

Vereinbarung über die Lohnentwicklung für Mitarbeitende im Boden GAV

zwischen
KFMV Schweiz,
VPOD,
SEV-GATA,

nachfolgend zusammen die „Verbände“

und

Swiss International Air Lines Ltd.
Postfach, 8058 Zürich-Flughafen („SWISS“)

1 Einleitung

Die Parteien haben in der «Absichtserklärung über den GAV für das Bodenpersonal der SWISS in der Schweiz» (datiert vom November 2017) vereinbart, einen Vorschlag für ein Salärssystem mit nachvollziehbar geregelten und transparenten Kriterien für die Lohnentwicklung auch innerhalb der Lohnbänder auszuarbeiten. Basierend auf den Überlegungen der im November 2017 mandatieren Arbeitsgruppe SWISS/Sozialpartner regelt die vorliegende Vereinbarung die Modalitäten der zukünftigen Lohnentwicklung für Mitarbeitende im Boden GAV.

2 Systematik

2.1 Grundsatz

Die jährliche Lohnrunde (Art. 12 GAV) wird beibehalten. In den Lohnverhandlungen wird festgehalten, ob eine individuelle bzw. generelle (z.B. durch Inflation bedingte) Lohnerhöhung stattfindet, sowie die prozentuale Höhe der generellen bzw. individuellen Lohnanpassung.

2.2 Lohnmatrix

Der individuelle Anteil der Lohnanpassung wird für Mitarbeitende, welche dem Boden GAV in der Schweiz unterstehen, basierend auf den Einheiten in der untenstehenden Matrix allokiert.

	EAT 1	EAT 2	EAT 3	EAT 4
Über Band	0	0	0	0
3. Drittel	0	0	2*	3*
2. Drittel	0	1	3	4
1. Drittel	0	2	4	5
*Anpassung höchstens bis zum Maximum des Salärbands				

Dabei gilt:

- Die Y-Achse bildet die Lage im jeweils aktuell gültigen Salärband ab. Liegt die oder der Mitarbeitende über dem Lohnband, so erfolgt keine Lohnerhöhung aus dem individuellen Teil.
- Die X-Achse bildet die Lage im jeweils aktuell gültigen Mitarbeiterbewertungs-Instrument ab (aktuell: «EAT»; Employee Appraisal Talk). Massgebend ist das EAT des Jahres, in welchem die Lohnverhandlungen stattfinden. Bei fehlendem EAT wird eine Beurteilung von EAT 3 angenommen. Wird das Mitarbeiterbewertungs-Instrument materiell verändert (z.B. Vergrösserung/Verkürzung der Bewertungsskala), so nehmen die Parteien frühzeitig vor Einführung des Systemwechsels Verhandlungen über allfälligen Anpassungsbedarf der Matrix auf.
- Der Wert einer Einheit berechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Zu verteilende Lohnsumme in CHF (individueller Teil)}}{\sum \text{der verteilten Einheiten (basierend auf Einstufung im EAT und Lage im Lohnband)}}$$

2.3 Ausnahmen

Folgende Fälle sind von einer individuellen Lohnanpassung durch die Matrix ausgenommen (Stichtag: Datum der Umsetzung der Lohnmassnahme):

- Gekündigtes Vertragsverhältnis (Austritt in den kommenden 3 Monaten)
- Neueintritt in den letzten 3 Monaten

Vorgesetzte haben die Möglichkeit in begründeten Einzelfällen die Anwendung der Matrix auszusetzen. Entsprechende Ausnahmen sind schriftlich an den Head of Labor Relations & HR Steering und den betroffenen Mitarbeitenden zu begründen. Die Ausnahmen werden im jährlichen Lohnrunden-Reporting (Anzahl, Abteilung, Begründung) an die Sozialpartner aufgeführt.

3 Review

Die vorliegende Vereinbarung findet in der Lohnrunde 2020 erstmalig Anwendung. Die Systematik und Durchführung wird im ersten Austauschmeeting der Sozialpartner (Frühjahr 2020) einer kritischen Überprüfung unterzogen. Die Parteien kommen überein, im Falle von materiellen Mängeln Verhandlungen über eine Anpassung der vorliegenden Vereinbarung aufzunehmen.

4 Schlussbestimmungen

Die «Absichtserklärung über den GAV für das Bodenpersonal der SWISS in der Schweiz, datiert vom November 2017», ist mit Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung mit Ausnahme von Punkt 5¹ hinfällig und geht juristisch gesehen unter.

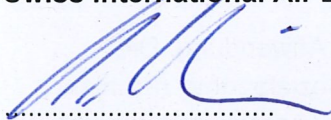
Falls einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung sich als ungültig oder unwirksam erweisen, soll sich diese Ungültigkeit oder Unwirksamkeit nur auf diese Bestimmung beziehen und nicht die Ungültigkeit oder Unwirksamkeit anderer Regelungen zur Folge haben. Die Parteien verpflichten sich diesfalls, die fraglichen Bestimmungen durch andere zu ersetzen, welche der ursprünglichen Regelung möglichst nahekommen.

Diese Vereinbarung ist an die Laufzeit des GAV2018 geknüpft.

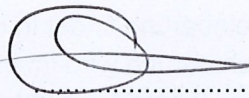
Zürich-Flughafen, Zürich, Bern, Glattbrugg, August 2019

¹ Für alle Funktionen ist im Sinne des Anhang I zum GAV für das Bodenpersonal bei der SWISS bis Ende 2018 eine Job Description zu erstellen. Es kann dabei auch auf allfällige Vorarbeiten (bspw. Job-Inserate) der letzten 3 Jahre zurückgegriffen werden, sofern diese noch den aktuellen Gegebenheiten entsprechen oder entsprechend angepasst werden.

Swiss International Air Lines Ltd.

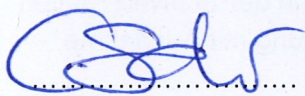


Christoph Ulrich
Head of Human Resources

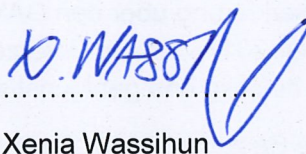


Gieri Hinnen
Head of Labour Relations & HR
Steering

Kaufmännischer Verband Schweiz




Caroline Schubiger
Leiterin Beruf und Beratung

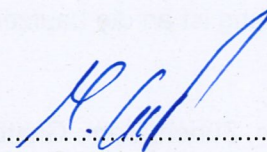


Xenia Wassihun
Fachverantwortliche
Sozialpartnerschaft

SEV-GATA

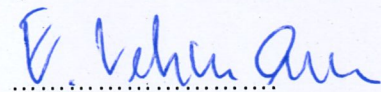


Philipp Hadorn
Präsident

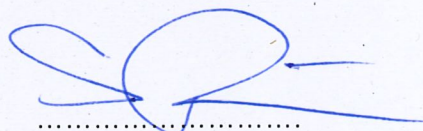


Markus Cadosch
Gewerkschaftssekretär

VPOD Luftverkehr



Esther Lehmann
Präsidentin



Stefan Brülisauer
Gewerkschaftssekretär