

**Rahmenvereinbarung
zu den Bestimmungen, die in den Unternehmen des schweizerischen Sektors und des
gemeinsamen Sektors des Flughafens Basel-Mülhausen zur Anwendung kommen
(«Accord de méthode»).**

Die Unterzeichnenden der vorliegenden Vereinbarung,

- unter Berücksichtigung des französisch-schweizerischen Staatsvertrags vom 4. Juli 1949 über den Bau und Betrieb des Flughafens Basel-Mülhausen in Blotzheim (nachfolgend «Vertrag von 1949» genannt);
- angesichts des binationalen Charakters des Flughafens Basel-Mülhausen (nachfolgend «Flughafen» genannt);
- im Bewusstsein, dass der Flughafen wesentlich zur Wirtschaftsdynamik dieser Grenzregion beiträgt, zu der das Elsass, die Nordwestschweiz und der Südwesten von Baden-Württemberg gehören, und dass er als Motor für die Entwicklung der ganzen Region wirkt;
- im Bewusstsein, dass die Wirtschaftlichkeit der Flughafenplattform Basel-Mülhausen wesentlich vom Engagement und den Investitionen der Unternehmen des schweizerischen Sektors und des gemeinsamen Sektors abhängt (nachfolgend «Unternehmen» genannt);
- im Bestreben, die Tätigkeit und die hochwertigen Arbeitsplätze in den Unternehmen zu erhalten;
- in Anbetracht des Entwicklungspotenzials der wirtschaftlichen Tätigkeit am Flughafen;
- in der Überzeugung, dass eine Erhaltung der Arbeitsplätze und eine dynamische Entwicklung dieses Potenzials stark von stabilen, förderlichen Rahmenbedingungen und entsprechenden Sicherheiten für die Unternehmen abhängen;
- im Bestreben um einen weiterhin umfassenden Schutz der Arbeitnehmenden der Unternehmen;
- unter Berücksichtigung des bilateralen Abkommens zur sozialen Sicherheit vom 5. Juni 2003 in Anwendung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zur Harmonisierung der Systeme der sozialen Sicherheit;
- in Erwägung, dass für die Luftfahrtgesellschaften die Bestimmungen des internationalen Arbeitsrechts gelten und diese somit von der vorliegenden Vereinbarung nicht betroffen sind;
- angesichts der Nähe und der engeren Verbindungen der Unternehmen zur Schweiz;
- in Erwägung, dass sich die Praxis der Unternehmen seit der Eröffnung des Flughafens am schweizerischen Arbeitsrecht orientiert und für die Arbeitnehmenden strenge Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit gelten;
- in Erwägung, dass die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen insgesamt gleichwertig sind wie im französischen Arbeitsrecht;

- in Erwägung, dass diese Gleichwertigkeit auf dem umfassenden Schutz beruht, der sich aus der Praxis der Unternehmen und dem hohen Lohnniveau ergibt;
- in Erwägung, dass diese Gleichwertigkeit ausserdem darauf beruht, dass in den vereinbarten Löhnen eine Abfindung im Sinne der obligatorischen Entschädigung bei einer Kündigung eingeschlossen ist, wenn der Vertrag dafür keine spezifische Entschädigung vorsieht;
- in Erwägung, dass diese Gleichwertigkeit schliesslich auf den Bemühungen der Unternehmen beruht, wirtschaftlich bedingte Kündigungen zu verhindern, deren Zahl möglichst gering zu halten und die entlassenen Arbeitnehmenden soweit möglich in einer neuen Funktion weiter zu beschäftigen;
- angesichts der Zustimmung der betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretungen, die durch ihre Unterschrift am Ende der vorliegenden Vereinbarung bezeugt wird;

legen folgende Bestimmungen fest:

Artikel 1 – Verhandlungsbereich

In allen Unternehmen, die von der vorliegenden Vereinbarung betroffen sind, handeln der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretungen oder der Arbeitgeber und der Arbeitnehmende (nachfolgend «Vertragsparteien» genannt) eine Vereinbarung oder einen Vertrag aus, der im Einklang mit der Praxis der Unternehmen steht, was die Bereiche und Modalitäten betrifft, die in den Artikeln 2 und 3 der vorliegenden Vereinbarung festgelegt sind.

Artikel 2 – Arbeitszeit

Die Vertragsparteien vereinbaren die Arbeitszeit.

Die Vertragsparteien können entscheiden, dass die Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum so angepasst wird, dass Schwankungen im effektiven Tätigkeitsvolumen des Unternehmens berücksichtigt werden.

Die Vertragsparteien achten darauf, dass bei der Praxis der Unternehmen und den Arbeitsverträgen die zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsstunden mit dem Lohn abgegolten werden, einschliesslich Zuschläge aufgrund von Überstunden und aufgrund des vertraglichen Mindestlohns gemäss französischer Gesetzgebung.

Die Vertragsparteien legen ausserdem die Zahl der jährlich maximal zu leistenden Überstunden fest und achten darauf, dass die Unternehmenspraxis hinsichtlich der effektiv geleisteten maximalen Arbeitszeit dem Recht der Europäischen Union entspricht. Die Vertragsparteien können von den Ausnahmen Gebrauch machen, die in der europäischen Gesetzgebung vorgesehen sind.

Artikel 3 – Massentlassungsverfahren

Für Massentlassungen im Sinne des europäischen Rechts können die Vertragsparteien im Rahmen der nachstehenden Bestimmungen bei Bedarf ein geeignetes Vorgehen festlegen.

Für dieses Verfahren sind folgende Etappen vorzusehen:

- Rücksprache mit den Arbeitnehmerververtretungen oder, falls nicht vorhanden, den Arbeitnehmenden selber, über konkrete Massnahmen, mit denen sich ein Abbau von Arbeitsplätzen und Kündigungen vermeiden liessen;
- Rücksprache mit den Arbeitnehmerververtretungen oder, falls nicht vorhanden, den Arbeitnehmenden selber, über Möglichkeiten, die entlassenen Arbeitnehmenden in einer anderen Funktion weiter zu beschäftigen.
- Ausarbeitung eines Sozialplans;

Zusätzlich sind folgende Bestimmungen zu beachten:

- Verbot missbräuchlicher Kündigungen;
- Darlegen der Gründe für die Entlassung auf Nachfrage des Arbeitnehmenden;
- Kündigungsabfindung für die Arbeitnehmenden, falls der Vertrag dies vorsieht;
- individuelle Benachrichtigung der Arbeitnehmenden über ihre Entlassung;
- Einhalten der Fristen zur Unterbreitung von Vorschlägen für die einzelnen betroffenen Arbeitnehmenden.

Die Arbeitnehmerververtretungen oder, falls nicht vorhanden, die Arbeitnehmenden selber sowie die zuständigen Stellen der Unterzeichnerstaaten der vorliegenden Vereinbarung müssen über das Restrukturierungsprojekt und den Stellenabbau informiert werden, wobei der Unternehmenspraxis Rechnung zu tragen ist.

Artikel 4 – Lösung individueller Konflikte

Die Vertragsparteien verpflichten sich, für Konflikte im Rahmen des Arbeitsverhältnisses einvernehmliche Lösungen zu suchen. Falls eine Streitigkeit nicht einvernehmlich ausgeräumt werden kann, nehmen sie eine gemeinsame Mediation der Unterzeichnerstaaten der vorliegenden Vereinbarung in Anspruch.

Artikel 5 – Begleitung durch die Verwaltungsstellen der Unterzeichnerstaaten

Die Verwaltungsstellen der Unterzeichnerstaaten der vorliegenden Vereinbarung unterstützen die Vertragsparteien im Hinblick auf die Aushandlung eines Vertrags gemäss Artikel 1.

Die Arbeitsaufsicht in Bezug auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmenden erfolgt durch die zuständigen Stellen der Unterzeichnerstaaten der vorliegenden Vereinbarung unter Berücksichtigung der Praxis der Unternehmen.

Artikel 6 – Unterzeichnende der Vereinbarung oder des Vertrags

Die Vereinbarung oder der Vertrag im Sinne von Artikel 1 sind gültig, falls sie vom Arbeitgeber oder seiner Vertretung und vom Arbeitnehmenden oder einer von den Arbeitnehmenden anerkannten Vertretung unterzeichnet sind.

Unterzeichnet in Basel / St. Louis am 22. März 2012.