjahres geplant. Auf die Wünsche der Mitarbeitenden wird nach Möglichkeit eingegangen.

4. Entlöhnung

4.1 Salär

- a) Der Stundenlohnansatz wird durch die Swissport Basel im individuellen Arbeitsvertrag festgelegt.
- b) Die Lohnzahlung erfolgt bargeldlos jeweils in der ersten Hälfte des folgenden Monats für die im Vormonat geleisteten Stunden.
- c) Der Stundenlohn beträgt im 1. Anstellungsjahr min. CHF 18.50, danach minimal CHF 21.00.
- d) In den Minimalansätzen sind die Vergütungen für Ferien- und Feiertage inbegriffen.

4.2 Ereignisgebundene, bzw. monatliche Pauschalzulagen

- a) Zulagen für Abend und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen werden anhand eines Punkteschemas (Anhang A) bezahlt. Zusätzlich gewährt Swissport Basel pro gearbeitete Nachtstunde zwischen 23.00 – 06.00 Uhr einen 10%igen Zeitzuschlag. Dieser Zeitzuschlag wird als NWC Stunden auf ein separates Kompensations-Konto im Dienstplanungssystem erfasst und auf dem monatlichen Arbeitsplan ausgewiesen.
- b) Die Swissport Basel gewährt den Teilzeitangestellten im Stundenlohn mit Steuerdomizil in der Schweiz eine Ortszulage CHF 1.28 pro gearbeitete Stunde, max. CHF 225 pro Monat.

4.3 Familienzulagen

- a) Die Ausrichtung der Familienzulagen (Kinder- resp. Ausbildungszulagen) richtet sich nach dem anwendbaren Gesetz und den gültigen Bestimmungen der zuständigen Familienausgleichskasse.
- b) Sofern die Familienzulage für Mitarbeitende mit Wohnsitz im Ausland durch eine entsprechende Gesetzgebung dort direkt ausbezahlt wird, bezahlt die Ausgleichskasse von Swissport Basel nur allfällige Differenzen.
- c) Bezüger von Familienzulagen sind verpflichtet, dem Personaldienst rechtzeitig alle Tatsachen zu melden, welche den Anspruch auf Kinder- resp. Ausbildungszulagen verändern können, wie z.B. Änderungen des Zivilstandes, Aufhebung des gemeinsamen Haushalts, Abbruch der Ausbildung, etc. Zu Unrecht bezogene Kinder- resp. Ausbildungszulagen sind zurückzuerstatten.

4.4 Erfolgsbeteiligung

- a) Die Grundsätze der Erfolgsbeteiligung werden durch die Swissport Basel festgelegt.
- b) Gelangt für das dem GAV unterstellte Personal der Swissport Basel eine Erfolgsbeteiligung zur Auszahlung, werden Teilzeitangestellte im Stundenlohn angemessen beteiligt.

4.5 Beiträge an die Grundversicherung der Krankenkasse

Die Swissport Basel leistet einen Beitrag an die Prämien für die Grundversicherung der Krankenkasse von CHF 0.11 pro gearbeitete Stunde, max. CHF 150 pro Monat.

4.6 Dienstaltersgeschenk

Würdigung	10 DJ	15 DJ	20 DJ	25 DJ	30 DJ	35 DJ	40 DJ
Jubilaren Ausflug			X	X	X	X	X
Geld in CHF	500	500	500	500	500	500	500

Massgebend für die Berechnung des Jubiläums ist das individuelle rechnerische Eintrittsdatum. Endet das Anstellungsverhältnis vor dem Tag des Jubiläums und/oder steht der Mitarbeitende zum Zeitpunkt des Jubiläums in einem aus disziplinarischen Gründen gekündigten Anstellungsverhältnis, besteht kein Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk.

5. Salärfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

Jegliche Arbeitsverhinderungen sind gemäss den Richtlinien der Swissport Basel zu belegen.

5.1 Krankheit

Alle diesem Vertrag unterstellten Mitarbeitenden werden obligatorisch einer Krankentaggeldversicherung angeschlossen und sind gegen Lohnausfall für die maximale Dauer von 730 Tagen versichert. Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernehmen je 50% der Prämien für die Salärausfallversicherung.

- a) Das Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit muss am ersten Tag so frühzeitig als möglich, spätestens zum Zeitpunkt des vorgesehenen Arbeitsbeginns mittels Telefonanruf, wenn zumutbar persönlich, den Vorgesetzten gemeldet werden.
Für die Belegung von Krankheitsabsenzen gilt folgende Regelung:
Die/der Mitarbeitende muss die/den Vorgesetzte/n über die erwartete Dauer der Krankheitsabsenz persönlich orientieren und dem Personaldienst (BSH) innert 14 Tagen zudem ab 1.Tag der Absenz eine ärztliche Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit über die gesamte Absenzdauer abgeben (allenfalls sind mehrere Bestätigungen notwendig).
- b) Ohne rechtzeitig eingereichtes Arzzeugnis gilt die Krankheitsabsenz als unentschuldig und es erfolgt keine Lohnzahlung. Wiederholte unentschuldigte Absenzen können disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen.
- c) Bei vorschriftsgemässer Erfüllung von lit. b und vorausgesetzt, dass die Krankentaggeldversicherung der Leistungspflicht nachkommt wird die Salärzahlung während 90 Tagen zu 100% (Basis-salär plus fixe Zulagen) ausbezahlt. Ab dem 91. Tag beträgt die Salärzahlung 90%.
- d) Berechnungsgrundlage für die Lohnausfallentschädigung bildet der Durchschnitt der geleisteten Arbeitsstunden der 12 Monate, die dem Monat der Erkrankung vorausgingen. Besteht das Arbeitsverhältnis seit weniger als 12 Monaten, gilt der Durchschnitt seit Vertragsbeginn.
- e) Insgesamt wird die Lohnfortzahlung während längstens 730 Tagen ausgerichtet. Das Einkommen darf im Krankheitsfall nicht höher sein als bei voller Arbeitsfähigkeit. Die Leistungen von anderen Sozialversicherungen werden verrechnet. Bei rückwirkend ausgerichteten Leistungen der IV oder anderer Sozialversicherungen wird eine Verrechnung mit dem Lohn resp. der Rentenzahlung ausdrücklich vorbehalten.
- f) Sofern der Unterbruch zwischen der letzten und einer neuen Erkrankung weniger als 6 Monate beträgt, werden die früheren Krankheitstage auf die gesamte Leistungsdauer von 24 Monaten angerechnet.

5.2 Unfall

- a) Unfälle (Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle), auch Bagatellunfälle, sind unverzüglich den Vorgesetzten und dem Personaldienst zu melden. Für die unfallbedingte Abwesenheit muss in-nerst 14 Tagen eine ärztliche Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit über die gesamte Absenzdauer ab 1. Tag der Absenz an den Personaldienst (BSH) abgegeben werden. Verspätete oder unwah-re Angaben können Kürzungen oder Entzug von Versicherungsleistungen zur Folge haben.
- b) Ohne rechtzeitig eingereichtes Arzzeugnis gilt die Unfallabsenz als unentschuldig und es erfolgt keine Lohnzahlung. Wiederholte unentschuldigte Absenzen können disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen.
- c) Alle Mitarbeitenden der Swissport Basel sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung bei der SUVA gegen die Folgen von Berufsunfällen, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfällen versichert. Eine vom Arbeitgeber abgeschlossene Zusatzversicherung ergänzt die Leistungen der SUVA. Die Versicherungen decken die Lohnfortzahlungen und die Heilungskosten. Vom 1. bis zum 90. Abwesenheitstag bezahlt die Swissport Basel 100% des Basissalärs. Ab dem 91. Tag beträgt das versicherte Salär 90% (Taggeld).
- d) Die Taggelder der Versicherungen werden bis zur Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfä-higkeit bzw. bis zum Beginn einer allfälligen Invalidenrente der SUVA ausbezahlt.
- e) Bei Berufsunfällen übernimmt die Swissport Basel zusätzlich die Salärzahlung inkl. Pauschalzu-lagen während der ersten zwei Unfalltage. Anschliessend wird das Taggeld der SUVA ergänzt durch die Differenz zwischen den Leistungen der Sozialversicherungen (SUVA/IV/EO) und dem versicherten Salär einschliesslich der Familienzulagen. Diese zusätzlichen Leistungen werden während längstens 24 Monaten ausgerichtet und ergänzen die Zahlungen der SUVA auf die Hö- he der Versicherungsleistungen im Krankheitsfall. Die Leistungen von anderen Sozialversiche- rungen werden verrechnet. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
- f) Nichtberufsunfälle sind im Rahmen der Leistungen der SUVA und einer vom Arbeitgeber abge- schlossenen Nichtberufsunfall-Zusatzversicherung gedeckt. Die Versicherungen decken die Lohnfortzahlung während längstens 24 Monaten. Die Höhe der Leistungen entspricht derjenigen im Krankheitsfall. Die Leistungen von anderen Sozialversicherungen werden verrechnet. Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung und die Nichtbetriebsunfall-Zusatzversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.
- g) Das Einkommen darf bei Unfall nicht höher sein als bei voller Arbeitsfähigkeit. Zusätzliche Lei- stungen von anderen Sozialversicherungen werden verrechnet. Bei rückwirkend ausgerichteten Leistungen der IV oder anderer Sozialversicherungen wird eine Verrechnung mit dem Lohn resp. der Rentenzahlungen ausdrücklich vorbehalten.

5.3 Obligatorische Dienstleistung

Bei obligatorischer Dienstleistung (Militärdienst in der Schweiz) besteht der Lohnanspruch nur, wenn die entsprechende Soldmeldekarte vorgelegt wird. Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung (EO) fliessen vollumfänglich dem Arbeitgeber zu. Die Soldmeldekarte muss nach Abschluss der Dienstlei- stung sofort am 1. Arbeitstag dem Arbeitgeber abgegeben werden.

5.4 Mutterschaftsurlaub

Mitarbeiterinnen haben Anrecht auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Dieser beginnt am Tag der Geburt des Kindes. Die Monatsleistung berechnet sich auf der in den vergangenen 12 Monaten bzw. seit Beginn des Anstellungsverhältnisses erbrachten durchschnittlichen Stundenzahl pro Monat. Der Arbeitgeber überweist ausschliesslich die von der Ausgleichskasse erhaltene Mutterschaftsent- schädigung an die Mitarbeitende.

Wenn betrieblich möglich, kann anschliessend an die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub noch unbezahlter Urlaub von längstens 3 Monaten beansprucht werden.

6. Vorsorge

6.1 Krankenkasse

Der Beitritt zu einer Krankenkasse oder -versicherung ist Sache des Arbeitnehmers.

6.2 Berufliche Vorsorge (BVG)

Die Mitarbeitenden werden bei der Personalvorsorgeeinrichtung der Swissport entsprechend dem jeweils gültigen, vom Stiftungsrat erlassenen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

Nicht aufgenommen werden Mitarbeitende, die diesen Arbeitsvertrag nebenberuflich erfüllen und bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

Resultiert aus dem Dienstverhältnis ein Jahreseinkommen, welches das vom Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) festgelegte Minimum überschreitet, wird der Arbeitnehmer automatisch – frühestens aber am 1. Januar, der der Vollendung des 24. Altersjahres folgt – in die Personalvorsorge aufgenommen.

Die Prämie richtet sich nach dem Versicherungsreglement der Personalvorsorge. An die ordentlichen Prämien leistet der Arbeitnehmer einen Beitrag von 6%, der Arbeitgeber einen Beitrag von 9% des versicherten Salärs. Die Versicherten haben die Möglichkeit, die Höhe der eigenen Sparbeiträge innerhalb der zwei Vorsorgepläne „Standard“ und „Standard Plus“ selbst zu wählen. Die Sparbeiträge der Arbeitnehmer sind beim Vorsorgeplan „Standard Plus“ um 3 Prozentpunkte höher als beim Vorsorgeplan „Standard“. Die Prämien werden vom Salär des Folgemonats in Abzug gebracht. Beim Austritt besteht Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung, sofern die Anstellung länger als 12 Monate gedauert hat.

7. Allgemeine Rechte und Pflichten

7.1 Gleichstellung / Gleichwertigkeit

Die Swissport Basel fördert die Chancen- und gewährt die Lohngleichheit für Frauen und Männer.

7.2 Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz

- a) Die Angestellten haben Anspruch auf Achtung und Schutz der Persönlichkeit (inkl. persönliche Daten).
- b) Die Angestellten haben Anspruch auf Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Einzelheiten sind in einer betrieblichen Weisung geregelt.
- c) Die Angestellten haben Anspruch auf Rücksichtnahme auf ihre Gesundheit. Sie sind verpflichtet, die Sicherheitsvorschriften gewissenhaft zu befolgen, die zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten zur Verfügung stehenden Geräte und Einrichtungen richtig zu benützen und Anstrengungen zur Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu unterstützen. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Mitarbeitenden alle dafür nötigen Schulungen und Instruktionen erhalten haben.
- d) Die Angestellten haben das Recht auf Inanspruchnahme der Dienste der PEKO und der Personalberatung.

7.3 Urheberrecht / Abtretungserklärung

Die Arbeitnehmer treten sämtliche Urheber- und/oder Patentrechte sowie Arbeitsergebnisse, die in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit alleine oder in Zusammenarbeit entwickelt worden sind, vollumfänglich dem Arbeitgeber ab. Diese Abtretung betrifft neben sämtlichen anderen mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar zusammenhängenden geistigen Schöpfungen insbesondere die vom Arbeitnehmer entwickelte Computersoftware, Dokumentationen und Schulungsunterlagen. Die Abtretung umfasst sämtliche in den Art. 9 bis 11 des Urheberrechtsgesetzes umschriebenen Rechte (Veröffentlichung, Verwendung und Veränderung).

8. Betriebliche Mitwirkung

8.1 Allgemeines Informationsrecht der Angestellten und der Arbeitnehmervertretungen

Die Angestellten haben das Recht, über alle wichtigen, sie betreffenden Vorgänge – sowohl im Zusammenhang mit der Erledigung ihrer Arbeit als auch die Swissport Basel und die Unternehmungspolitik betreffend – rechtzeitig und umfassend informiert zu werden.

8.2 Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten (von der PEKO wahrgenommene)

Gemäss PEKO-Reglement

9. Schlussbestimmungen

9.1 Inkrafttreten und Geltungsdauer des Vertrages

- a) Diese AfT treten per 1. Juli 2017 in Kraft und ersetzen die AfT vom 1. Januar 2012. Sie haben eine unbeschränkte Laufzeit und sind jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündbar. Der Arbeitgeber kann die AfT erstmals per 31.12.2019 kündigen.
- b) Kündigt ein Personalverband für sich allein die AfT, so gelten die AfT unter den übrigen Vertragsparteien weiter. Jeder kündigende Personalverband hat jederzeit die Möglichkeit, den zwischen den übrigen Vertragsparteien abgeschlossenen AfT wieder beizutreten.
- c) Änderungen einzelner Artikel und/oder Ergänzungen der AfT können von den Vertragsparteien auch während der Gültigkeitsdauer des Vertrages vereinbart werden. Solche Vereinbarungen ergänzen die AfT als Nachträge.

9.2 Abgabe der vertraglichen Unterlagen

Die in den AfT referenzierten Reglemente werden den Angestellten vor Inkrafttreten bzw. bei der Anstellung ausgehändigt.

9.3 Verbindliche Version

Bei Interpretationsfragen gilt die deutsche Version der AfT und der referenzierten Reglemente und deren Anhänge als verbindlich.

Basel-Flughafen, 13. Juni 2017

Swissport International AG, Basel

Gion-Pieder Pfister
Senior Vice President

Andreas Behnke
Station Manager Cargo Basel

Diana Casoni
Manager Human Resources

Kaufmännischer Verband Schweiz

Christian Zünd
CEO

Karin Oberlin
Leiterin Beruf & Beratung

Caroline Schubiger
Leiterin Luftverkehr

Schweiz. Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) Sektion Luftverkehr

Esther Lehmann
Präsidentin

René Zurin
Gewerkschaftssekretär

Anhang

1. Zulagenraster in Punkten pro Stunde

Der Punktwert beträgt Fr. 1.30

Zeit	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
00.00 - 01.00	5	5	5	5	5	5	5
01.00 - 02.00	5	5	5	5	5	5	5
02.00 - 03.00	5	5	5	5	5	5	5
03.00 - 04.00	5	5	5	5	5	5	5
04.00 - 05.00	3	3	3	3	3	3	5
05.00 - 06.00	3	3	3	3	3	3	5
06.00 - 07.00							4
07.00 - 08.00							4
08.00 - 09.00							4
09.00 - 10.00							4
10.00 - 11.00							4
11.00 - 12.00							4
12.00 - 13.00							4
13.00 - 14.00							4
14.00 - 15.00							4
15.00 - 16.00							4
16.00 - 17.00							4
17.00 - 18.00							4
18.00 - 19.00							4
19.00 - 20.00							4
20.00 - 21.00							4
21.00 - 22.00	3	3	3	3	3	3	5
22.00 - 23.00	3	3	3	3	3	3	5
23.00 - 24.00	3	3	3	3	3	3	5

