

## *Musterdokument*

# NACHTRAG

zum Arbeitsvertrag vom [Datum]

zwischen

[Name des Unternehmens]

als Arbeitgeberin

und

[Name des / der Mitarbeitenden]

als Arbeitnehmer / in

betreffend

**«Accord de méthode relatif au régime applicable aux entreprises du secteur suisse et du secteur commun de l'aéroport de Bâle-Mulhouse»**

### Präambel

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen mit Sitz in der Schweiz, das im Schweizer beziehungsweise im Gemeinsamen Sektor des Flughafens Basel-Mülhausen angesiedelt ist und geschäftliche Aktivitäten im Bereich des Flughafens ausübt. Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsvertrag, welcher in gegenseitigem Einvernehmen dem schweizerischen Recht untersteht. Dieses Recht findet Anwendung vorbehaltlich der Beachtung der Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I).

Seit der Gründung des Flughafens Basel-Mulhouse orientieren sich die Unternehmen im Schweizer und im Gemeinsamen Sektor des Flughafens bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse mit ihren Mitarbeitenden am schweizerischen Arbeitsrecht. Dies gewährleistet den Arbeitnehmenden ein hohes Mass an Schutz im Bereich der Arbeitsgesundheit und der Arbeitssicherheit. In der von Frankreich und der Schweiz am 22. März 2012 getroffenen Rahmenvereinbarung betreffend die anwendbaren Regeln im Bereich des Arbeitsrechts («*Accord de méthode relatif au régime applicable aux entreprises du secteur suisse et du secteur commun de l'aéroport de Bâle-Mulhouse*»; im Folgenden «*Accord de méthode*») haben die beiden Staaten anerkannt, dass die bestehende Praxis der Unternehmen fortgeführt werden kann. Diese Anerkennung erfolgt insbesondere mit Blick darauf, dass die Unternehmen im Schweizer und

Gemeinsamen Sektor des Flughafens in all ihren Beziehungen eine grössere Nähe und engste Verbindungen zur Schweiz haben, sowie unter Berücksichtigung, dass die mit der bestehenden Praxis der Unternehmen im Schweizer beziehungsweise im Gemeinsamen Sektor gewährleisteten Arbeitsbedingungen denen, die das französische Arbeitsrecht vorsieht, insgesamt gleichwertig sind.

Mit vorliegendem Nachtrag werden die im «*Accord de méthode*» festgelegten Rahmenbedingungen zwischen den Parteien vertraglich umgesetzt.

### **Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien, was folgt:**

1. Die Parteien halten übereinstimmend fest, dass sie im geltenden Arbeitsvertrag gemäss Praxis der im Schweizer beziehungsweise im Gemeinsamen Sektor des Flughafens Basel-Mülhausen angesiedelten Unternehmen Regelungen zur Arbeitszeit entsprechend dem schweizerischen Arbeitsrecht getroffen haben.

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin erklärt sein / ihr ausdrückliches Einverständnis dazu, seine / ihre Arbeitsleistung im vereinbarten Umfang gemäss seinem / ihrem geltenden Arbeitsvertrag sowie dem vorliegenden Nachtrag zu leisten.

2. Die vertragliche Wochenarbeitszeit ist diejenige, die die Parteien im geltenden Arbeitsvertrag vereinbart haben. Die effektive Wochenarbeitszeit kann von Woche zu Woche schwanken im Rahmen der gesetzlich festgelegten Grenzen oder einer eventuellen Kollektivvereinbarung betreffend variierenden Wochenarbeitszeiten (Gleitzeitmodelle, «*accord collectif de modulation*»).

3. Das im geltenden Arbeitsvertrag vereinbarte Bruttogehalt sowie die gemäss nachfolgender Ziffer 4. entrichteten Abgeltungen enthalten die nach französischer Gesetzgebung geschuldete Entschädigung für Überstunden<sup>1</sup> und beachten die Bestimmungen über den Mindestlohn gemäss dieser Gesetzgebung. Zudem sind darin allfällige nach französischer Gesetzgebung vorgesehene Abfindungen im Sinne der obligatorischen Entschädigungen bei einer ordnungsgemässen Kündigung eingeschlossen.

Die im geltenden Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeitregelung bildet im Sinne der französischen Gesetzgebung eine individuelle Pauschalvereinbarung in Bezug auf zu leistende Wochenarbeitsstunden.

---

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit gemäss dem vorliegenden Arbeitsvertrag entspricht einer Stundenpauschale im Sinne der französischen Gesetzgebung. Beispielsweise beinhaltet diese Pauschale:

- 5 Stunden über die Dauer von 35 Stunden pro Woche für Arbeitnehmende, deren vertragliche Wochenarbeitszeit 40 Stunden beträgt;
- 10 Stunden über die Dauer von 35 Stunden pro Woche für Arbeitnehmende, deren vertragliche Wochenarbeitszeit 45 Stunden beträgt.

4. Die Regelung für die Erbringung und Abgeltung von Überstunden sowie Überzeit gemäss geltendem Arbeitsvertrag gilt unverändert fort.
5. Unter Berücksichtigung auch der Regelungen der Europäischen Union betreffend Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG), welche die Dauer der wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Wochendurchschnitt über vier Monate auf 48 Stunden festlegt, eingeschlossen die Möglichkeit, einvernehmliche Lösungen in Bezug auf die Höchstarbeitszeit zu vereinbaren (Artikel 22), und in Ermangelung einer konkretisierenden Betriebsvereinbarung gelten die jährlichen Überzeitkontingente gemäss Art. 12 Abs. 2 des schweizerischen Arbeitsgesetzes, das heisst<sup>2</sup>:
  - 170 Stunden pro Kalenderjahr für Arbeitnehmende mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;
  - 140 Stunden pro Kalenderjahr für Arbeitnehmende mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

Über diesen Umfang hinaus kann der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Als Überzeit gelten nach Art. 12 des schweizerischen Arbeitsgesetzes grundsätzlich alle über 45 Stunden pro Woche (für industrielle Betriebe, Büropersonal oder technische Angestellte) respektive über 50 Stunden pro Woche (für alle übrigen Arbeitnehmenden) hinaus geleisteten Arbeitsstunden.
6. Im Fall von Massentlassungen gelten die Vorgaben der zuständigen Schweizer Behörden gemäss der Vereinbarung betreffend Verfahren bei Massentlassungen zwischen der Arbeitgeberin, dem Amt für Wirtschaft des Kantons Basel-Stadt sowie – soweit existierend – der Mitarbeitervertretung. Die Vereinbarung wird dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin auf Verlangen bekannt gemacht.

---

<sup>2</sup> Diese Bestimmungen entsprechen einem Überstundenkontingent im Sinne der französischen Gesetzgebung, das sich – als Rechenbeispiel - wie folgt ergibt:

- bei Arbeitnehmenden, deren vertragliche Wochenarbeitszeit 45 Stunden beträgt, entspricht das Kontingent für das Jahr 2013 rund 420 Stunden (berechnet aus der über die in Frankreich gesetzlich geltenden 35 Wochenstunden hinaus erbrachten Arbeitszeit<sup>[\*]</sup>); dazu kommt das Überzeitkontingent von 170 Stunden gemäss Schweizer Gesetzgebung, womit im Total ein Kontingent von **590 Stunden** resultiert
- bei Arbeitnehmenden, deren vertragliche Wochenarbeitszeit 50 Stunden beträgt, entspricht das Kontingent für das Jahr 2013 rund 630 Stunden (berechnet aus der über die in Frankreich gesetzlich geltenden 35 Wochenstunden hinaus erbrachten Arbeitszeit<sup>[\*]</sup>); dazu kommt das Überzeitkontingent von 140 Stunden gemäss Schweizer Gesetzgebung, womit im Total ein Kontingent von **770 Stunden** resultiert.

[\*] Das Stundenkontingent wird ermittelt aus der über alle Wochen des Jahres summierten vertraglich vorgesehenen Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung der Wochenendfreizeit (1,5 oder 2 Tage), der arbeitsfreien Feiertage (im Schnitt rund 10 Tage pro Jahr; Anzahl variiert von Jahr zu Jahr) sowie der bezahlten Ferientage (mindestens 4 Wochen pro Jahr).

7. Die Parteien erklären sich bereit, für alle Konflikte/Streitigkeiten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zunächst eine gütliche Lösung im gegenseitigen Einvernehmen zu suchen.

Sollte eine Streitigkeit zwischen den Parteien 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).

Die Parteien erklären sich bereit, die ordentlichen Gerichte erst nach Scheitern einer gütlichen Einigung und nach erfolgloser Durchführung des Mediationsverfahrens anzurufen.

8. Der vorliegende Nachtrag und der «*Accord de méthode*» (auf Verlangen verfügbar) als Grundlage dazu bilden einen integrierenden Bestandteil des zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Sämtliche Bestimmungen des Arbeitsvertrages gelten unverändert fort, soweit in diesem Nachtrag nicht ausdrücklich etwas Abweichendes vereinbart wird.
9. Mündliche Nebenabreden zu diesem Nachtrag bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Nachtrages bedürfen der Schriftform. Auf dieses Formerfordernis kann nur durch schriftliche Abrede verzichtet werden.
10. Der vorliegende Nachtrag tritt durch beidseitige Unterzeichnung der Parteien in Kraft und wird im Doppel ausgefertigt. Jede Partei erhält ein Exemplar.

**Für die Arbeitgeberin**

**Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin**

Ort / Datum: .....

Ort / Datum: .....

Unterschrift: .....

Unterschrift: .....

[Name / Funktion]

[Name]

**Ausfertigung in zwei Exemplaren**