

## *Neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Swiss Bodenpersonal ab 1.1.2018*

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

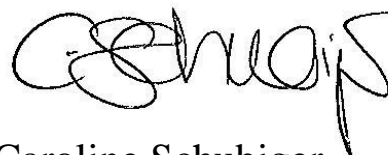
Die Verbände (Kaufmännischer Verband, VPOD Luftverkehr, SEV-Gata) und Swiss International Air Lines Ltd., haben sich während fünf Verhandlungstagen auf die Eckpunkte eines neuen GAV für das Bodenpersonal in der Schweiz geeinigt.

Der neue Vertrag tritt per 1.1.2018 in Kraft und hat eine Mindestlaufzeit von 3 Jahren.

In den folgenden Seiten möchten wir Ihnen die Änderungen gegenüber dem heutigen GAV vorstellen.

Freundliche Grüsse

Kaufmännischer Verband



Caroline Schubiger  
Leiterin Luftverkehr

## **Ursprünglicher Antrag der Geschäftsleitung**

Swiss hat bereits im Herbst die Verbände informiert, dass sie den GAV sowie den Sozialplan Anfang 2017 ohne vorsorgliche Kündigung verhandeln wollen.

Swiss wollte mit den Verbänden, ein allgemein gültiges Karrieremodell erarbeiten, welches für alle Mitarbeitenden innerhalb des GAV Swiss Bodenpersonal gelten soll. Insbesondere die beiden Anhänge 1 und 1a sollten revidiert werden.

Der Sozialplan sollte inhaltlich vereinfacht sowie gewisse Bereiche (Lohngarantie & Selbständigkeit) aufgehoben und dafür andere Punkte materiell erhöht werden.

Zudem wollte Swiss das bisherige System der variablen Vergütung (EBM) durch ein neues System ersetzen.

## **Das Verhandlungsergebnis**

Die Verbände und ihre Verhandlungsdelegationen hatten das Ziel während den fünf Verhandlungsrunden möglichst viele Verbesserungen im neuen GAV zu verankern.

## **Einschätzung Resultat Kaufmännischer Verband**

Im neuen GAV konnten verschiedene Verbesserungen für die Mitarbeitenden realisiert werden.

Neben der Erhöhung des Mutter- und Vaterschaftsurlaubes sowie der Integration der Lizenzzulagen in den GAV kann insbesondere der neue Pensionskassen Beitrags-Split als grosse Errungenschaft betrachtet werden. Zudem konnte für die variable Vergütung die maximale Auszahlungshöhe auf CHF 3'200 bei 200% erhöht werden.

Nachdem die Einführung des Job Level Concept im 2014 gescheitert war, haben sich beide Seiten dafür ausgesprochen, das Projekt gemeinsam anzugehen, mit dem Ziel einer Einigung bis Ende 2017.

Einzig als Verschlechterung muss die Überprüfung der Umsetzung der Arbeitszeit in der Technik (Schichtgestaltung) angesehen werden, welche bis Ende 2017 in einer Arbeitsgruppe definiert wird.

Im neuen Sozialplan konnten wichtige Rahmenbedingungen festgelegt werden und die monetäre Abgeltung insgesamt erhöht werden.

Die vereinbarte GAV-Laufzeit gibt zudem Sicherheit, dass die Arbeitsbedingungen während den nächsten drei Jahren nicht verschlechtert werden können und der GAV hat, sofern er nicht von einer Partei per Ende 2020 gekündigt wird, bis auf weiteres Gültigkeit.

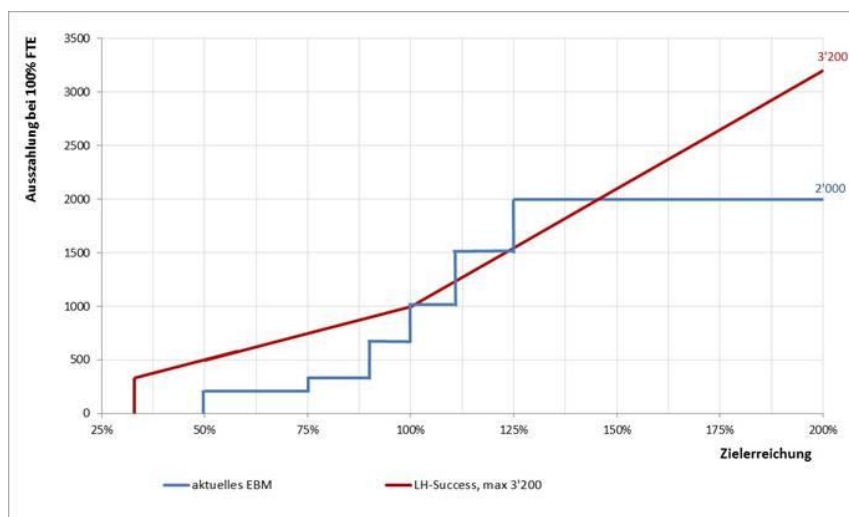
*Die Verhandlungsdelegation des Kaufmännischen Verbandes stellt sich hinter das Verhandlungsergebnis, bei welchem einige Verbesserungen erzielt werden konnten.*

➔ Die einzelnen Punkte des neuen GAV sind auf den folgenden Seiten im Detail aufgeführt.

## Das Verhandlungsergebnis im Einzelnen

### Variable Vergütung

- 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. Bei 200% Zielerreichung Erhöhung des Maximalbetrages auf CHF 3'200.
- Erste Auszahlung im Jahr 2018 (für das Geschäftsjahr / Zielerreichung 2017) an alle dann aktiven Mitarbeitenden.



**Kommentar:** Bei Zielerreichung unter 100% erhöht sich aufgrund der neuen Auszahlungskurve die variable Vergütung. Bei Zielerreichung über 100% konnte die Auszahlungshöhe von bisher CHF 2'000 bei 125% Zielerreichung auf CHF 3'200 bei 200% Zielerreichung erhöht werden.

### Pensionskasse

Neuer Beitrags-Split: 40% durch Arbeitnehmende und 60% durch Arbeitgeber getragen. Vorher galt der Split 50/50.

**Kommentar:** Von der neuen Aufteilung des PK-Beitragssplit profitieren alle Mitarbeitenden unter dem GAV gleichermassen. Aufgrund des tieferen Beitrages erhalten Mitarbeitende einen leicht höheren Nettolohn.

## ***Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub***

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

Vaterschaftsurlaub: Erhöhung um 5 Tage auf neu 10 Tage.

*Kommentar: Die Erhöhung des Mutterschafts- und des Vaterschaftsurlaubes kann zu Beginn der neuen Familiensituation sehr wertvoll sein und kann gleichzeitig die Chancengerechtigkeit für beide Geschlechter fördern.*

## ***Lizenzzulagen***

Aktuelle Lizenzzulagen werden in den neuen GAV integriert.

*Kommentar: Durch die Integration der Lizenzzulagen im GAV können diese nicht einseitig verändert werden.*

## ***Spielregeln für Schichtgestaltung***

Verbindliches Ziel 95% PG von TML. Vorbereitung der Umsetzung erfolgt in Arbeitsgruppe.

## ***Job Level Concept (Salärmodell)***

Eine paritätische Arbeitsgruppe erarbeitet unter folgenden Rahmenbedingungen bis Ende 2017 ein Modell für die Funktions- und Saläreinstufungen:

- Überführung der Salärbänder 1-7 in die Salärbänder A-F per 1.7.2017, wobei 1+2 in A überführt werden, 3 in B, 4 in C, 5 in D, 6 in E und 7 in F. Anhebung auf das Minimum der Salärbänder A-F für Mitarbeitende, welche unter dem jeweiligen Minima liegen.
- Gemeinsame Erarbeitung der Kompetenzraster inkl. Zuordnung zu den Salärbändern.

- Eine Salär-Weiterentwicklung innerhalb eines Salärbandes im Rahmen der ordentlichen Salärrunden. Die Verbände haben hierzu einen jährlichen Verhandlungsanspruch.

***Kommentar:** Die gemeinsame Erarbeitung der Salärmodelle zeigt den Willen beider Seiten gemeinsam wichtige Themen zu erarbeiten.*

### **Sozialplan (gültig ab 1.7.2017)**

Überarbeitung Sozialplan vom 1.7.2014, insbesondere:

- Verlängerte Kündigungsfrist
  - ≥ 30 J. und mit mind. 1 Dienstjahr plus 1 Monat
  - ≥ 40 und mit mind. 10 Dienstjahren plus 2 Monate
  - ≥ 50 **oder** mit mind. 20 Dienstjahren plus 3 Monate (*bisher kumulativ „und“*)
- Austrittsentschädigung
  - a) Loyalitätsprämie: 1/3 Monatslohn pro vollendetes Dienstjahr (*bisher 1/8 Monatslohn*)
  - b) Zusätzliche Altersprämie (*neu im Sozialplan verankert*)
    - Vollendetes Lebensalter < 40: 1 Monatslohn; max. 6
    - Vollendetes Lebensalter ≥ 40: 2 Monatslöhne; max. 9
    - Vollendetes Lebensalter ≥ 45: 3 Monatslöhne; max. 10
    - Vollendetes Lebensalter ≥ 50: 4 Monatslöhne; unbegrenzt
    - Vollendetes Lebensalter ≥ 55: 5 Monatslöhne; unbegrenzt

Ab vollendetem Lebensalter ≥ 58 -> Frühpensionierungsmöglichkeit, zusätzlich Lebensaltersprämie von 6 Monatslöhnen

Austrittsentschädigung ist neu Pensionskassen versichert.
- Frühpensionierung: Arbeitgeberbeiträge als Einmaleinlage in Pensionskasse neu 12.6% pro Jahr. (bisher 10.5%)

- Outplacement: Finanzierung eines umfassenden Outplacements durch externen Dienstleister mit dem Ziel des Erhalts und der Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit.
- Flugbenefits: Bei Austritt ein gebuchter Europa C-Class Flug für die ganze Familie ab Erreichen des Status 75. (neu im Sozialplan verankert)
- Im Gegenzug gestrichene Punkte aus dem bisherigen Sozialplan: Lohngarantie, Bezahlte Freizeit, Bezüge aus der Arbeitslosenversicherung, Starthilfe für selbständige Erwerbstätigkeit, Vergütung Umzugskosten

***Kommentar:** Im neuen Sozialplan konnten wichtige Rahmenbedingungen festgelegt und die monetäre Abgeltung, trotz Streichung verschiedener Punkte, für die Mitarbeitenden insgesamt erhöht werden.*

## ***Laufzeit/Geltungsdauer GAV***

Der GAV tritt ab 1.1.2018 in Kraft, hat eine unbefristete Laufzeit und kann erstmalig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten per Ende 31.12.2020 gekündigt werden. Anschliessend Kündigung jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer 6 monatigen Kündigungsfrist.

***Kommentar:** In den kommenden drei Jahren bleiben die Anstellungsbedingungen damit stabil und der GAV hat, sofern er nicht von einer Partei per Ende 2020 gekündigt wird, bis auf weiteres Gültigkeit.*

## ***Übrige Bestimmungen***

Alle übrigen und nicht erwähnten materiellen Punkte sowie weitere, sich auf den GAV stützende Vereinbarungen/Reglemente, wie das Arbeits- und Ruhezeitreglement und das PEKO-Reglement, bleiben unverändert in Kraft.

***Wichtig: Je mehr Mitarbeitende wir aktiv vertreten können, desto stärker ist unser Gewicht in den GAV- und Lohnverhandlungen.***

*Werden sie Mitglied damit wir Ihre Anliegen auch in Zukunft kraftvoll vertreten können!*

## Wir für Sie.

Kaufmännischer Verband Schweiz  
Hans-Huber-Strasse 4  
Postfach 1853  
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45  
info@kfmv.ch  
kfmv.ch