

**kaufmännischer
verband**



Sozialplan

für das Bodenpersonal mit Schweizer Basisarbeitsvertrag

SWISS

und

Kaufmännischer Verband

SEV-GATA

VPOD Luftverkehr

Gültig ab 1. Juli 2017

u

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	3
1 Zweck.....	3
2 Geltungsbereich.....	3
3 Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen.....	3
4 Ankündigung einer Kündigung.....	3
5 Angebot anderer Arbeitsplätze.....	4
6 Zumutbarkeit.....	4
7 Outplacement.....	4
8 Kündigungsfrist.....	4
9 Austrittsentschädigung.....	5
10 Vorzeitige Altersrücktritt.....	5
11 Dienstaltersgeschenke.....	6
12 Transportvergünstigungen.....	6
13 Härtefälle.....	6
14 Informationen und Beratungen.....	7

Vorbemerkung

Soweit im nachfolgenden Text von Mitarbeitenden die Rede ist, sind damit sowohl Personen männlichen als auch Personen weiblichen Geschlechts gemeint.

1 Zweck

Mit diesem Sozialplan sollen bei den von einem Personalabbau bei Swiss International Air Lines AG & Swiss Global Air Lines AG (nachfolgend SWISS) betroffenen Mitarbeitenden mit Schweizer Basisarbeitsvertrag sozialverträgliche Lösungen angeboten und Härtefälle vermieden oder zumindest jedoch gemildert werden.

SWISS ist bestrebt, die Anzahl der Entlassungen und vorzeitiger Altersrücktritte im Rahmen von Redimensionierungsprogrammen oder Reorganisationen möglichst gering zu halten.

2 Geltungsbereich

Unter die folgenden Bestimmungen fallen alle Mitarbeitende des Bodenpersonals von SWISS mit schweizerischem Basisarbeitsvertrag, deren Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit Stellenabbau im Rahmen von Redimensionierungsprogrammen oder Reorganisationen bzw. Massenentlassungen von SWISS gekündigt wird.

Der Sozialplan gilt für ab dem 1. Juli 2017 ausgesprochene Kündigungen respektive vorzeitigen Altersrücktritte. Er ist nicht anwendbar, sofern das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die vom Mitarbeitenden zu vertreten sind (namentlich disziplinarische Gründe, die bereits vor dem Redimensionierungsprogramm Anlass zu dokumentierten Beanstandungen gegeben haben).

3 Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen

Die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche und Verpflichtungen, insbesondere

- Kündigungsfristen
- Ferienanspruch / Mehr- und Minderstunden aus der Jahresarbeitszeit / Guthaben auf Langzeitkonti
- Lohnzahlungspflicht inkl. allfällige andere Lohnbestandteile
- Betriebliche Personalvorsorge

bleiben bestehen und müssen bis zum Austritt durch SWISS erfüllt sein.

4 Ankündigung einer Kündigung

Die betroffenen Mitarbeitenden werden so früh wie möglich vom Entscheid von SWISS, eine Massnahme (bspw. Kündigung) aufgrund der Redimensionierung (bspw. Kündigung) auszusprechen, unterrichtet.

Bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen werden die Sozialpartner frühzeitig informiert und zur zeitnahen Stellungnahme eingeladen. Nach erfolgter Information der Sozialpartner werden allenfalls betroffene Mitarbeitende baldmöglichst vom Entscheid von SWISS, ihnen gegenüber eine Kündigung auszusprechen, unterrichtet und zeitnah in individuellen Gesprächen über die konkrete Anwendung des Sozialplanes und die Beratungsdienstleistungen des Outplacements informiert.

5 Angebot anderer Arbeitsplätze

Den von Kündigungen betroffenen Mitarbeitenden wird von SWISS generell Unterstützung bei der Suche von anderen Arbeitsplätzen geboten. SWISS bemüht sich insbesondere darum, wo immer möglich, den betroffenen Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz innerhalb der SWISS oder innerhalb einer Lufthansa Gruppengesellschaft (z.B. Swiss Aviation Software, Edelweiss, etc.) zu vermitteln. Sollte eine eindeutig zumutbare Stelle durch den/die Mitarbeitenden abgelehnt werden, findet der Sozialplan keine Anwendung.

6 Zumutbarkeit

Für die Beurteilung der Zumutbarkeit von Stellenangeboten gelten die untenstehenden Bestimmungen.

Als zumutbare Stellen gelten Stellenangebote, wenn:

- der Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht mehr als 90 Minuten pro Weg dauert,
- die Anforderungen an die Stelle wesentlich mit der Ausbildung und der Erfahrung des Arbeitnehmers übereinstimmen,
- das fixe Jahresgrundsalar um maximal 10% reduziert wird,
- der Beschäftigungsgrad maximal um +/- 10% verändert wird.

7 Outplacement

SWISS bietet und finanziert den betroffenen Mitarbeitenden ein definiertes Outplacement durch einen externen Dienstleister an. Im Outplacement wird im persönlichen Gespräch die individuelle Situation der Betroffenen ermittelt.

Die betroffenen Mitarbeitenden werden in ihrem beruflichen Neuorientierungsprozess professionell unterstützt und erhalten mit gezielten Kompetenz- und Motivationschecks eine Standortbestimmung, wovon weitere nötige Massnahmen (Bewerbungsunterstützung, Job Hunting Service zur Vermittlung von Stellen, Aus- und Weiterbildungsmassnahmen etc.) abgeleitet und definiert werden. Im Vordergrund stehen Angebote, welche die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten und fördern.

Die Mitarbeitenden werden entweder einzeln oder in Gruppen betreut und begleitet. Sie verpflichten sich zur aktiven Mitarbeit und erhalten für die Stellensuche bestmögliche Unterstützung.

Die Beratungszeit im Rahmen des Outplacements gilt als bezahlte Arbeitszeit.

8 Kündigungsfrist

SWISS verpflichtet sich, gegenüber seinen Mitarbeitenden folgende Kündigungsfristverlängerungen (mit Kündigung auf den jeweils Monatsletzten) zu gewähren:

- Mitarbeitende ab Alter 30 *und* mit mind. 1 Dienstjahr: Verlängerung um 1 Monat
- Mitarbeitende ab Alter 40 *und* mit mind. 10 Dienstjahren: Verlängerung 2 Monate
- Mitarbeitende ab Alter 50 *oder* mit mind. 20 Dienstjahren: Verlängerung 3 Monate

Ungeachtet dieser Verpflichtung beträgt die maximale Kündigungsfrist 6 Monate.

Für die Anrechnung der Dienstjahre wird das sogenannte technische Eintrittsdatum als Basis verwendet.

Sofern es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen, stellt SWISS die betroffenen Mitarbeitenden vor Ablauf der Kündigungsfrist frei, wenn sie eine andere Stelle auf einen früheren Zeitpunkt antreten können. In diesem Fall werden 50% der nicht genutzten Kündigungsfrist als Einmalzahlung ausbezahlt.

Bei einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitspflicht während der Kündigungsfrist gelten nicht bezogene Ferientage als abgegolten.

9 Austrittsentschädigung

Pro vollendetes Dienstjahr wird 1/3 des vertraglich vereinbarten Monatslohnes (inklusive Marktzulage) ausbezahlt, mindestens jedoch 1 Monatslohn. Weitere Salärbestandteile werden bei der Kalkulation nicht berücksichtigt. Die Austrittsentschädigung der vollendeten Dienstjahre kann nur einmal angewendet werden.

Zusätzliche wird eine Lebensaltersprämie ausbezahlt in Höhe von folgender Anzahl Monatslöhne (inklusive Marktzulage):

- 1 Monatslohn bei vollendetem Lebensalter < 40
- 2 Monatslöhne bei vollendetem Lebensalter ≥ 40
- 3 Monatslöhne bei vollendetem Lebensalter ≥ 45
- 4 Monatslöhne bei vollendetem Lebensalter ≥ 50
- 5 Monatslöhne vollendetem Lebensalter ≥ 55
- Ab vollendetem Lebensalter ≥ 58 → vorzeitiger Altersrücktritt, zusätzlich Lebensaltersprämie von 6 Monatslöhnen

Bei einem eventuellen Wiedereintritt in die SWISS, nach Bezug der aus diesem Sozialplan auf Anzahl Dienstjahre bezogenen Leistungen, werden nur die vollendeten Dienstjahre nach dem Wiedereintritt angerechnet. Die Austrittsentschädigung ist steuer- und sozialversicherungspflichtig inkl. Sparbeiträge Pensionskasse (exkl. Risikoversicherung). Ab vollendetem Lebensalter 50 leistet SWISS auf der Austrittsentschädigung den vollen Pensionskassen-Sparbeitrag (Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerbeitrag) in die Pensionskasse.

Die gesamte Austrittsentschädigung ist bei Folgenden Beträgen gedeckelt (Monatslohn inklusive Marktzulage):

- 6 Monatslöhne bei vollendetem Lebensalter < 40
- 9 Monatslöhne bei vollendetem Lebensalter ≥ 40
- 10 Monatslöhne bei vollendetem Lebensalter ≥ 45
- Keine Deckelung bei vollendetem Lebensalter ≥ 50
- Ab vollendetem Lebensalter ≥ 58 → vorzeitiger Altersrücktritt, nur Auszahlung von 6 Monatslöhnen Lebensaltersprämie

Die variable Vergütung wird im Austrittsjahr pro rata temporis gemäss der geltenden Regelung ausbezahlt.

10 Vorzeitige Altersrücktritt

Mitarbeitende, die das 58. Altersjahr vollendet haben, und deren Arbeitsverhältnis aufgrund Artikel 2 dieses Sozialplans resp. Artikel 40 GAV aufgelöst werden soll, und bis zum Austritt keine neue Stelle vermittelt werden konnte, erhalten ein Angebot zum vorzeitigen Altersrücktritt. SWISS leistet eine Übergangsrente in der Höhe von einer (1) maximalen AHV-Altersrente pro Person und Jahr, somit maximal 6 Jahre. Zusätzlich wird für männliche Mitarbeitende eine Überbrückungsrente in Höhe von einer (1) maximalen AHV-Altersrente geleistet.

Zusätzlich leistet die SWISS eine Einmaleinlage in Prozenten des anrechenbaren Jahreslohnes (gem. PK Reglement):

- ab vollendetem 63. Altersjahr 12.6% des anrechenbaren Lohnes
- ab vollendetem 62. Altersjahr 25.2% des anrechenbaren Lohnes
- ab vollendetem 61. Altersjahr 37.8% des anrechenbaren Lohnes
- ab vollendetem 60. Altersjahr 50.4% des anrechenbaren Lohnes
- ab vollendetem 59. Altersjahr 63.0% des anrechenbaren Lohnes
- ab vollendetem 58. Altersjahr 75.6% des anrechenbaren Lohnes

Im Falle eines vorzeitigen Altersrücktritts werden die Ansprüche auf Austrittsentschädigung gemäss Artikel 9 sowie die Ansprüche aus der Verlängerung der Kündigungsfrist gemäss Artikel 8 errechnet. Übersteigt der finanzielle Anspruch auf Leistungen gemäss Artikel 9 die oben erwähnten Leistungen zum vorzeitigen Altersrücktritt, wird der Differenzbetrag von SWISS als Einmaleinlage in die Pensionskasse eingezahlt. Weitere oder zusätzliche Ansprüche aus dem Sozialplan können bei einem vorzeitigen Altersrücktritt nicht geltend gemacht werden.

Für die Erfüllung der Beitragspflicht gegenüber der AHV/IV/EO kommt der vorzeitig Pensionierte in jedem Fall selbst auf. Mitarbeitende, die vom Arbeitgeber ein Angebot eines vorzeitigen Altersrücktritts erhalten, werden über die damit verbundenen finanziellen Einbussen (Rentenkürzung etc.) informiert.

11 Dienstaltersgeschenke

Dienstaltersgeschenke innerhalb der Kündigungsfrist (inkl. Kündigungsfristverlängerung) werden von SWISS noch ausgerichtet.

12 Transportvergünstigungen

Der Bezug von Transportvergünstigungen für von SWISS durchgeführte Flüge (operated by SWISS) ist gemäss Reglement während der normalen und der verlängerten Kündigungsfrist gewährleistet. Flugtickets müssen spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses bezogen werden.

Die Gültigkeit der Flugtickets beträgt 3 Monate ab dem Ausstellungsdatum (Hin und Rückflug abgeflogen innerhalb der 3 Monate).

Bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses können nicht benutzte Tickets gegen eine Gebühr von CHF 30.- pro Ticket rückerstattet werden.

Bei Austritt ein gebuchter Europa C-Class Flug für die ganze Familie.

Bei Erreichen des Status 75 wird dieser angewendet.

13 Härtefälle

Bei Vorliegen von besonderen Härtefällen können innerhalb von 1 Jahr nach Austrittsdatum Gesuche um zusätzliche Unterstützung eingereicht werden. Über solche Zuwendungen entscheidet die paritätische Kommission, 2 Delegierte der GAV Vertragsparteien bzw. 2 Vertreter der SWISS. Die SWISS übernimmt das Präsidium.

14 Informationen und Beratungen

SWISS unternimmt die erforderlichen Schritte, um die im Einzelfall notwendigen Informationen und Beratungen zu gewährleisten.

SWISS informiert die Vertragsparteien regelmässig und in geeigneter Form über den Stand der Massnahmen und der betroffenen Mitarbeitenden.

Zürich-Flughafen, Zürich, Bern, Glattbrugg, 20. November 2017

Swiss International Air Lines AG



Christoph Ulrich
Head of Human Resources



Gieri Hinnen
Head of Labour Relations & HR Steering

Kaufmännischer Verband Schweiz



Karin Oberlin
Leiterin Beruf und Beratung



Caroline Schubiger
Leiterin Luftverkehr

SEV-GATA



Philipp Hadorn
Präsident



Dominik Fischer
Vize-Präsident

VPOD Luftverkehr



Esther Lehmann
Präsidentin



René Zurin
Gewerkschaftssekretär