

Sozialplan

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

INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
1 Grundsätze	1
2 Einleitung zum Sozialplan.....	1
3 Geltungs- und Anwendungsbereich	1
4 Rolle der Arbeitnehmervertretungen (Verbände, Personalkommission)	2
4.1 Paritätische Kommission	2
5 Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen	3
6 Unterstützung bei Stellensuche	3
7 Kündigungsfristen	4
7.1 Verlängerung	4
7.2 Verkürzung der Kündigungsfrist auf Wunsch von Betroffenen.....	4
7.3 Freistellung.....	4
8 Weitere finanzielle Abgeltungen.....	5
8.1 Dienstalergeschenke	5
8.2 Abfindungen	5
8.3 Umzugskosten.....	6
8.4 Individuelle Härtefälle	6
9 Ältere Mitarbeitende.....	7
9.1 Vorzeitige Pensionierung von Mitarbeitenden.....	7
9.2 Bezug von Schichturlaub	7
10 Pensionskasse	7
11 Durchführung des Sozialplanes	8
12 Inkrafttreten	8

Vorbemerkung

Soweit im nachfolgenden Text von Mitarbeitenden die Rede ist, sind damit sowohl Personen männlichen wie auch weiblichen Geschlechts gemeint.

1 Grundsätze

Der vorliegende Sozialplan ist das Resultat der Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung von SR Technics Switzerland AG und den vertragsschliessenden Personalverbänden. Er löst sämtliche vorgängige Sozialpläne von SR Technics Switzerland AG ab. Die Gültigkeit dieses Sozialplanes richtet sich nach der mit den Personalverbänden vereinbarten Gültigkeitsdauer des entsprechenden Gesamtarbeitsvertrages.

Bei Massenentlassungen im Sinne von Art. 335d ff. OR oder Auslagerungen im Sinne von Art. 333 ff. OR können die Regelungen dieses Sozialplanes bei Bedarf mit den Verhandlungspartnern neu geregelt werden.

Die unterzeichnenden Partner legen bei der Durchführung des Sozialplanes Wert auf den Grundsatz von 'Treu und Glauben' sowie auf offene Gespräche, wobei die Bedürfnisse der von Restrukturierungs- und Abbaumassnahmen betroffenen Mitarbeitenden im Vordergrund stehen sollen.

2 Einleitung zum Sozialplan

SR Technics Switzerland AG ist bestrebt, die Anzahl der Entlassungen im Rahmen von Redimensionierungsprogrammen möglichst gering zu halten.

SR Technics Switzerland AG ist es ein besonderes Anliegen, Betroffene bei ihren Bemühungen um einen neuen Arbeitsplatz oder für die Pensionierung kompetent zu beraten, sie zu begleiten und zu unterstützen.

Die Anwendung des Sozialplanes dient deshalb primär der wirtschaftlichen Sicherung bei Arbeitsplatzverlust. In diesem Sinne wird das soziale Umfeld der betroffenen Mitarbeitenden für weitergehende Massnahmen miteinbezogen.

3 Geltungs- und Anwendungsbereich

Der Sozialplan ist anwendbar für das einem Gesamtarbeitsvertrag von SR Technics Switzerland AG unterstellte Personal in der Schweiz.

Die im Sozialplan vorgesehenen Massnahmen gelten für Mitarbeitende der oben erwähnten Personalkategorie, deren Anstellungsverhältnis aufgelöst wird infolge

1. personeller Redimensionierung;
2. Aufhebung bisheriger Funktionen/Arbeitsplätze (technologische Arbeitslosigkeit);
3. Auslagerungen im Sinne von Art. 333 ff. OR, sofern der neue Arbeitgeber keine vergleichbaren Funktionen/Arbeitsplätze offerieren kann, während maximal 12 Monaten nach Auslagerung;
4. Massenentlassungen im Sinne von Art. 335d ff. OR.

Der Sozialplan ist nicht anwendbar bei fristlosen Entlassungen sowie bei Einzelentlassungen aus Leistungs- und/oder Verhaltensgründen.

Sofern ein Mitarbeitender der SR Technics Switzerland AG Leistungen eines Sozialplans bereits schon einmal erhalten hat und wieder bei SR Technics Switzerland AG eintritt, gilt dieser Sozialplan ab letztem Eintritt, wobei frühere Dienstjahre nicht angerechnet werden.

Auf die Leistungen dieses Sozialplanes besteht ein Anspruch, sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. Die SR Technics Switzerland AG stellt die für die Erfüllung der Ansprüche erforderlichen Mittel bereit.

4 Rolle der Arbeitnehmervertretungen (Verbände, Personalkommission)

4.1 Paritätische Kommission

Nach Inkrafttreten des vorliegenden Sozialplanes wird eine Paritätische Kommission bestimmt. Sie besteht aus gesamthaft 6 Mitglieder, d.h. aus jeweils 3 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter (vpod, kfmv und PEKO).

Sofern ein Bereich der SR Technics Switzerland AG besonders von Redimensionierung oder Auslagerung betroffen ist, muss das zuständige Mitglied der Geschäftsleitung in der Paritätischen Kommission zwingend Einsitz nehmen. In diesem Falle kann die Kommission gemäss dem Grundsatz der Parität erweitert werden.

Der Vorsitz obliegt der Geschäftsleitung.

Die Paritätische Kommission kann die Unterstützung bei Stellensuche (vgl. Art. 6) initiieren und überprüfen.

Die Paritätische Kommission entscheidet abschliessend (mit Stimmenmehrheit bei Stimmzwang) mit Stichentscheid beim Vorsitzenden über

- Zumutbarkeit bei anderer Tätigkeit
- Verlängerung der Kündigungsfrist
- zusätzlichen Abfindungsentschädigungen
- bei Unklarheiten und Interpretationsfragen dieses Sozialplanes

Die Paritätische Kommission ist verpflichtet, Betroffene anzuhören, wenn die Kommission als Rekursinstanz angerufen wird.

5 Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen

SR Technics Switzerland AG verpflichtet sich, vor Inkrafttreten von Restrukturierungsmaßnahmen Arbeitnehmervertretungen fristgerecht zu informieren und mit ihnen Massnahmen und Auswirkungen zu besprechen.

Alle gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche betroffener Mitarbeitenden werden durch die Regelungen des Sozialplanes nicht berührt und sind voll gewährleistet.

6 Unterstützung bei Stellensuche

SR Technics Switzerland AG bietet im Rahmen des Sozialplanes geeignete Unterstützung für alle Betroffenen an. Diese Unterstützung bewegt sich in den folgenden Bereichen:

- professionelle Beratung und Begleitung durch interne und externe Stellen: Human Resources, Personalberatung, Zusammenarbeit mit RAV sowie anderen geeigneten Institutionen
- die für die Stellensuche benötigte Zeit – in der Regel maximal 6 Arbeitstage
- auf Antrag finanzielle Unterstützung bei notwendigen und geeigneten Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen (in Ergänzung zu Massnahmen der ALV)
- auf Antrag Beteiligung an den Umzugskosten gemäss Art. 8.3
- Vermittlung von weiterberatenden Institutionen in allen Fragen von Versicherung und Vorsorge
- Herstellen von Kontakten zu Stellenvermittlungsfirmen

sowie in besonderen Fällen (Entscheid bei Human Resources):

- Standortbestimmungen und Eignungsabklärungen
- Outplacement

7 Kündigungsfristen

7.1 Verlängerung

Die im GAV vorgesehenen Kündigungsfristen werden für Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt des Austrittes das 35. Altersjahr vollendet haben, um einen Monat verlängert.

7.2 Verkürzung der Kündigungsfrist auf Wunsch von Betroffenen

Finden die Betroffenen vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle, so ist SR Technics Switzerland AG bestrebt, innert Wochenfrist einen vorzeitigen Stellenantritt zu ermöglichen. Die Ansprüche aus dem Sozialplan mit Ausnahme von Art. 8.1, 8.2 und 8.3 erlöschen mit dem Austritt.

7.3 Freistellung

Bei einer Freistellung wird das letzte Salär ohne ereignisgebundene Zulagen (aber inkl. pro rata Zahlung der Jahresendzulage) bis zum Ablauf der Kündigungsfrist voll ausgerichtet.

Treten freigestellte Betroffene während der Kündigungsfrist eine neue Stelle an, ist SR Technics Switzerland AG darüber zu informieren. Wird die Freistellung vor Ablauf der Kündigungsfrist von den Betroffenen beendet, erlischt die Salärzahlungspflicht der SR Technics Switzerland AG. Die Ansprüche aus dem Sozialplan mit Ausnahme von Art. 8.1, 8.2 und 8.3 erlöschen mit dem Austritt. Mit der Freistellung sind allfällige Ferien- und Überstundenguthaben abgegolten, sofern die Guthaben kleiner sind als die Zeitspanne der Freistellung.

8 Weitere finanzielle Abgeltungen

8.1 Dienstaltersgeschenke

Ab dem vollendeten 10. Dienstjahr wird das nächste Dienstaltersgeschenk (ohne zusätzliche Ferientage) pro rata ausbezahlt. Für die Berechnung ist die Zeit zwischen dem letzten Jubiläumsdatum und dem Austrittsdatum in Monaten massgebend.

8.2 Abfindungen

Abfindungen werden grundsätzlich nur bei einer Entlassung bezahlt. Wenn im Rahmen einer Auslagerung von Teilen von SR Technics Switzerland AG an eine Drittfirma den Betroffenen eine gleichwertige oder ähnliche Stelle angeboten wird, besteht kein Anspruch auf Abfindungen.

Abfindungen richten sich nach dem vollendeten Lebensalter und dem jeweiligen vollendeten Dienstalter bei Austritt der Betroffenen. Zusätzlich wird der familiären Situation Rechnung getragen.

Leistungsübersicht:

- **Altersentschädigung**

Alter 40 – 44	1 Monatssalär
Alter 45 – 49	2 Monatssaläre
Alter 50 – 54	3 Monatssaläre
Alter 55+	4 Monatssaläre

- **Dienstaltersentschädigung**

1. – 9. Dienstjahr	CHF 500.-- pro Dienstjahr
10. – 14. Dienstjahr	CHF 700.-- pro Dienstjahr
15. – 19. Dienstjahr	CHF 1'100.-- pro Dienstjahr
ab dem 20. Dienstjahr	CHF 1'400.-- pro Dienstjahr

Berechnungsbeispiele Dienstaltersentschädigung:

Mitarbeiter im 12. Dienstjahr	11 x CHF 700.-- = CHF 7'700.--
Mitarbeiter im 26. Dienstjahr	25 x CHF 1'400.-- = CHF 35'000.--

- **Entschädigung familiäre Situation**

pro zulagenberechtigtem Kind	CHF 2'000.--
------------------------------	--------------

8.3 Umzugskosten

Müssen Betroffene für eine neue Beschäftigung den Wohnort wechseln, beteiligt sich SR Technics Switzerland AG an den Umzugskosten mit maximal CHF 3'000.--. Der Ortswechsel muss mindestens 50 km Luftlinie betragen und innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

8.4 Individuelle Härtefälle

In individuellen Härtefällen ist SR Technics Switzerland AG bereit, zusätzliche freiwillige Leistungen zu erbringen. Derartige Fälle werden in der Paritätischen Kommission behandelt. Leistungen werden nur erbracht, wenn sowohl Geschäftsleitung wie Arbeitnehmervertreter einer Lösung zustimmen.

Individuelle Härtefälle, die allenfalls zu zusätzlichen Leistungen berechtigen, können unter anderem sein:

- Schwervermittelbarkeit aufgrund von Alter, Ausbildung und bisheriger Tätigkeit, Staatszugehörigkeit usw.
- physische oder psychische Behinderung oder längere Abwesenheiten vom Arbeitsplatz in der Vergangenheit infolge Krankheit oder Unfall
- besondere familiäre Situationen wie Krankheit von Familienangehörigen, Unterstützungspflicht oder Verpflichtungen, welche die Existenz beeinträchtigen und nicht selbstverschuldet sind
- Alleinstehende mit unterstützungspflichtigen Kindern
- weitere besondere Fälle

Zusätzliche Leistungen bei individuellen Härtefällen können bis zu 18 Monate nach Austritt durch den Betroffenen beantragt werden.

9 Ältere Mitarbeitende

SR Technics Switzerland AG anerkennt eine grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, langjährige Mitarbeitende, welche das 50. Altersjahr überschritten haben, soweit als möglich zu schützen. Für Mitarbeitende, ab dem vollendeten 58. Altersjahr, sollte nur in begründeten Ausnahmefällen die Kündigung ausgesprochen werden.

Muss die SR Technics Switzerland AG in Ausnahmefällen das Arbeitsverhältnis mit älteren Mitarbeitenden auflösen und diese in eine Arbeitslosigkeit entlassen, gelten für Mitarbeitende ab vollendetem 50. Altersjahr die Regelungen gemäss Art. 8 sowie Art. 9.3. Für Mitarbeitende ab vollendetem 58. Altersjahr gelten die in Art. 9.1 und 9.2 genannten Bedingungen.

Die ordentliche Pensionierung richtet sich nach dem GAV und den Reglementen der Pensions- und Zusatzkasse von SR Technics Switzerland AG. Das ordentliche Rücktrittsalter der Versicherten entspricht dem ordentlichen AHV-Rentenalter und beträgt zurzeit für Frauen 64 Jahre und für Männer 65 Jahre.

9.1 Vorzeitige Pensionierung von Mitarbeitenden

9.1.1 Grundsatz

Grundsätzlich ist eine vorzeitige Pensionierung mit gekürzter Altersleistung, gemäss GAV und Reglementen der Pensions- und Zusatzkasse der SR Technics Switzerland AG möglich. Die gekürzte Altersleistung richtet sich nach dem im Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung vorhandenen Kapital und den reglementarischen Umwandlungsfaktoren der Pensions- und Zusatzkasse der SR Technics Switzerland AG.

9.1.2 Vorzeitige Pensionierung aus wirtschaftlichen Gründen

Bei einer vorzeitigen Pensionierung aus wirtschaftlichen Gründen erhalten die betroffenen älteren Mitarbeitenden eine Abfindung gemäss Art. 8.2.

Diese Abfindung kann im Rahmen der gesetzlichen und reglementarischen Möglichkeiten durch den Mitarbeitenden als Einmaleinlage in die Pensionskasse einbezahlt werden.

9.1.3 AHV/IV/EO-Beitragspflicht

Für die Erfüllung der Beitragspflicht gegenüber der AHV/IV/EO müssen die Mitarbeitenden ab dem Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung selbst besorgt sein.

9.2 Bezug von Schichturlaub

Allfällige Schichturlaubsguthaben, welche für eine frühere Pensionierung berechtigen, werden im Rahmen des Sozialplanes unverändert abgegolten. Der von der Entlassung betroffene ältere Mitarbeitende hat Anspruch auf die im Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Leistungen in Zusammenhang mit Schichturlaub.

Das Anstellungsverhältnis wird während des Bezuges des Schichturlaubes um die jeweilige Anzahl Monate erstreckt und endet definitiv mit dem letzten Schichturlaubsmonat.

Während dem Bezug der Nachtstunden kann Art. 336c lit.b) OR (Sperrfristen) nicht angewendet werden.

10 Pensionskasse

Bei Entlassungen im Zusammenhang mit personellen Redimensionierungen oder Aufhebung bisheriger Funktionen/Arbeitsplätze (technologische Arbeitslosigkeit) oder Auslagerungen im

Sinne von 333 ff. OR umfasst die Freizügigkeitsleistung der Pensions- und Zusatzkasse das gesamte Vorsorgekapital gemäss FZG.

11 Durchführung des Sozialplanes

Die Verantwortung für die Durchführung des Sozialplanes liegt bei der Leitung Human Resources SR Technics Switzerland AG.

12 Inkrafttreten

Dieser Sozialplan tritt auf den 1. April 2018 in Kraft. Die Gültigkeit dieses Sozialplanes richtet sich nach der mit den Personalverbänden vereinbarten Gültigkeitsdauer des entsprechenden Gesamtarbeitsvertrages.

Kloten, im März 2018

SR Technics Switzerland AG

Jean-Marc Lenz
COO

André Huber
General Counsel

VPOD (Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste, Sektion Luftverkehr)

Esther Lehmann
Präsidentin

René Zurin
Gewerkschaftssekretär

Kaufmännischer Verband Schweiz

Karin Oberlin
Leiterin Beruf und Beratung
Sozialpartnerschaft

Caroline Schubiger
Sozialpartnerschaft/
Leiterin Luftverkehr