

# Salärreglement

**für das dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der  
SR Technics Switzerland AG unterstellte Personal**

gültig ab 1. Januar 2022

# Salärreglement

für die einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der SR Technics Switzerland AG unterstellten Mitarbeitenden

## CONTENTS

1	Reason for latest revision .....	2
2	Allgemeines .....	3
3	Funktionsraster .....	3
3.1	Funktionsgruppe .....	3
3.2	Funktion und Funktionscode .....	3
3.3	Funktionsstufe .....	3
3.4	Laufbahn .....	3
3.5	Abbildung des Funktionsrasters .....	3
4	Salärzusammensetzung .....	8
4.1	Minimaler Funktionslohn pro Funktionsstufe .....	8
4.2	Erfahrungsanteil .....	8
4.3	Lohnskala .....	8
4.4	Erstmalige Festlegung des individuellen Grundlohnes .....	9
4.5	Individueller Teil des Leistungslohns .....	9
4.6	Bestimmungen zum individuellen Leistungslohn .....	9
4.7	Erfahrungsschritte .....	10
4.8	Leistungsprämien .....	10
4.9	Laufbahn/Beförderungen .....	10
4.10	Berechnungsbasis Stundenlöhne .....	11
5	Tätigkeits- und arbeitsplatzgebundene Zulagen .....	11

## 1 Reason for latest revision

Issue No.	Keywords	Chapter	Valid from
00	New Document	All	01 August 2008
01	Revision Text	All	01 January 2011
02	Bezeichnungen Funktionsgruppe 11 und Beispiele	3.2 und 3.5	01 June 2012
03	Vollständige Überarbeitung	All	01 April 2014
04	Streichung Unternehmensanteil und Anpassung Beurteilungsstufen	4	01 April 2018
05	Vereinheitlich der Berechtigung eines Erfahrungsschrittes	4.7	01 January 2022

## 2 Allgemeines

Dieses Salärreglement bildet einen integrierenden Bestandteil der Gesamtarbeitsverträge (GAV) zwischen der SR Technics Switzerland AG (nachfolgend «SR Technics» genannt) und den jeweiligen Personalverbänden. Die Gültigkeit dieses Salärreglements richtet sich nach der mit den Personalverbänden vereinbarten Gültigkeitsdauer der GAVs.

## 3 Funktionsraster

Jede GAV-Funktion ist im Funktionsraster abgebildet. Das Funktionsraster gibt Auskunft über:

- die Zugehörigkeit zu einer Funktionsgruppe
- die entsprechende Funktionsstufe
- den entsprechenden Funktionscode
- die mögliche Laufbahnentwicklung

### 3.1 Funktionsgruppe

Mehrere Funktionen im gleichen Kernprozess und mit ähnlichen Aufgaben oder Anforderungen bilden zusammen eine Funktionsgruppe. Ziel dieser Zusammenführung ist es, für Funktionen mit vergleichbaren Anforderungen einen vergleichbaren Lohn zu entrichten.

### 3.2 Funktion und Funktionscode

Unter Funktion wird die Tätigkeit verstanden, die ein Mitarbeiter ausführt. Für jede Funktion ist ein Anforderungsprofil im Intranet vorhanden und ein spezieller Funktionscode hinterlegt. Der Funktionscode beginnt mit einem „T“ gefolgt von einer vierstelligen Ziffer, wobei die ersten zwei Ziffern auf die Funktionsgruppe und die letzten zwei Ziffern auf die Funktionsstufe hinweisen.

Beispiel: Funktionscode T1104 (Aircraft Maintenance Technician 2)

- gehört zur Funktionsgruppe 11 (= Aircraft Maintenance Technician) und
- ist der Funktionsstufe 4 zugeordnet

### 3.3 Funktionsstufe

Jede Funktion ist aufgrund der durchgeführten Bewertung eindeutig einer Funktionsstufe zugeordnet. Jede Funktionsstufe wird im System monetär verankert, d.h. für jede Funktionsstufe wird ein Lohnband mit minimalem Funktionslohn, allfälligen Erfahrungsschritten und Höchstlohn definiert, das sich von Stufe zu Stufe überlappt.

### 3.4 Laufbahn

Innerhalb einer Funktionsgruppe bildet die unterschiedliche Einstufung der Funktionen eine mögliche Laufbahn.

### 3.5 Abbildung des Funktionsrasters

Nachfolgend ist das Funktionsraster der gesamten SR Technics inklusive der Spezialisten- und Managementfunktionen abgebildet, wobei die GAV-Funktionen weiss, die Spezialisten-Funktionen und die Management-Funktionen grau markiert sind. Die Verwendung der männlichen Form schliesst grundsätzlich die weibliche Form mit ein.

Funktionsgruppen-Code	Funktions-code	Funktionsraster SR Technics											
		Funktionsstufe											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		= GAV											
		= EAV											
		<b>Wartung / Unterhalt</b>											
11		<b>Aircraft Maintenance Technician</b>											
	T1103	Aircraft Maintenance Technician 1 / AMT1											
	T1104	Aircraft Maintenance Technician 2 / AMT2											
	T1105	Aircraft Maintenance Technician 3 / AMT3											
	T1106	Aircraft Maintenance Technician 4 / AMT4											
	T1107	Aircraft Maintenance Technician 5 / AMT5											
	T1108	Aircraft Maintenance Technician 6 / AMT6											
	T1109	Aircraft Maintenance Technician 7 / AMT7											
12		<b>Triebwerk-/Prüfstandmechaniker</b>											
	T1203	Triebwerk-/Prüfstandmechaniker 1											
	T1204	Triebwerk-/Prüfstandmechaniker 2											
	T1205	Triebwerk-/Prüfstandmechaniker 3											
	T1206	Triebwerk-/Prüfstandmechaniker 4											
	T1207	Triebwerk-/Prüfstandmechaniker 5											
13		<b>Servicemechaniker</b>											
	T1303	Servicemechaniker 1 / SM1											
	T1304	Servicemechaniker 2 / SM2											
	T1305	Servicemechaniker 3 / SM3											
17		<b>Kabinenmechaniker</b>											
	T1703	Kabinenmechaniker 1 / KM1											
	T1704	Kabinenmechaniker 2 / KM2											
	T1705	Kabinenmechaniker 3 / KM3											
	T1706	Kabinen-Leadmechaniker											
14		<b>Polymechaniker</b>											
	T1403	Polymechaniker 1											
	T1404	Polymechaniker 2											
	T1405	Polymechaniker 3											
	T1406	Polymechaniker 4											
	T1407	Polymechaniker 5											
15		<b>Fachmann Elektronik</b>											
	T1503	Fachmann Elektronik 1											
	T1504	Fachmann Elektronik 2											
	T1505	Fachmann Elektronik 3											
	T1506	Fachmann Elektronik 4											
	T1507	Fachmann Elektronik 5											
18		<b>Fachmann Kalibration</b>											
	T1804	Fachmann Kalibration 1											
	T1805	Fachmann Kalibration 2											
	T1806	Fachmann Kalibration 3											
	T1807	Fachmann Kalibration 4											
16		<b>Trouble Shooter</b>											
	T1607	Trouble Shooter 1 / TS1											
	T1608	Trouble Shooter 2 / TS2											
	T1609	Trouble Shooter 3 / TS3											
	T1610	Trouble Shooter 4 / TS4											

Printout of document is for information only unless verified approved status in DMS

		<b>Produktionstechnik</b>	<b>Funktionsstufe</b>											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
21		<b>Fachmann Oberflächenbearbeitung</b>	[Bar chart showing progression from stage 2 to 6]											
	T2102	Fachmann Oberflächenbearbeitung 1	[Bar chart showing progression from stage 2 to 6]											
	T2103	Fachmann Oberflächenbearbeitung 2	[Bar chart showing progression from stage 3 to 6]											
	T2104	Fachmann Oberflächenbearbeitung 3	[Bar chart showing progression from stage 4 to 6]											
	T2105	Fachmann Oberflächenbearbeitung 4	[Bar chart showing progression from stage 5 to 6]											
	T2106	Fachmann Oberflächenbearbeitung 5	[Bar chart showing progression from stage 6 to 6]											
22		<b>Fachmann Metall</b>	[Bar chart showing progression from stage 3 to 6]											
	T2203	Fachmann Metall 1	[Bar chart showing progression from stage 3 to 6]											
	T2204	Fachmann Metall 2	[Bar chart showing progression from stage 4 to 6]											
	T2205	Fachmann Metall 3	[Bar chart showing progression from stage 5 to 6]											
	T2206	Fachmann Metall 4	[Bar chart showing progression from stage 6 to 6]											
23		<b>Fachmann Struktur</b>	[Bar chart showing progression from stage 3 to 6]											
	T2303	Fachmann Struktur 1	[Bar chart showing progression from stage 3 to 6]											
	T2304	Fachmann Struktur 2	[Bar chart showing progression from stage 4 to 6]											
	T2305	Fachmann Struktur 3	[Bar chart showing progression from stage 5 to 6]											
	T2306	Fachmann Struktur 4	[Bar chart showing progression from stage 6 to 6]											
24		<b>Fachmann Cabinet/Leder</b>	[Bar chart showing progression from stage 3 to 7]											
	T2403	Fachmann Cabinet/Leder 1	[Bar chart showing progression from stage 3 to 7]											
	T2404	Fachmann Cabinet/Leder 2	[Bar chart showing progression from stage 4 to 7]											
	T2405	Fachmann Cabinet/Leder 3	[Bar chart showing progression from stage 5 to 7]											
	T2406	Fachmann Cabinet/Leder 4	[Bar chart showing progression from stage 6 to 7]											
	T2407	Fachmann Cabinet/Leder 5	[Bar chart showing progression from stage 7 to 7]											
25		<b>Fachmann Qualitätssicherung</b>	[Bar chart showing progression from stage 2 to 8]											
	T2502	Fachmann Qualitätssicherung 1	[Bar chart showing progression from stage 2 to 8]											
	T2503	Fachmann Qualitätssicherung 2	[Bar chart showing progression from stage 3 to 8]											
	T2504	Fachmann Qualitätssicherung 3	[Bar chart showing progression from stage 4 to 8]											
	T2505	Fachmann Qualitätssicherung 4	[Bar chart showing progression from stage 5 to 8]											
	T2506	Fachmann Qualitätssicherung 5	[Bar chart showing progression from stage 6 to 8]											
	T2507	Fachmann Qualitätssicherung 6	[Bar chart showing progression from stage 7 to 8]											
	T2508	Fachmann Qualitätssicherung 7	[Bar chart showing progression from stage 8 to 8]											
26		<b>Betriebsarbeiter</b>	[Bar chart showing progression from stage 2 to 5]											
	T2602	Betriebsarbeiter 1	[Bar chart showing progression from stage 2 to 5]											
	T2603	Betriebsarbeiter 2	[Bar chart showing progression from stage 3 to 5]											
	T2604	Betriebsarbeiter 3	[Bar chart showing progression from stage 4 to 5]											
	T2605	Betriebsarbeiter 4	[Bar chart showing progression from stage 5 to 5]											
		<b>Produktionsplanung</b>	<b>Funktionsstufe</b>											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
31		<b>Produktionsplaner</b>	[Bar chart showing progression from stage 4 to 11]											
	T3104	Produktionsplaner 1	[Bar chart showing progression from stage 4 to 11]											
	T3105	Produktionsplaner 2	[Bar chart showing progression from stage 5 to 11]											
	T3106	Produktionsplaner 3	[Bar chart showing progression from stage 6 to 11]											
	T3107	Produktionsplaner 4	[Bar chart showing progression from stage 7 to 11]											
	T3108	Produktionsplaner 5	[Bar chart showing progression from stage 8 to 11]											
	T3109	Produktionsplaner 6	[Bar chart showing progression from stage 9 to 11]											
	T3110	Produktionsplaner 7	[Bar chart showing progression from stage 10 to 11]											
	T3111	Produktionsplaner 8	[Bar chart showing progression from stage 11 to 11]											
32		<b>Methodiker</b>	[Bar chart showing progression from stage 4 to 8]											
	T3204	Methodiker 1	[Bar chart showing progression from stage 4 to 8]											
	T3205	Methodiker 2	[Bar chart showing progression from stage 5 to 8]											
	T3206	Methodiker 3	[Bar chart showing progression from stage 6 to 8]											
	T3207	Methodiker 4	[Bar chart showing progression from stage 7 to 8]											
	T3208	Methodiker 5	[Bar chart showing progression from stage 8 to 8]											

Printout of document is for information only unless verified approved status in DMS

		Engineering / Quality Management	Funktionsstufe												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
41		<b>Engineers</b>													
	T4108	Engineer 1									8				
	T4109	Engineer 2										9			
	T4110	Engineer 3											10		
	T4111	Engineer 4												11	
	T4112	Engineer 5													12
42		<b>Inspektoren</b>													
	T4206	Inspektor 1							6						
	T4207	Inspektor 2								7					
	T4208	Inspektor 3									8				
		<b>Ausbildung</b>	Funktionsstufe												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
51		<b>Produktions-Trainings-Spezialist</b>													
	T5106	Produktions-Trainings-Spezialist 1													
	T5107	Produktions-Trainings-Spezialist 2													
	T5108	Produktions-Trainings-Spezialist 3													
	T5109	Produktions-Trainings-Spezialist 4													
51A		<b>Trainings-Spezialist Part 147</b>													
	T5206	Trainings-Spezialist Part 147 1													
	T5207	Trainings-Spezialist Part 147 2													
	T5208	Trainings-Spezialist Part 147 3													
	T5209	Trainings-Spezialist Part 147 4													
	T5210	Trainings-Spezialist Part 147 5													
		<b>Beschaffung/Logistik</b>	Funktionsstufe												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
61		<b>Einkäufer</b>													
	T6104	Einkäufer 1													
	T6105	Einkäufer 2													
	T6106	Einkäufer 3													
	T6107	Einkäufer 4													
	T6108	Einkäufer 5													
	T6109	Einkäufer 6													
	T6110	Einkäufer 7													
	T6111	Einkäufer 8													
62		<b>Logistiker</b>													
	T6202	Logistik-Assistent 1													
	T6203	Logistik-Assistent 2													
	T6204	Logistiker 1													
	T6205	Logistiker 2													
	T6206	Logistiker 3													
	T6207	Logistiker 4													
	T6208	Logistiker 5													
	T6209	Logistiker 6													
	T6210	Logistiker 7													
	T6211	Logistiker 8													
		<b>Business Support</b>	Funktionsstufe												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
71		<b>Finanz-Spezialisten</b>													
	T7109	Finanz-Fachpezialist 1													
	T7110	Finanz-Fachpezialist 2													
	T7111	Finanz-Fachpezialist 3													
	T7112	Finanz-Fachpezialist 4													
72		<b>HR-Spezialsten</b>													
	T7209	HR-Fachpezialist 1													
	T7210	HR-Fachpezialist 2													
	T7211	HR-Fachpezialist 3													
	T7212	HR-Fachpezialist 4													

Printout of document is for information only unless verified approved status in DMS

73		<b>IT</b>
	T7304	IT-Fachmann 1
	T7305	IT-Fachmann 2
	T7306	IT-Fachmann 3
	T7307	IT-Fachmann 1
	T7308	IT-Fachmann 5
	T7309	IT-Fachmann 6
	T7310	IT-Fachmann 7
	T7311	IT-Fachmann 8
	T7312	IT-Fachmann 9

74		<b>Rechtsspezialisten</b>
	T7410	Rechts-Fachpezialist 1
	T7411	Rechts-Fachpezialist 2
	T7412	Rechts-Fachpezialist 3

75		<b>Product-/Commercial Specialist</b>
	T7508	Product-/Commercial Specialist 1
	T7509	Product-/Commercial Specialist 2
	T7510	Product-/Commercial Specialist 3
	T7511	Product-/Commercial Specialist 4
	T7512	Product-/Commercial Specialist 5

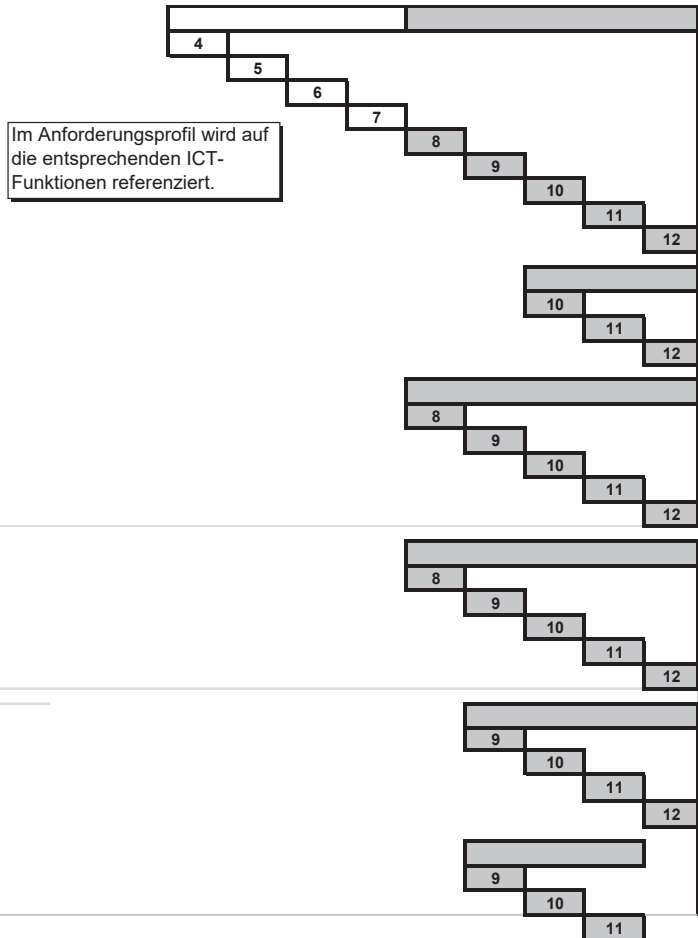
76		<b>CI-Leader</b>
	T7608	CI-Facilitator 1
	T7609	CI-Facilitator 2
	T7610	CI-Leader 1
	T7611	CI-Leader 2
	T7612	Master Black Belt

81		<b>Sales- / Programm-Manager</b>
	T8109	Sales Manager 1
	T8110	Sales Manager 2
	T8111	Sales Manager 3 / Programm Manager 1
	T8112	Programm-Manager 2

82		<b>Marketing-/Kommunikation-Spezialist</b>
	T8209	Marketing-/Kommunikations-Spezialist 1
	T8210	Marketing-/Kommunikations-Spezialist 2
	T8211	Marketing-/Kommunikations-Spezialist 3

		<b>Führung</b>	<b>Funktionsstufe</b>
			1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
91		<b>Führungskräfte</b>	
	T9107	Supervisor 1	
	T9108	Supervisor 2	
	T9109	Supervisor 3	
	T9110	Manager 1	
	T9111	Manager 2	
	T9112	Manager 3	

		<b>Administration</b>	<b>Funktionsstufe</b>
			1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
01		<b>Sachbearbeiter</b>	
	T0102	Assistent 1	
	T0103	Assistent 2	
	T0104	Sachbearbeiter 1	
	T0105	Sachbearbeiter 2	
	T0106	Sachbearbeiter 3	
	T0107	Sachbearbeiter 4	
	T0108	Sachbearbeiter 5	
	T0109	Sachbearbeiter 6	



Im Anforderungsprofil wird auf die entsprechenden ICT-Funktionen referenziert.

Printout of document is for information only unless verified approved status in DMS

## 4 Salärzusammensetzung

Das Salär setzt sich folgendermassen zusammen:

- Minimaler Funktionslohn pro Funktionsstufe
  - Erfahrungsanteil („Erfahrungsschritt“)
  - Individueller Leistungslohn
  - Gewinnbeteiligungs-Programm
  - Situative Anteile (z.B. ereignisgebundene Zulagen, Prämien)
- } = Individueller Grundlohn

Zur besseren Transparenz werden der individuelle Grundlohn und der individuelle Leistungslohn im jährlichen Salärbrief einzeln ausgewiesen.

### 4.1 Minimaler Funktionslohn pro Funktionsstufe

Der minimale Funktionslohn entspricht den minimalen Anforderungen, die in dieser Funktion erfüllt werden müssen; er bildet die Basis, auf welcher die weiteren Salärkomponenten aufbauen.

Folgende Kriterien der Funktion sind massgebend für die Lohnfestsetzung:

- fachliche Anforderungen (z.B. Niveau der Berufsbildung, Zusatzkenntnisse, Aufgabeninhalt, Gestaltungsspielraum)
- soziale Anforderungen (z.B. Schwierigkeit der Informationsvermittlung, Art der Zusammenarbeit)
- führungsbezogene Anforderungen (z.B. Personalführung, Fachführung)
- Art der Belastung (z.B. physische Form der Beanspruchung, Zeit- und Ortsflexibilität)

### 4.2 Erfahrungsanteil

Der Erfahrungsanteil vergütet die intern oder extern erworbene und nutzbare Erfahrung und besteht aus zehn Erfahrungsschritten pro Funktionsstufe. Zusammen mit dem minimalen Funktionslohn bildet der Erfahrungsanteil den individuell gewährten Grundlohn.

### 4.3 Lohnskala

In der Lohnskala sind die individuellen Grundlöhne aller GAV-Funktionen pro Funktionsstufe ersichtlich.

Funktionsstufe	Erfahrungsschritte										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
FS 1	3220	3301	3382	3463	3544	3624	3672	3721	3769	3817	3866
FS 2	3542	3631	3719	3808	3896	3985	4038	4091	4144	4197	4250
FS 3	3896	3994	4091	4188	4286	4383	4442	4500	4559	4617	4675
FS 4	4286	4393	4500	4607	4714	4822	4886	4950	5014	5079	5143
FS 5	4714	4832	4950	5068	5186	5304	5374	5445	5516	5587	5657
FS 6	5186	5315	5445	5575	5704	5834	5912	5990	6067	6145	6223
FS 7	5704	5847	5990	6132	6275	6417	6503	6589	6674	6760	6845
FS 8	6275	6432	6589	6745	6902	7059	7153	7247	7342	7436	7530
FS 9	6902	7075	7247	7420	7593	7765	7869	7972	8076	8179	8283

Beträge bedeuten: monatliche individuelle Grundlöhne in CHF.



#### 4.4 Erstmalige Festlegung des individuellen Grundlohnes

Der individuelle Grundlohn bei Eintritt von extern, bei einer Beförderung oder bei einer Versetzung wird unter Berücksichtigung der funktionsbezogenen Anforderungen und der mitgebrachten externen oder internen Erfahrung durch die Linie und Human Resources festgelegt und vertraglich bestätigt.

#### 4.5 Individueller Teil des Leistungslohnes

Der individuelle Leistungslohn honoriert die konstante, effektiv erbrachte individuelle Leistung (Verhalten und Zielerreichung) des Stelleninhabers, wobei die erwartete Grundleistung mit dem individuellen Grundlohn abgegolten ist.

Die Beurteilung der individuellen Leistung erfolgt einmal pro Jahr durch den Vorgesetzten mit Hilfe des Performance Management Prozesses (PMP). Aufgrund dieser Beurteilung wird der individuelle Leistungslohn jährlich neu festgelegt und mit gleichbleibendem, erhöhtem oder reduziertem Betrag vergütet.

Die Gesamtbeurteilung im Bereich Zielerreichung und Verhalten wird fünf Beurteilungsstufen (1, 2, 3, 4, 5) wie folgt zugeordnet.

Einstufung	Definition	Detail
5	Übertrifft die Erwartungen deutlich	Fähigkeiten, Leistung, Fachkenntnisse und Verhalten übertreffen die Erwartungen und Anforderungen deutlich; zeigt klare Verhaltensweisen eines Rollenvorbilds und erbringt erstklassige Leistungen.
4	Übertrifft die Erwartungen	Fähigkeiten, Leistung, Fachkenntnisse und Verhalten übertreffen die Erwartungen und Anforderungen deutlich.
3	Erfüllt die Erwartungen	Fähigkeiten, Leistung, Fachkenntnisse und Verhalten erfüllen die Erwartungen und Anforderungen.
2	Erfüllt die Erwartungen teilweise	Fähigkeiten, Leistung, Fachkenntnisse und Verhalten erfüllen die Erwartungen und Anforderungen nicht vollständig.
1	Erfüllt die Erwartungen nicht	Fähigkeiten, Leistung, Fachkenntnisse und Verhalten erfüllen die Erwartungen nicht oder nur mangelhaft. Es besteht erheblicher Verbesserungsbedarf.

Die gesamthaft zur Verfügung stehende Summe für den individuellen Leistungslohn beträgt 5.0% der Grundsalarsumme (Summe aller individuellen Grundlöhne) per 31. Dezember des zu beurteilenden Jahres.

Der individuelle Leistungslohn darf im Einzelfall max. 10% des individuellen Grundlohns betragen. Der individuelle Leistungslohn wird jährlich aufgrund der durchschnittlich während des Jahres erbrachten Leistungen festgelegt und gilt gleichbleibend für folgenden zwölf Monate (April bis März).

#### 4.6 Bestimmungen zum individuellen Leistungslohn

Bei Beförderungen und Versetzungen bleibt der für die Leistung der Vorperiode festgesetzte individuelle Leistungslohn betraglich grundsätzlich unverändert.

Bezieht ein Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Leistungsbeurteilung Leistungen der Salärausfallversicherung, so darf sein Leistungslohn nicht gekürzt werden.

Die Mitarbeitenden haben ein Anrecht darauf, in die von ihrem Vorgesetzten vorgenommene Leistungsbeurteilung Einsicht zu nehmen und diese begründen zu lassen.

Rekurse gegen die Leistungsbeurteilung und die Festsetzung des individuellen Leistungslohnes werden durch Human Resources und die Verbände behandelt.

Die Verbände werden jährlich über die Systemanwendung zur Leistungsbewertung, über die Zuteilung des individuellen Leistungslohns und über den Wert der Zielerreichung orientiert.

#### **4.7 Erfahrungsschritte**

Die Beurteilung des Erfahrungszuwachses für das zurückliegende Kalenderjahr ist Bestandteil des Performance Management Prozesses (PMP).

Ein Erfahrungsschritt wird gewährt, wenn ein Mitarbeiter einen substantiellen Erfahrungszuwachs in funktionsrelevanten Kompetenzbereichen erreicht hat oder die Gesamtbeurteilung im Bereich Zielerreichung und Verhalten mit 5 oder 4 bewertet wird. In begründeten Ausnahmefällen kann der Erfahrungsschritt bei einer Bewertung 4 nicht bzw. bei einer Bewertung 3 gewährt werden.

Die Gewährung eines Erfahrungsschrittes wird ausgesetzt:

- bei Eintritt in SR Technics innerhalb von 6 Monaten vor Durchführung der Lohnrevision (massgebend ist der erste Tag des Monats, in welchem die Lohnrevision Gültigkeit hat, d.h. bei einer per 01. April wirksam eingetretenen Lohnrevision alle zwischen dem 01. Oktober und dem 31. März eingetretenen Mitarbeitenden).
- in Fällen, in denen der Mitarbeiter im Laufe des Kalenderjahres keinen angemessenen nutzbaren Erfahrungsaufbau erbracht hat und die Leistungsbeurteilung mit 2 oder 1 bewertet wird. Der betroffene Mitarbeiter hat ein Anrecht darauf, den Entscheid vom Vorgesetzten begründen zu lassen und vom Rekursrecht Gebrauch zu machen.

Bei Salärveränderungen durch Versetzungen oder ausserplanmässige Beförderungen/Rückstufungen ab dem 1. Oktober eines Kalenderjahres wird im Folgejahr ebenfalls kein Erfahrungsschritt gewährt.

Bei Abwesenheit (Unbezahlter Urlaub, Mutterschutzurlaub, Krankheit, Schichturlaub, Militär etc.), welche die Dauer von sechs Monaten innerhalb eines Kalenderjahres überschreitet, wird die Gewährung eines Erfahrungsschrittes ebenfalls ausgesetzt und der bisherige Leistungslohn bleibt unverändert.

#### **4.8 Leistungsprämien**

Eine Leistungsprämie ist eine einmalige, ereignisgebundene Honorierung für eine aussergewöhnliche Leistung, die nicht schon durch den Grundlohn, den individuellen Leistungslohn und durch Zulagen hinreichend entschädigt wurde.

#### **4.9 Laufbahn/Beförderungen**

Jeder Funktion ist eine mögliche Laufbahn innerhalb einer Funktionsgruppe zugeordnet.

Die Beförderung zu einer höheren Funktionsstufe wird durch den direkten Vorgesetzten beantragt. Der nächsthöhere Vorgesetzte und Human Resources entscheiden zusammen über den Beförderungsantrag.

Massgebend für einen Funktionsstufenwechsel sind die betriebliche Notwendigkeit und die Erfüllung der Anforderungen der neuen Funktion.

Bei einer Beförderung innerhalb des GAV-Geltungsbereiches wird eine Erhöhung des individuellen Grundlohns von minimal CHF 130 gewährt.

Bei einer Beförderung zu einer Spezialisten- oder Managementfunktion hat der neue individuelle Grundlohn den neuen Funktionsanforderungen sowie den geänderten Anstellungsbedingungen (z.B. Wochenarbeitszeit, Abgeltung der Überstunden) Rechnung zu tragen.

#### 4.10 Berechnungsbasis Stundenlöhne

Die Stundenlohnberechnung bei 42 Stunden pro Woche erfolgt auf der Basis von 182.7 Stunden brutto pro Monat.

### 5 Tätigkeits- und arbeitsplatzgebundene Zulagen

Tätigkeits- und arbeitsplatzgebundene fixe Zulagen sind mit dem entsprechenden Funktionslohn abgegolten. Als Ausnahme werden, neben der monatlichen Schichtbereitschaftszulage von CHF 90.00, folgende Zulagen entrichtet, sofern die Bedingungen erfüllt sind:

019	CHF	125.00	Reinigung Aircraft Services
200	CHF	190.00	Marktzulage GVA für AMT1
201	CHF	145.00	Marktzulage GVA für AMT2
100	CHF	100.00	EASA Part 66 Flugzeugmechaniker bei 4 oder mehr Lizenzen sofern der Mitarbeitende vom Betrieb bedarfsorientiert autorisiert ist. Die Details werden in einer Weisung festgelegt
	CHF	Höhe situationsabhängig	Vorübergehende Funktionszulage für die vorübergehende (3 bis 12 Monate) Übernahme einer Zusatzfunktion