

ANHANG ZUM GAV

FÜR MITARBEITENDE DER SWISSPORT BAGGAGE SORTING AG IM **MONATSLOHN**

AUSGABE 2019

ZWISCHEN

SWISSPORT BAGGAGE SORTING AG

EINERSEITS

UND DEN SOZIALPARTNERN

VPOD SEKTION LUFTVERKEHR

UND

SEV-GATA

ANDERERSEITS

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Allgemeines	1
2.	Salär-System	1
	2.1 Skill-basierte Funktionslöhne	1
	2.2 Einreihungskriterien	1
	2.3 Vorgehen bei Beförderungen und Rückstufungen.....	2
	2.4 Flexibilitätsoptionen	2
3.	Funktionen und Saläre	3
	3.1 Erfahrungskomponente.....	4
4.	Zulagen ereignisorientiert	4
	4.1 Punkteraster	4
	4.2 Übersicht Zulagenentschädigung.....	5
	4.2.1 Allgemeine Zulagen	5
	4.2.2 Zulagen für Zusatzfunktionen	5
5.	Verzeichnis der Begriffe	6

ANHANG

1. ALLGEMEINES

Dieser Anhang ergänzt den GAV der Swissport Baggage Sorting AG konkret. Swissport Baggage Sorting AG kann in Absprache mit dem Sozialpartner Anpassungen vornehmen, solange diese GAV-konform sind.

2. SALÄR-SYSTEM

Das Salär-System besteht aus den Salär-Bestandteilen:

- a. Funktionslohn
- b. Erfahrungskomponente (EK)
- c. Individuelle Anpassungen (IDA)
- d. Flex-Zuschlag (ML Flex)
- e. Flex-Entschädigung (Optionenmodell)
- f. Zulagen

Darüber hinaus können Prämien als Einmalzahlung (aufgrund spezieller Leistungen) gewährt werden.

2.1 SKILL-BASIERTE FUNKTIONSLÖHNE

Für die Einstufung in ein Funktionsband sind der Erwerb und das Ausüben, der für eine Funktion definierten Fähigkeiten entscheidend und bestimmen die Höhe des individuellen Funktionslohns. Das skill-basierte Salär-System stellt konsequent auf die erlernten Fähigkeiten (Skills) des Mitarbeitenden ab.

2.2 EINREIHUNGSKRITERIEN

a. Funktionslohn

Der Funktionslohn entspricht den Angaben gemäss Tabellen in Kapitel 4 und wird bei Beförderungen und Rückstufungen entsprechend angepasst.

b. Erfahrungskomponente (EK)

Ab dem 3. Dienstjahr werden bis zu 18 Erfahrungsjahre honoriert. Die Erfahrungskomponente entspricht den Angaben gemäss Tabelle 4.6 und wird jährlich gemäss effektivem Eintrittsdatum, bis zum Erreichen des Maximums angepasst. Erfolgt der Eintritt untermonatig, ist der 1. des Folgemonats massgebend.

c. Individuelle Anpassung (IDA)

Bei Eintritt, Wiedereintritt oder Funktionswechsel, können die bisherige Berufserfahrung und die Skills (berufsspezifische Fähigkeiten) des Mitarbeitenden honoriert werden, sofern diese nicht durch bereits definierte, andere Salär-Bestandteile abgegolten sind.

Einmal gewährte IDA kann nur abgebaut werden, sofern sie im Zusammenhang mit einer berufsspezifischen Fähigkeit steht (Bsp. Sprachspezialist), die in der neuen Funktion nicht mehr relevant ist, oder bei Beförderung in das Kader.

d. Flex-Zuschlag

Der Flex-Zuschlag wird zusätzlich zum Funktionslohn gewährt und entschädigt die vom Mitarbeitenden zusätzlich gebotene Arbeitseinsatz-Flexibilität.

e. Flex-Entschädigung

Die Flex-Entschädigung wird für dasjenige Optionenmodell bezahlt, welches vereinbart wurde.

f. Zulagen

Zusatzfunktionen, welche unabhängig von der Funktionsstufe ausgeführt werden, entschädigt SBS über Zulagen (siehe Tabelle 4.2.2). Sobald die Tätigkeit nicht mehr ausgeführt wird, entfällt auch die Vergütung einer Zulage.

2.3 VORGEHEN BEI BEFÖRDERUNGEN UND RÜCKSTUFUNGEN

Bei Beförderungen und Rückstufungen wird der Funktionslohn entsprechend angepasst, unter Beibehaltung der anderen Salär-Bestandteile (vorbehältlich 3.2 lit. c. und d.).

2.4 FLEXIBILITÄTSOPTIONEN

Mitarbeitende im klassischen Monatslohn können eine Flexibilitätsoption anfragen. Der entsprechende Optionswunsch muss bis spätestens Ende Oktober des Vorjahres eingegeben sein und muss jedes Jahr neu gewählt werden. Ohne fristgerechte Eingabe durch den Mitarbeitenden, fällt die früher gewählte Option weg. Dem Arbeitgeber steht der finale Entscheid hinsichtlich der Gewährung der Flexibilitätsoption zu – der Mitarbeitende hat keinen Rechtsanspruch auf die gewünschte Option.

Die Optionen stehen grundsätzlich den Mitarbeitenden mit einem Arbeitspensum von 100% offen.

Die Flexibilitätsoptionen definieren sich gegenüber dem klassischen Monatslohn durch weniger Freitage und mehr Split-Touren. Demgegenüber steht eine zusätzliche monatliche Entschädigung, abhängig von der gewählten Option.

Modell	Freitage (Ziff. 2.6 GAV)	Split-Touren (Ziff.2.4.6 GAV)	Flex-Entschädigung
Small	– 2 Freitage / Jahr	+ 2 Split-Touren im Monatsdurchschnitt	CHF 50 / Monat (12x)
Medium	– 4 Freitage / Jahr	+ 4 Split-Touren im Monatsdurchschnitt	CHF 100 / Monat (12x)
Large	– 6 Freitage / Jahr	+ 6 Split-Touren im Monatsdurchschnitt	CHF 150 / Monat (12x)

3. FUNKTIONEN UND SALÄRE

Code	Funktion	Funktionslohn	Tätigkeiten	Skills
Y610	Betriebsarbeiter 1	CHF 4'020	Einstiegsfunktion: Gepäcksortierung	Ausbildung auf den 3 Basis- modulen: - Lokalablad - Transferablad - Sortierzielbewirtschaftung
			Codierer*	Je nach Ausbildungsstand
Y620	Betriebsarbeiter 2	CHF 4'195	Gepäcksortierung	Erfüllung der 6 Module: - Lokalablad - Transferablad - Sortierzielbewirtschaftung - Sperrgut - Frühgepäck - Rayonfahrer
			Codierer*	Je nach Ausbildungsstand
Y630	Betriebsarbeiter 3	CHF 4'410	Gepäcksortierung	Erfüllung von 8 der 9 Modulen: - Lokalablad - Transferablad - Sortierzielbewirtschaftung - Sperrgut - Frühgepäck - Rayonfahrer - Risiko - Lokalablad Verantwortung - Gepäckfahren
			Codierer*	Je nach Ausbildungsstand
Y650	Disponent	CHF 4'845	Disponent	
Y655	Duty Manager Assistant	CHF 4'950	Duty Manager Assistant	Mit operativer Führung

* Die Einstufung als Codierer in die Stufen Y610, Y620 oder Y630 erfolgt je nach Ausbildungsstand beim Zeitpunkt der Versetzung in diese Funktion.

Alle Funktionslöhne dieser Tabelle werden per 1.1.2020 und per 1.1.2021 um je 1% angehoben.

3.1 ERFAHRUNGSKOMPONENTE

Erfahrungskomponente (EK)		
Erfahrungsjahre	Schritt	Summe EK
1	0	0
2	0	0
3	CHF 40	CHF 40
4	CHF 40	CHF 80
5	CHF 40	CHF 120
6	CHF 40	CHF 160
7	CHF 40	CHF 200
8	CHF 40	CHF 240
9	CHF 40	CHF 280
10	CHF 40	CHF 320
11	CHF 40	CHF 360
12	CHF 40	CHF 400
13	CHF 40	CHF 440
14	CHF 40	CHF 480
15	CHF 40	CHF 520
16	CHF 40	CHF 560
17	CHF 40	CHF 600
18	CHF 40	CHF 640
19	CHF 40	CHF 680
20	CHF 40	CHF 720

Kein Anspruch auf Erfahrungskomponente besteht für Mitarbeitende im «Monatslohn Flex».

4. ZULAGEN EREIGNISORIENTIERT

4.1 PUNKTERASTER

Zeit	Wochentage / Punkte						
	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
00.00 - 01.00	3	3	3	3	3	3	4
01.00 - 02.00	3	3	3	3	3	3	4
02.00 - 03.00	3	3	3	3	3	3	4
03.00 - 04.00	3	3	3	3	3	3	4
04.00 - 05.00	3	3	3	3	3	4	4
05.00 - 06.00	2	2	2	2	2	4	4
06.00 - 07.00						1	1.5
07.00 - 08.00						1	1.5
08.00 - 09.00						1	1.5
09.00 - 10.00						1	1.5
10.00 - 11.00						1	1.5
11.00 - 12.00						1	1.5
12.00 - 13.00						1	1.5
13.00 - 14.00						1	1.5
14.00 - 15.00						1	1.5
15.00 - 16.00						1	1.5
16.00 - 17.00						1	1.5
17.00 - 18.00						1	1.5
18.00 - 19.00						1	1.5
19.00 - 20.00						1	1.5
20.00 - 21.00						1	1.5
21.00 - 22.00						1	1.5
22.00 - 23.00	2	2	2	2	2	2	3
23.00 - 24.00	2	2	2	2	2	2	3

1 Punkt = CHF 3.50

Kein Anspruch auf Zulagen gemäss Punkteraster besteht für Mitarbeitende im «Monatslohn Flex».

4.2 ÜBERSICHT ZULAGENENTSCHÄDIGUNG

4.2.1 ALLGEMEINE ZULAGEN

Beschreibung / Tätigkeit	Entschädigung	Bemerkung
Unregelmässige Arbeitszeit (UAZ)	Gemäss Punkteraster 4.1	variabel
Sonntage & hohe Feiertage	Sonntags-Punktewert gemäss Punkteraster 4.1	Neujahrstag, Karfreitag, Ostersonntag, Pfingstsonntag, Weihnachtstag
Nachtarbeit	10% Zeitzuschlag (NWC-Konto) Von 22.00 bis 05.00	GAV 3.6.2
Überstunden	33 ⅓% des Stundenlohns	GAV 3.6.1
Split-Touren	CHF 12 – CHF 18 pro Tour	GAV 3.6.4
Krankenkasse	CHF 150 pro Monat (pro rata)	GAV 2.9
Kinder – und Ausbildungszulage	CHF 200 / CHF 250	GAV 3.7.1
Geburtszulage	CHF 500	GAV 3.7.2
Unvorhergesehenes Aufgebot	CHF 25 pro Einsatz	GAV 3.7.3
Uniform- und Schutzkleiderzulage	Bereits im Lohn inbegriffen	GAV 3.7.5

4.2.2 ZULAGEN FÜR ZUSATZFUNKTIONEN

Beschreibung / Tätigkeit	Entschädigung	Bemerkung
Instruktor	CHF 50 pro Monat	
Selektionsteam	CHF 50 pro Monat	
Disponent mit Schichtleiter-Tour	CHF 20 pro Tour (max. CHF 300 pro Monat)	Leisten von Schichtleiter-Touren, aber nicht als TL eingestuft.
Rush Fach- und Systemwissen	CHF 50 pro Monat	Bei effektiver Ausübung im entsprechenden Monat

5. VERZEICHNIS DER BEGRIFFE

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
EBITDA	Earning before interest, taxes, depreciation and amortisation (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibung und Amortisation)
EO	Erwerbsersatzordnung/Erwerbsausfallentschädigung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
IV	Invalidenversicherung
Koalitionsfreiheit	Das Recht der Mitarbeitenden und des Arbeitgebers, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammen zu schliessen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten (Gewerkschaften/Arbeitgeberverbände) oder fernzubleiben.
Lang-Tour	Eine Lang-Tour dauert mehr als 10 Stunden (inkl. Pausen)
OR	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911
PEKO	Personalkommission (von den Mitarbeitenden gewählte Personalvertretung)
PVS	Personalsvorsorge Swissport
Subsidiär	Eine Rechtsbestimmung, die nur dann zur Anwendung kommt, wenn das übergeordnete Recht keine Vorschriften enthält
SUVA	Schweizerische Unfallversicherung, eine Unternehmung des öffentlichen Rechts
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung