

Vereinbarung

zwischen

Swiss International Air Lines AG, “**SWISS**”

und

KFMV Schweiz
VPOD
SEV-GATA

nachfolgend zusammen die “Verbände”

betreffend

Temporären Kostensenkungs-Massnahmen aufgrund Corona-Krise

Aufgrund der Corona-Krise haben SWISS und die Verbände im März 2020 für die Monate April bis Juni 2020 (Phase I), im Mai 2020 für die Monate Juli bis Dezember 2020 (Phase II), sowie im November 2020 für die Zeit von Januar 2021 bis zum gesetzlichen Ende der Kurzarbeit (voraussichtlich 31.08.2021) Kurzarbeit für alle GAV Bodenmitarbeitenden in separaten Dokumenten vereinbart.

Um möglichst viele Arbeitsplätze mit zeitgemässen Arbeitsbedingungen langfristig zu sichern und um die finanziellen und operationellen Ziele in den kommenden Jahren zu erreichen, strebt SWISS eine strukturelle Reduktion der Personalkosten um 15% (in 2021 nach dem Ende der Kurzarbeit) bzw. 20% (ab 2022) an. Dies soll über eine Reduktion der Belegschaft erreicht werden, möglichst ohne Entlassungen. Ein Grossteil der Einsparungen kann voraussichtlich durch (Früh-) Pensionierungen sowie natürliche Fluktuation ohne Nachbesetzungen erreicht werden. Da diese erst über die Zeit hinweg zur angestrebten Einsparung beitragen, sind weitere Massnahmen notwendig, um bereits nach Ende der gesetzlich möglichen Kurzarbeit eine Einsparung zu realisieren.

Für die Bodenmitarbeitenden vereinbaren die Parteien daher Folgendes.

1. Geltungsbereich

Die vorliegende Vereinbarung gilt für sämtliche Mitarbeitende unter dem GAV2018 für das Bodenpersonal, soweit nicht zukünftige Vereinbarungen abweichende Regelungen vorsehen.

2. Temporäre Kostensenkungs-Massnahmen

Die Kostensenkungs-Massnahmen lassen sich in «allgemeine temporäre Massnahmen» und «individuelle freiwillige Massnahmen» unterteilen. Die «allgemeinen temporären Massnahmen» gelten für alle Mitarbeitenden unter dem GAV 2018 für Bodenmitarbeitende und bilden die Grundlage

für die individuellen Entscheidungen, welchen Beitrag die Mitarbeitenden in den kommenden Jahren freiwillig über Teilzeit, unbezahlten Urlaub (UBU) und Joker Days leisten möchten und können.

2.1. Beginn, Dauer und Ende der «allgemeinen temporären Massnahmen»

Die vereinbarten «allgemeinen temporären Massnahmen» werden nach Ende der Kurzarbeit umgesetzt (frühestens ab 01.09.2021) und gelten längstens bis zum 31.12.2023. Ausnahme hiervon bildet der Pensionskassen Risikobeitrag, der aus administrativen Gründen für volle Kalenderjahre und somit ab 01.01.2021 bis zum 31.12.2022 reduziert wird.

Nach Ende der «allgemeinen temporären Massnahmen» gelten die nicht-reduzierten Vergütungselemente aus dem GAV2018.

2.2. Allgemeine temporäre Massnahmen

Für die oben genannte Dauer einigen sich die Parteien auf folgende «allgemeine temporäre Massnahmen» und entsprechende temporäre Anpassungen des GAV2018 (sofern darin verankert):

- Absenkung des 13. Monatslohnes um 1/3
- Wegfall der Performance Prämie in den Jahren 2021, 2022 und 2023
- Reduktion des Risikobeitrags (rein AG finanziert) auf 2% (Jan 2021 bis Dez 2022)

2.3. Corona Prämie bei Erreichen des «New Normal»

Das «New Normal» gilt als erreicht, sobald SWISS die volle Rückzahlung der durch die Schweizerische Eidgenossenschaft verbürgten Corona-Kredite inkl. Zinsen und eine adjusted EBIT Marge von $\geq 8\%$ realisiert hat. Von der Prämie profitieren diejenigen Mitarbeitenden, die spätestens am 1.9.2021 bzw. ab Beginn der «allgemeinen temporären Massnahmen» eingetreten sind und zum Jahresende des Betrachtungszeitraums in einem Anstellungsverhältnis mit SWISS stehen.

Über drei Jahre hinweg, in denen jeweils die adjusted EBIT Marge $\geq 8\%$ beträgt, werden in Summe CHF 2'500 brutto bei Vollzeitbeschäftigung gezahlt. Die Auszahlung erfolgt in drei gleich hohen Tranchen zu jeweils CHF 833.33 jeweils spätestens im April des Folgejahres. Für Mitarbeitende in Teilzeitpensum erfolgt die Auszahlung pensenbereinigt. Der Stichtag des anrechenbaren Pensums ist der Vortag des Inkrafttretens dieser Vereinbarung.

Sollte die adjusted EBIT Marge von $\geq 8\%$ in einem Jahr nach der vollständigen Kreditrückzahlung nicht erreicht werden, verschiebt sich die Auszahlung entsprechend bis erneut eine adjusted EBIT Marge von $\geq 8\%$ erreicht wird.

SWISS hat die Möglichkeit, die vollständige Zahlung der Corona Prämie vorzuziehen (beispielsweise bereits im ersten Jahr des «New Normal»).

Sollten bis zum Ende 2026 noch nicht alle Tranchen ausbezahlt worden sein, kann die noch ausstehende Prämie in zukünftige GAV Verhandlungen aufgenommen werden. Kommt es in Bezug auf einen neuen GAV zu keiner Einigung, werden die restlichen Tranchen bis Ende 2026 zur Auszahlung fällig.

2.4. Regelmässiges Reporting

Für die Dauer der «allgemeinen temporären Massnahmen» legt SWISS nebst dem Einblick in die aktuelle und prognostizierte wirtschaftliche Situation quartalsweise die folgenden Kennzahlen vor:

- FTE Veränderung (Fluktuation, [Früh-]Pensionierung, freiwillige Massnahmen)
- Adjusted EBIT Marge (SWISS Group)
- Genutzte Kreditlinie

Diese Kennzahlen sind vertraulich, insbesondere die Adjusted EBIT Marge sowie die genutzte Kreditlinie, und bedürfen zur Bekanntgabe an Dritte der schriftlichen (Nachweis durch Text) Einwilligung der Swiss, sofern diese aus den Quellen dieser Reportings stammen.

2.5. Anpassung des Sozialplans

Die Austrittsentschädigungen (Ziff. 9 Sozialplan) im Falle von Massenentlassungen während der Laufzeit dieser Vereinbarung werden für Mitarbeitende, die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (d.h. bis zum 50. Geburtstag), wie folgt angepasst:

- Reduktion der Lebensaltersprämie bis zum vollendeten 40. Lebensjahr auf $\frac{1}{2}$ Basismonatssalär; ab vollendetem 40. Lebensjahr (d.h. ab 40. Geburtstag) auf 1 Basismonatssalär und ab vollendetem 45. Lebensjahr (d.h. ab 45. Geburtstag) auf 2 Basismonatssaläre (jeweils Basislohn inkl. [d.h. zuzüglich] Markt- bzw. Ortszulage).
- Deckelung der gesamten Austrittsentschädigung bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres (d.h. bis zum 40. Geburtstag) auf 4 Basismonatssaläre; ab vollendetem 40. Lebensjahr (d.h. ab 40. Geburtstag) auf 6 Basismonatssaläre und ab vollendetem 45. Lebensjahr (d.h. ab 45. Geburtstag) auf 8 Basismonatssaläre (Basismonatssaläre jeweils inkl. [d.h. zuzüglich] der Markt- bzw. Ortszulage)

Des Weiteren wird die Voraussetzung der um 2 Monate verlängerten Kündigungsfrist angepasst, so dass sie entweder ab vollendetem 40. Lebensjahr (d.h. ab dem 40. Geburtstag) oder mindestens 10 vollendeten Dienstjahren angewandt wird (bisher kumulativ).

2.6. Fortführung des GAV2018

Die Parteien vereinbaren, dass der GAV2018 drei Jahre nach Ende der «allgemeinen temporären Massnahmen» (Absatz 2.1) fortgeführt wird. Er kann somit frühestens per 31.12.2026, mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten von der Arbeitgeberin oder gemeinsam von allen Gewerkschaften/Personalverbänden gekündigt werden. Anschliessend ist eine Kündigung jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten möglich.

3. Krisenklausel

Im Falle einer erheblichen Veränderung der wirtschaftlichen Situation verpflichten sich die Vertragsparteien, umgehend Verhandlungen zur Beurteilung der Lage und allfälliger Anpassung der temporären Kostensenkungsmassnahmen aufzunehmen.

4. Schlussbestimmungen

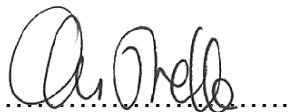
Die hierin vereinbarten Massnahmen treten vorbehaltlich der Zustimmung der Entscheidungsgremien aller Parteien in Kraft (seitens SWISS liegt die Zustimmung der zuständigen Organe zur Vereinbarung bereits vor, seitens Gewerkschaften/Verbände unter Vorbehalt der Zustimmung derer Organe [i.d.R. Mitgliederabstimmung]).

Bei Streitigkeiten oder Ansprüchen aus oder im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung einschliesslich deren Gültigkeit, Ungültigkeit, Verletzung oder Auflösung, verpflichten sich die Parteien, in guten Treuen Verhandlungen zur Lösung der Meinungsverschiedenheiten zu führen.


Betreffend Gerichtsstand und anwendbarem Recht gelten die GAV-Regelungen analog.

Zürich Flughafen, 29. Januar 2021

Swiss International Air Lines AG



Christina Trelle
Head of Human Resources




Gieri Hinnen
Head of Labour Relations & HR Steering

Kaufmännischer Verband Schweiz

DocuSigned by:

CC939AA7B5B94F0...

Christian Zünd
CEO

DocuSigned by:

E49DF5FE088E495...

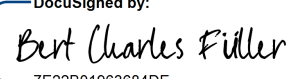
Caroline Schubiger
Leiterin Beruf und Beratung

SEV-GATA

DocuSigned by:


EA3FEF5FD98D47E...

Philipp Hadorn
Präsident

DocuSigned by:

7E22B01963684DE...

Bert Charles Füller
Vorstandsmitglied

VPOD Luftverkehr

DocuSigned by:

181C31F3B38B4B2...

Esther Lehmann
Präsidentin

DocuSigned by:

E6EFAE0920F5459...

Stefan Brülisauer
Gewerkschaftssekretär