

Abschlussvereinbarung

über den GAV für das Bodenpersonal der SWISS in der Schweiz,
gültig ab 1. Januar 2018

zwischen

KFMV Schweiz,

VPOD,

SEV-GATA,

nachfolgend zusammen die „Verbände“

und

Swiss International Air Lines Ltd.

Postfach, 8058 Zürich-Flughafen

(„SWISS“)

A Präambel

Die Parteien vereinbaren, unter Vorbehalt der Zustimmung der jeweiligen Gremien, in der vorliegenden Abschlussvereinbarung verbindlich den Rahmen des neuen GAV für das Bodenpersonal der SWISS in der Schweiz, gültig ab 1. Januar 2018.

Bei Widersprüchen zum aktuell gültigen Gesamtarbeitsvertrag GAV für das Bodenpersonal der SWISS, gültig ab 1.1.2018 geht diese Abschlussvereinbarung vor.

B Die Parteien vereinbaren folgende GAV-Eckwerte anzupassen

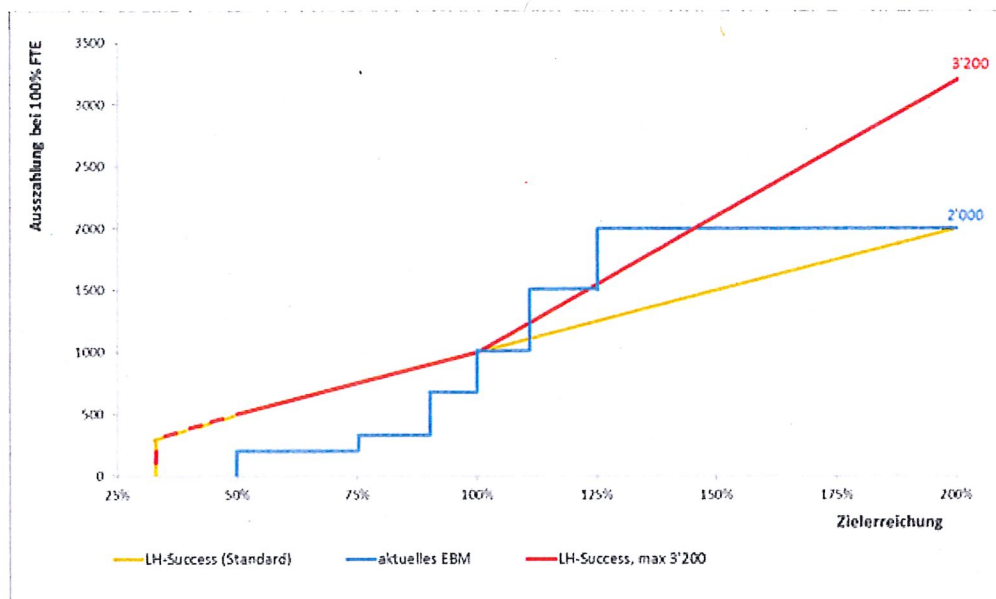
1. Pensionskasse

Neuer Beitrags-Split: 40% durch Arbeitnehmende und 60% durch Arbeitgeber getragen.

2. Variable Vergütung (EBM)

- Übernahme Modell LH Success für Auszahlungen ab 1.1.2018 mit Erhöhung der Auszahlungsbeträge ab 100% (Basis Ergebnisse Vorjahr). Bei 100% Zielerreichung beträgt der Auszahlungsbetrag CHF 1'000.00 und der Maximalbetrag bei 200% Zielerreichung beträgt CHF 3'200.00.

Erste Auszahlung im Jahr 2018 (für das Geschäftsjahr / Zielerreichung 2017) an alle dann aktiven Mitarbeitenden.



- Für unterjährige Austritte im Jahr 2017 wird noch das bisherige EBM Modell angewendet mit der vereinbarten Übergangsregelung: EBM analog GAV 2014 für Austritte im Laufe des Jahres 2017 basierend auf 100% Zielerreichung (pro rata temporis Anteil von CHF 1'000.00.)

3. Mutterschaftsurlaub (Art. 36)

Erhöhung um 2 Wochen auf 16 zu 80% Lohnersatz in den ersten zwei Dienstjahren resp. 18 Wochen zu 100% Lohnersatz ab dem 3. Dienstjahr.

4. Vaterschaftsurlaub (Art. 27.3)

Erhöhung um 5 Tage auf neu 10 Tage.

5. Pikettzulagen/Einsätze

werden im Q1/2018 durch SWISS ausgewertet und den Verbänden vorgestellt.

6. Lizenzzulagen

werden in den neuen GAV integriert

7. Job Level Concept

Es werden folgende Spielregeln für die Arbeitsgruppe vereinbart:

- Salärtabellen: Überführung der Salärbänder 1 - 7 in die Salärbänder A - F, wobei 1+2 in A überführt werden, 3 in B, 4 in C, 5 in D, 6 in E und 7 in F
- Überführung Salärtabellen: per 1.7.2017; Der aktuelle GAV wird ab sofort nur noch mit Einlageblatt zum Anhang 1 verteilt
- Anhebung auf das Minimum der Salärbänder A - F für diejenigen Mitarbeitenden, die unter den jeweiligen Minima liegen (rückwirkend inkl. Sozialleistungen zum 1.1.2017)
- Das Kompetenzraster und die Zuordnung wird gemeinsam zwischen SWISS und den Verbänden festgelegt
- Spielregeln für Salär-Weiterentwicklung im Band
- Keine Hierarchien durch Titel

- Es dürfen keine signifikanten Mehrkosten durch Umgruppierungen von bestehenden Funktionen entstehen
- Der Entscheid über das neue Salärmodell (Job Level Concept) obliegt den Verhandlungsdelegationen der Verbände und SWISS

8. Spielregeln für Schichtgestaltung

Verbindliches Ziel 95% PG von TML. Vorbereitung der Umsetzung erfolgt in Arbeitsgruppe. Offene Themen: u.a. Wegzeit Sicherheitskontrolle zu Arbeitsplatz/Stempelzeit/UBU.

9. Laufzeit/Geltungsdauer GAV

Unbefristeter Vertrag ab 1.1.2018 mit erstmaliger Kündigungsmöglichkeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten per Ende 31.12.2020. Anschliessend Kündigung jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten.

C Sozialplan (rückwirkend gültig ab Datum Protokollvereinbarung)

Überarbeitung Sozialplan vom 1.7.2014, insbesondere:

- Definition Zumutbarkeit
- Präzisierung bei Outplacement
- Kündigungsfrist: ab 50 Jahren ODER mind. 20 Dienstjahre: plus 3 Monate
- Austrittschädigung:
 - 1/3 des Monatslohns pro vollendetem Dienstjahr.
 - Lebensaltersprämie neu definiert: <40j. 1 Monat / >=40j. 2 Monate / >=45j. 3 Monate / >=50j. 4 Monate / >=55j. 5 Monate / >=58j. 6 Monate
 - Cap: Deckelung der Summe von Austrittschädigung und Lebensaltersprämie bei folgenden Beträgen: <40j. 6 Monate / >=40j. 9 Monate / >=45j. 10 Monate / >=50j. keine Deckelung.
 - Die Austrittschädigungen werden künftig Pensionskassen-versichert
- Verbleib in der Vorsorgeeinrichtung: Sinngemässe Übernahme des Textes unter Anpassung technischer Erfordernisse sowie Streichung Abschnitt: zwischen 55-58j.
 - ➔ Textvorschlag von den Verbänden

Gestrichene Abschnitte:

- Lohngarantie
- Bezahlte Freizeit
- Bezüge aus der Arbeitslosenversicherung
- Starthilfe für selbständige Erwerbstätigkeit
- Vergütung Umzugskosten

Sowie kleinere Änderungen und Präzisierungen in den jeweiligen Punkten gemäss Verhandlungsrunden; vgl. separates Dokument Sozialplan.

D Kommunikation

Die Parteien vereinbaren eine gemeinsame zeitgleich veröffentlichte Kommunikation des Verhandlungsergebnisses, frühestens ab 6.7.2017. Vorschlag erfolgt von SWISS zuhanden der Verbände bis 28.6.2017.

E Weiteres Vorgehen

Redaktionelle Überarbeitung bzw. Einarbeitung der Beschlüsse in GAV durch SWISS als Entwurf bis spätestens Ende August 2017 (alle Anpassungen werden gekennzeichnet), Verbände nehmen Stellung dazu; nach definitiver Einigung erfolgt Gut-zum-Druck an alle Vertragspartner zur Freigabe zum finalen ok für den Druck.

Zürich-Flughafen, Zürich, Bern, Glattbrugg, Juli 2017

Swiss International Air Lines Ltd.



Christoph Ulrich



Gieri Hinnen

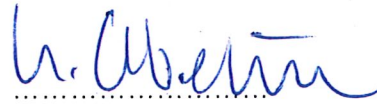


Stephan Regli

Kaufmännischer Verband Schweiz



Caroline Schubiger
Leiterin Luftverkehr



Karin Oberlin
Leiterin Beruf und Beratung

SEV-GATA

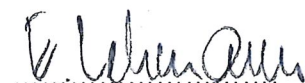


Philipp Hadorn
Präsident



Dominik Fischer
Vize-Präsident

VPOD Luftverkehr



Esther Lehmann
Präsidentin



René Zurin
Gewerkschaftssekretär