Sozialplan

für das dem Gesamtarbeitsvertrag der Swissport International AG, Basel, unterstellte Personal

Gültig ab 01. Januar 2009

Inhaltsverzeichnis

1. Grundsätze 3

2. Einleitung zum Sozialplan 3

3. Geltungs- und Anwendungsbereich 3

4. Zweck und Ziel 4

5. Rolle der Arbeitnehmervertretungen 4

6. Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen 5

7. Grundsätze bei Arbeitsplatzverlust 5

8. Suche nach Ersatzanstellungen 6

8.1. Ersatzanstellung innerhalb Swissport Basel 6
8.2. Ersatzanstellungen ausserhalb der Swissport Basel 6

9. Kündigungsfristen 7

9.1. Verlängerung 7
9.2. Erstreckung 7
9.3. Verkürzung der Kündigungsfrist 7
9.4. Freistellung 7

10. Abgangsentschädigung 8

10.1. Direkte Auszahlung 8
10.2. Berechnung der Entschädigung 8
10.3. Einzahlung auf das ind. Prämienkonto der Personalvorsorge ... 8

11. Angeordneter Vorruhestand 9

11.1. Definition ordentliche Pensionierung 9
11.2. Mindestalter für den ang. Vorruhestand 9
11.3. Übergangsphase für Mitarbeitende ab Alter 58 9
11.3.1. Während der Dauer der Anspruchsberechtigung auf Taggelder 9
11.3.2. Nach Ablauf der Anspruchsberechtigung auf Taggelder 9
11.4. Angeordneter Vorruhestand aus Nachtstunden-Guthaben 10
11.5. „Massgeschneiderte“ Einzellösungen 10

12. Weitere Bestimmungen 11

12.1. Anrechnung der geleisteten Nachtstunden 11
12.2. Pensionskasse 11
12.3.Versicherungen 11
12.4. Wohnungen der Personalvorsorge 11
12.5. Hypotheken der Personalvorsorge 11
12.6. Darlehen 11
12.7. Besondere Härtefälle 11

13. Inkrafttreten und Durchführung 12

1. Grundsätze

Der vorliegende Sozialplan ist das Resultat der Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung der Swissport International AG, Basel (nachstehend Swissport Basel genannt) und den vertragsschliessenden Personalverbänden. Er wurde in Anlehnung an die im GAV (Gesamtarbeitsvertrag) der Swissport Basel, (GAV 2009, gültig ab 1. Januar 2009) definierten Eckwerten ausgearbeitet.

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

Swissport Basel ist bestrebt, die Anzahl der Entlassungen und Pensionierungen im Rahmen von Redimensionierungsprogrammen möglichst gering zu halten.

Swissport Basel ist es ein besonderes Anliegen, Betroffene bei ihren Bemühungen um einen neuen Arbeitsplatz oder für den Vorruhestand kompetent zu beraten, sie zu begleiten und zu unterstützen.

Es ist das gemeinsame Ziel der Parteien, möglichst keine Betroffenen in die Arbeitslosigkeit zu entlassen und soziale Härtefälle zu vermeiden.

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

Dieser Sozialplan ist anwendbar für das dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Personal der Swissport Basel.

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

1. Personeller Redimensionierung
2. Aufhebung bisheriger Funktionen und/oder Arbeitsplätze (technologische Arbeitslosigkeit)
3. Auslagerungen im Sinne Art. 333 ff. OR, sofern der neue Arbeitgeber im Moment der Betriebsübergabe keine Funktionen/Arbeitsplätze offeriert
4. Massenentlassungen im Sinne OR Art. 335d, e, f und g

Für Mitarbeitende mit bereits ausbezahlten Sozialplanleistungen aus einer vorhergehenden Anstellung wird ausschliesslich die Differenz zur Alters- bzw. Dienstaltersentschädigung ausbezahlt.

Dieser Sozialplan ist nicht anwendbar bei fristlosen Entlassungen sowie bei Einzelentlassungen aus Leistungs- oder Verhaltensgründen.

Auf die Leistungen dieses Sozialplanes besteht ein Anspruch, sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Swissport Basel stellt die für die Befriedigung der Ansprüche erforderlichen Mittel bereit.

4. Zweck und Ziel

Es ist das gemeinsame Ziel der Parteien, möglichst wenig der betroffenen Mitarbeitenden in die Arbeitslosigkeit zu entlassen und soziale Härtefälle zu vermeiden.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden den betroffenen Mitarbeitenden folgende Massnahmen angeboten:

- die Vermittlung gleichwertiger und/oder zumutbarer Arbeitsplätze
- die frühzeitige Pensionierung
- Entschädigungen und Abfindungen im Sinne einer sozialen Abfederung der Freisetzungen
- Umschulung/Weiterbildung

5. Rolle der Arbeitnehmervertretungen

Paritätische Kommission

Nach Inkrafttreten des vorliegenden Sozialplanes wird eine Paritätische Kommission bestimmt. Sie besteht aus:

- 2 Mitgliedern der vertragsschliessenden Personalverbände (Arbeitnehmervertretung)
- 1 Mitglied der Personalkommission (PEKO)
- 2 Mitglieder der Geschäftsleitung
- 1 Mitglied Human Resources Basel

Der Vorsitz obliegt der Geschäftsleitung.

Die Paritätische Kommission entscheidet abschliessend (mit Stimmenmehrheit bei Stimmzwang). Der Stichentscheid liegt bei Stimmengleichheit beim Vorsitzenden. Die Paritätische Kommission entscheidet über:

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

Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit anderer Tätigkeiten können die betroffenen Mitarbeitenden ihre Vorbehalte bei der Swissport Basel, der Personalkommission oder den Personalverbänden zuhanden der Paritätischen Kommission (Punkt 13) geltend machen. In diesen Fällen wird die Paritätische Kommission über die Zumutbarkeit Gespräche führen.

Die Personalkommission und die Personalverbände sind auf Wunsch der betroffenen Mitarbeitenden zu Entlassungsgesprächen zuzulassen. Die Paritätische Kommission ist verpflichtet, Betroffene anzuhören, wenn sie als Rekursinstanz angerufen wird.

6. Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen

Die Swissport Basel verpflichtet sich, vor Inkrafttreten von Restrukturierungsmassnahmen mit Personalfreisetzungen sämtliche oben erwähnten Arbeitnehmervertretungen fristgerecht zu informieren und mit ihnen Massnahmen und Auswirkungen zu besprechen.

Des Weiteren gelten die gesetzlichen Informations- und Konsultationspflichten des Arbeitgebers (siehe auch OR Art. 333 ff, 335 ff und 336). Alle gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche von betroffenen Mitarbeitenden werden durch die Regelungen des Sozialplanes nicht berührt und sind voll gewährleistet.

7. Grundsätze bei Arbeitsplatzverlust

Die Swissport Basel ist bestrebt, Arbeitsplatzverluste zu vermeiden. Deshalb werden bei Stellenabbau für die Betroffenen in erster Linie Ersatzanstellungen gesucht, zuerst betriebsintern, dann auch in anderen Firmen.

Versetzungen in den angeordneten Vorruhestand oder Entlassungen mit Abgangsentschädigungen kommen erst zum Tragen, wenn keine Ersatzanstellungen gefunden werden können. Alle davon betroffenen Mitarbeitenden haben Anspruch auf individuelle Betreuung.

Kriterien und Prioritäten für Entlassungen sind:

Priorität	Alter	Dienstjahre	Skill	Leistungsbeurteilung
Prio 1	20-25 J. (+ab 58 J.)	1-2 Jahre	bedingt einsetzbar	schlechte Leistung
Prio 2	26-40 J.	21+mehr Jahre	förderungswürdig	durchschn. Leistung
Prio 3	41-57J.	3-20 Jahre	voll ausgebildet, universell einsetzbar oder Spezialskill	sehr gute Leistungen

Härtefälle:

In individuellen Härtefällen ist die Swissport Basel bereit, zusätzliche freiwillige Leistungen zu erbringen. Derartige Fälle werden in der Paritätischen Kommission behandelt. Leistungen werden nur erbracht, wenn sowohl Betriebsleitung wie Arbeitnehmervertreter einer Lösung zustimmen. Individuelle Härtefälle, die allenfalls zu zusätzlichen Leistungen berechtigen, können unter anderem sein:

- Schwervermittelbarkeit aufgrund von Alter, Geschlecht, 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
- Weitere besondere Fälle

8. Suche nach Ersatzanstellungen

Swissport Basel bietet im Rahmen des Sozialplanes geeignete Unterstützung für alle Betroffenen an. Diese Unterstützung bewegt sich in den folgenden Bereichen.

8.1. Ersatzanstellung innerhalb Swissport Basel

Kann innerhalb der Swissport Basel ein neuer Tätigkeitsbereich ohne Saläreinbusse gefunden werden, entfaltet der Sozialplan keine Wirkung und ab Versetzungsdatum gilt das Basissalär der neuen Funktion.

Kann innerhalb der Swissport Basel eine zumutbare Lösung gefunden werden, aus der aber eine Salärkürzung resultiert, so wird das bisherige Basissalär ab Versetzungsdatum für die Dauer der vertraglichen Kündigungsfrist weiterbezahlt. Danach gilt das Basissalär der neuen Funktion.

Allfällige Mindereinkommen (Basissalär) bis 6% werden als zumutbar betrachtet. Ist das neue Salär mehr als 6% tiefer, wird die Differenz als Besitzstand ausgewiesen. Dieser wird in den folgenden Jahren abgebaut, jährlich max. 6% des Totalsalärs, jedoch mindestens Fr. 100.- pro Monat. Allfällige spätere Erhöhungen des neuen Salärs werden mit dem Besitzstand verrechnet. Bisherige Leistungskomponenten werden mitgenommen und am neuen Arbeitsplatz im normalen Jahresturnus neu beurteilt.

8.2. Ersatzanstellungen ausserhalb der Swissport Basel

Zeichnet sich keine Swissport-interne Lösung ab, unterstützt die Swissport Basel die Betroffenen bei der Stellensuche. Dabei kommen individuelle Massnahmen zur Anwendung, wie

- Professionelle Beratung und Begleitung durch interne und externe Stellen: Human Resources, Sozialberatung, Zusammenarbeit mit RAV sowie anderen geeigneten Institutionen.
- Bezahlte Freizeit für Stellensuche in Absprache mit dem Dienststellenleiter und Personaldienst nach Vorlage einer Einladung oder Vergleichbarem.
- Finanzielle Unterstützung bei notwendigen und geeigneten Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen auf Antrag (max. CHF 7'500.-)
- Einrichtung einer Stellenbörse mit geeigneten Partnern (sofern es sich um eine Massenentlassung handelt)
- Beteiligung an den Umzugskosten auf Antrag (max. CHF 2'500.-)

Sowie in besonderen Fällen:

- Standortbestimmungen und Eignungsabklärungen
- Outplacement (max. CHF 7'500.-)

Die Geschäftsleitung entscheidet individuell über die einzelnen Massnahmen. Die Kosten für diese Massnahmen sind auf maximal CHF 12'000.- pro Mitarbeitenden limitiert.

9. Kündigungsfristen

9.1. Verlängerung

Die im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene Kündigungsfrist wird für Mitarbeitende mit mehr als 10 Dienstjahren, die im Rahmen personeller Redimensionierungsmassnahmen oder technologischer Arbeitslosigkeit oder Auslagerungen im Sinne von Art. 333 ff. OR entlassen werden, um 2 Monate verlängert, sofern zum Zeitpunkt der Kündigung vierzig (40) Lebensjahre vollendet sind.

9.2. Erstreckung

Eine Erstreckung der Kündigungsfrist ist in Härtefällen durch die Paritätische Kommission möglich. In besonderen Härtefällen (gemäss Artikel 7) kann bei Betroffenen, welche innerhalb dieser Zeit keine neue Stelle finden, bzw. der Stellenantritt auf später lautet, die Kündigungsfrist auf Antrag des Mitarbeitenden um bis zu 3 Monate erstreckt werden.

Während der Erstreckung der Kündigungsfrist kann OR Art. 336c lit. B) (Sperrfristen) nicht angewendet werden.

Die Paritätische Kommission ist Rekursinstanz.

9.3. Verkürzung der Kündigungsfrist

Auf Verlangen betroffener Mitarbeitenden kann die Kündigungsfrist verkürzt werden. Diesem Verlangen ist zu entsprechen, wenn der Erhalt einer neuen Stelle von einem vorzeitigen Austritt abhängig ist.

9.4. Freistellung

Die Swissport Basel kann Mitarbeitende, unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäss Sozialplan, von der Arbeit freistellen, die Salärzahlungspflicht bleibt dabei bestehen.

Freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sofort eine neue Anstellung zu suchen.

Treten freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Kündigungsfrist (allenfalls verlängerte Kündigungsfrist) eine neue Stelle an, ist die Swissport Basel darüber zu informieren. Das Arbeitsverhältnis mit der Swissport Basel endet mit dem Antritt der neuen Stelle und somit auch die Salärzahlungspflicht.

10. Abgangsentschädigung

Abgangsentschädigungen/Austrittsabfindungen werden grundsätzlich nur bei einer Entlassung ausgerichtet. Abgangsentschädigungen werden in Bezug auf Lebensalter und Dienstalter ausgerichtet. Diese beiden Leistungen werden unabhängig berechnet und sind kumulierbar.

Mit diesem finanziellen Beitrag soll die berufliche Neuorientierung erleichtert und allenfalls damit verbundene Ausbildungs- und Umschulungskosten ganz oder teilweise vom Mitarbeiter finanziert werden können. Eine rasche Reintegration im Arbeitsmarkt wird somit angestrebt und kann gemeinsam mit allfälliger Unterstützung der Arbeitslosenversicherung im Rahmen arbeitsmarktlicher Massnahmen beschleunigt werden.

Die Abgangsentschädigung wird dem von der Entlassung betroffenen Mitarbeitenden nach Ablauf der Kündigungsfrist ausgerichtet.

10.1. Direkte Auszahlung

Bei Verzicht auf die vertragliche Kündigungsfrist und/oder auf die Verlängerung der Kündigungsfrist (im Einverständnis zwischen der Swissport Basel und des Mitarbeitenden) gemäss Art. 9 dieses Sozialplanes, zahlt die Swissport Basel ersatzweise eine Austrittsabfindung von 1 1/3 Monatssalären pro ganzen Monat.

10.2. Berechnung der Entschädigung

Mitarbeitende, die bei Ablauf der verlängerten Kündigungsfrist vierzig (40) Lebensjahre vollendet haben, erhalten folgende Austrittsabfindungen:

Vollendete Lebensjahre	Anzahl Monatssaläre	Pro vollendetes Dienstjahr
40 – 44	3	1/8 Monatssalär
45 – 49	4	1/8 Monatssalär
50 – 54	6	1/8 Monatssalär
55 - +	7	1/8 Monatssalär

Für die Austrittsabfindungen können die vollendeten Dienst- und Lebensjahre nur einmal angerechnet werden. Bei einem eventuellen Wiedereintritt nach Nutzniessung der Abfindungen auf die Dienst- und Lebensjahre, können bei einem späteren, unfreiwilligen Austritt und für die damit zusammenhängenden Austrittsabfindungen nur die neu vollendeten Dienstjahre und die allfällige Differenz der Lebensjahre angerechnet werden.

Die Austrittsabfindungen sind Lohnbestandteile und unterliegen somit der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht. Sie tangieren die Leistungen der Personalvorsorge nicht.

10.3. Einzahlung auf das ind. Prämienkonto der Personalvorsorge

Betroffene Mitarbeitende können die in diesem Artikel umschriebenen Leistungen der Swissport Basel auf das individuelle Prämienkonto der Personalvorsorge einzahlen.

VORSICHT: die gesetzliche Grenze der Steuerbefreiung des Personalvorsorge-Reglementes ist zu beachten.

11. Angeordneter Vorruhestand

11.1. Definition ordentliche Pensionierung

Die ordentliche Pensionierung erfolgt mit der Vollendung des 63. Lebensjahres und richtet sich nach dem Gesamtarbeitsvertrag der Swissport Basel und dem Reglement der Personalvorsorge.

11.2. Mindestalter für den ang. Vorruhestand

Für Mitarbeitende der Swissport Basel wird der frühest mögliche Beginn eines angeordneten Vorruhestandes auf die Vollendung des 58. Lebensjahres fixiert.

11.3. Übergangsphase für Mitarbeitende ab Alter 58

Für diese Personen ist die Swissport Basel bereit, zusätzliche Leistungen zu erbringen:

11.3.1. Während der Dauer der Anspruchsberechtigung auf Taggelder

der Arbeitslosenversicherung bzw. der Arbeitslosenhilfe (es gelten die eidgenössischen/kanntonalen und/oder allfällige drittstaatliche Regelungen) beide Prämienanteile der Personalvorsorge auf dem zuletzt versicherten Personalvorsorge-Salär.

11.3.2. Nach Ablauf der Anspruchsberechtigung auf Taggelder

der Arbeitslosenversicherung bzw. der Arbeitslosenhilfe:

a) während längstens 12 Monaten

1. beide Prämienanteile der Personalvorsorge auf dem zuletzt versicherten Personalvorsorge-Salär.

2. Bezahlung einer monatlichen Übergangsleistung in der Höhe von 50% des letzten vertraglichen Salärs, mindestens aber CHF 3‘200.-. Bezogen auf eine vertragliche Arbeitszeit von 37-40 Std. pro Woche, darunter pro rata temporis (12 x jährlich)

b) danach

1. Vorruhestand mit Rentenkürzung

Erfolgt der Vorruhestand mit Rentenkürzung mehr als 12 Monate vor der ordentlichen Pensionierung, erbringt die Swissport Basel zusätzliche Leistungen gemäss nachstehender Tabelle. Die Tabelle gibt auch Auskunft über die zu erwartende Höhe der Rentenkürzung:

Anzahl Monate vor ordentlicher Pensionierung	Zusätzliche Über-gangsleistungen gem. 11.3.2. a) 2.	Höhe der Rentenkürzung In Prozenten (ca.)
13	1	8 1/3
14	1 ½	8 2/3
15	2	9
16	2 ½	9 1/3
17	3	9 2/3
18	3 ½	10
19	4	10 1/3
20	4 ½	10 2/3
21	5	11
22	5 ½	11 1/3
23	6	11 2/3
24	7	12

2. Überbrückungsrente

Zudem besteht ab Beginn des Vorruhestandes bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionierungsalters neben dem Anrecht auf die gekürzte Altersrente ein Anspruch auf Ausrichtung einer zus. Überbrückungsrente. Diese zusätzliche Überbrückungsrente entspricht, sofern das letzte Wochenstundensoll innerhalb der Bandbreite (37-40 Wochenstunden) lag, der einfachen maximalen AHV-Altersrente, derzeit (2009) CHF 2'280.- pro Monat oder CHF 27'360.- pro Jahr. Sofern das Wochenstundensoll unterhalb der Bandbreite lag, wird diese zusätzliche Überbrückungsrente pro rata temporis gekürzt.

Die Swissport-Leistungen gemäss Punkt 11.3. werden während der Dauer der Arbeitslosigkeit, längstens aber bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss Personalvorsorge-Reglement erbracht.

AHV-Beiträge
Die Beitragsleistungen an die AHV gemäss Punkt 11.3.2. (bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters) sind Sache der Mitarbeitenden.

11.4. Angeordneter Vorruhestand aus Nachtstunden-Guthaben

Guthaben für Vorruhestand aus Nachtstunden-Modellen (im Gesamtarbeitsvertrag der Swissport Basel geregelt) müssen nach der Regelung gemäss 11.3.1 aber vor Beginn der speziellen Regelung gemäss Punkt 11.3.2. bezogen werden.

Während des angeordneten Vorruhestandes infolge von Nachtstunden-Guthaben, besteht kein Anspruch auf Leistungen gemäss Punkt 11.3.2.

11.5. „Massgeschneiderte" Einzellösungen

Unter bestimmten Voraussetzungen (Vorruhestand kurz vor der normalen Pensionierung) kann es sinnvoll sein, statt einem Vorruhestand die Auszahlung von Abgangsentschädigungen (Punkt 10) vorzusehen. Einzelheiten sind im konkreten Einzelfall festzulegen.

12. Weitere Bestimmungen

12.1. Anrechnung der geleisteten Nachtstunden

Die im Gesamtarbeitsvertrag der Swissport Basel beschriebene Vorverlegung der Pensionierung als Folge von gearbeiteten Nachtstunden kommt auch im Fall des Vorruhestandes (siehe Kapitel 11) zur Anwendung.

12.2. Pensionskasse

Bei Entlassungen unter den Bedingungen von Kapitel 10 umfasst die Freizügigkeitsleistung der Personalvorsorge das gesamte Kapital inkl. Zins.

12.3.Versicherungen

Ausscheidende Mitarbeitende (inkl. Familienangehörige), die der Kollektiv-Krankenkasse der Swissport Basel (z.Zt. Sanitas, ÖKK oder Sympany) angehören, können bis zur Wiederaufnahme einer Tätigkeit, längstens aber für 12 Monate weiter Mitglied der Krankenkasse bleiben. Der Arbeitgeberanteil an die Prämie entfällt ab Austrittsdatum.

Die Nichtberufsunfall-Versicherung erlischt 30 Tage nach Austritt bei Vorruhestand und bei Entlassungen.

12.4. Wohnungen der Personalvorsorge

Wegen einer Entlassung oder vorzeitiger Pensionierung unter diesem Sozialplan werden Mietverträge der Personalvorsorge nicht gekündigt.

12.5. Hypotheken der Personalvorsorge

Wegen einer Entlassung oder eines Vorruhestandes unter diesem Sozialplan werden Hypotheken der Personalvorsorge nicht gekündigt oder verändert. Spätere Veränderungen der Konditionen (z.B. Zinssatz) bleiben vorbehalten.

12.6. Darlehen

Wegen einer Entlassung oder eines Vorruhestandes unter diesem Sozialplan werden Darlehen nicht gekündigt oder verändert. Die Rückzahlungsmodalitäten müssen jedoch individuell überprüft werden.

12.7. Besondere Härtefälle

Bei Vorliegen besonderer Härtefälle (gemäss Definition Punkt 7) können – innerhalb von 3 Jahren nach dem Austrittsdatum – Gesuche um zusätzliche Unterstützung eingereicht werden. Über solche zusätzlichen Zuwendungen entscheidet die Paritätische Kommission.

Alle im Zusammenhang mit besonderen Härtefällen gemachten Aufwendungen werden einem speziellen Fonds der Swissport Basel belastet. Die Mittel aus diesem Fonds können für alle Mitarbeitenden der Swissport Basel eingesetzt werden, die dem Gesamtarbeitsvertrag der Swissport Basel unterstehen. Über die Gewährung von Zuwendungen aus diesem Fonds entscheidet die aus Geschäftsleitung und Personalverbänden zusammengesetzte Paritätische Kommission (siehe Punkt 13).

13. Inkrafttreten und Durchführung

Dieser Sozialplan tritt am 01. Januar 2009 in Kraft und ist für die Dauer der Laufzeit des Gesamtarbeitsvertrages der Swissport Basel gültig. Er ist anwendbar, sofern das Anstellungsverhältnis innerhalb dieses Zeitraumes vom Arbeitgeber gekündigt wurde. Dieser Sozialplan löst alle alten Sozialpläne ab diesem Datum ab.

Zur Behandlung und Entscheidung der ihr in diesem Sozialplan übertragenen Aufgaben und Kompetenzen (z. B. Härtefälle, Erstreckung Kündigungsfrist) sowie zur Bearbeitung von Anwendungs- und Auslegungsfragen, wird eine paritätisch zusammengesetzte Kommission, bestehend aus je zwei Vertretern der Geschäftsleitung und der Personalverbände, 1 Mitglied der PEKO und 1 Mitglied des Personaldienstes gebildet. Diese entscheidet darüber mit Mehrheitsbeschluss endgültig. Jedes Mitglieder der Paritätischen Kommission ist zur Stimmabgabe verpflichtet.

Basel-Flughafen, 12. Dezember 2008

Swissport International AG, Basel

O. Matthey Senior Vice President	G.P. Pfister GM Cargo Services	C. Ruggaber Human Resources

Kaufmännischer Verband Schweiz

P. Kyburz	B. Gisi	B. Gschwind

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

D. Vischer	R. Zurin