

# **GESAMTARBEITSVERTRAG**

## **BODENPERSONAL**

### **SWISS INTERNATIONAL AIR LINES AG (SWISS)**

**SEV-GATA**

**PUSH**

**KV**  
SCHWEIZ

**VPOD**  
SEKTION LUFTVERKEHR

**GÜLTIG AB 01.01.2011**



# INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL	5
<b>I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>	<b>5</b>
Artikel 1 - Geltungsbereich	5
Artikel 2 - Friedenspflicht	5
Artikel 3 - Koalitionsfreiheit	5
Artikel 4 - Mitwirkung	5
Artikel 5 - Chancengleichheit von Frauen und Männern	6
Artikel 6 - Anschluss an den GAV	6
Artikel 7 - Streitigkeiten aus dem individuellen Arbeitsvertrag	6
Artikel 8 - Kollektive Streitigkeiten	6
Artikel 9 - Vollzugskosten	7
Artikel 10 - Weitere Regelungen	7
Artikel 11 - Verhandlungen über offene Fragen	7
Artikel 12 - Lohnverhandlungen	7
<b>II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN</b>	<b>8</b>
<b>A) Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>8</b>
Artikel 13 – Anstellung	8
Artikel 14 – Probezeit	8
Artikel 15 – Wiedereinstellung nach Arbeitsunterbruch	8
Artikel 16 – Anderer Arbeitsort / Andere Funktion	8
Artikel 17 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
<b>B) Allgemeine Rechte und Pflichten</b>	<b>10</b>
Artikel 18 – Schutz der Persönlichkeit	10
Artikel 19 – Treue- und Sorgfaltspflicht	11
Artikel 20 – Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung, Weiterbildung	12

Artikel 21 – Geschenke und Zuwendungen	12
Artikel 22 – Rechte am Arbeitsergebnis	12
Artikel 23 – Öffentliche Ämter	13
Artikel 24 – Nebenbeschäftigungen	13
<b>C) Arbeits- und Freizeit</b>	<b>13</b>
Artikel 25 – Arbeitszeit	13
Artikel 26 – Überstundenarbeit	14
Artikel 27 – Sonn- und Feiertage, Ferien, übrige freie Tage	14
<b>D) Entlohnung</b>	<b>16</b>
Artikel 28 – Salär	16
Artikel 29 – Einstufung	16
Artikel 30 – Zulagen	16
Artikel 31 – Spesen	17
Artikel 32 – Gewinnbeteiligung	18
<b>E) Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung</b>	<b>19</b>
Artikel 33 – Grundsatz	19
Artikel 34 – Anwendungsfälle	19
Artikel 35 – Gemeinsame Bestimmungen	21
Artikel 36 – Mutterschaftsurlaub	21
Artikel 37 – GAV-Verhandlungen und Verbandstätigkeit	21
<b>F) Pensionierung</b>	<b>22</b>
Artikel 38 – Berufliche Vorsorge	22
Artikel 39 – Überbrückungsrente	22
<b>III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>	<b>22</b>
Artikel 40 – Sozialplan	22
Artikel 41 – Inkrafttreten und Dauer	23
Artikel 42 – Massgebender Text	23
Artikel 43 – Anhänge	23

## **ANHÄNGE ZUM GAV**

<b>Anhang I</b>	Funktionen und Einstufungen (Art. 29)
<b>Anhang II</b>	Arbeitszeit-Reglement (Art. 25)

## **ABKÜRZUNGEN**

Erklärung der im Gesamtarbeitsvertrag verwendeten Abkürzungen:

<b>AHV</b>	Eidgenössische Alters- und Hinterlassenenversicherung
<b>EO</b>	Erwerbsersatzordnung
<b>GAV</b>	Gesamtarbeitsvertrag
<b>IV</b>	Eidgenössische Invalidenversicherung
<b>OR</b>	Schweizerisches Obligationenrecht
<b>PK</b>	Pensionskasse
<b>SUVA</b>	Schweizerische Unfallversicherung

## **PRÄAMBEL**

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag, im folgenden GAV genannt, bezweckt  
a) die Regelung von zeitgemässen Anstellungsbedingungen und  
b) die Förderung des guten Einvernehmens zwischen den Vertragsparteien.

Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit.

## **I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **Artikel 1 - Geltungsbereich**

Dieser GAV gilt für das gesamte Bodenpersonal der Swiss International Air Lines AG (SWISS oder Arbeitgeberin genannt) mit Dienstort in der Schweiz oder am Euroairport Basel. Für Mitarbeitende mit Wohnsitz im Ausland kann es bei Ausführung der nachstehenden Vereinbarungen zu besonderen Ausführungswegen kommen; es gelten die Ansprüche auf Basis des vorliegenden GAV. Davon ausgenommen sind die Mitarbeitenden, die im Stundenlohn angestellt sind, Mitarbeitende mit einem Anstellungsvertrag, dessen Dauer auf drei Monate befristet ist, sowie die Lernenden, die Praktikanten und das Kader. Die Gültigkeit kann auf Tochtergesellschaften ausgeweitet werden.

Die SWISS erklärt sich bereit, darauf hinzuwirken, dass die im vorliegenden GAV geregelten Lohnminima auch von jenen Firmen eingehalten werden, von welchen sie Arbeitskräfte ausleiht.

### **Artikel 2 - Friedenspflicht**

Solange dieser GAV gilt, ist der Arbeitsfrieden zu wahren.

Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik, Aussperrung oder andere vertragswidrige Vorkehren sind ausgeschlossen

Beide Parteien verpflichten sich, das Ansehen der SWISS nach innen und aussen im positiven Sinne zu wahren und zu pflegen.

### **Artikel 3 - Koalitionsfreiheit**

Die Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.

Wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder einem Personalverband darf den Mitarbeitenden kein Nachteil erwachsen.

Mitarbeitende, die einer vertragsschliessenden Gewerkschaft oder einem vertragsschliessenden Personalverband angehören, haben das Recht, ihre Interessen durch diese wahrnehmen zu lassen.

### **Artikel 4 - Mitwirkung**

#### **4.1 Grundsatz**

Die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden umfassen deren Informationsrecht und Mitspracherecht.

Die den Mitarbeitenden zustehenden Mitwirkungsrechte werden durch die Personalkommission wahrgenommen.

Wahl, Organisation und Aufgaben der Personalkommission sind in einem speziellen Reglement geregelt.

#### **4.2 Information**

Die Arbeitgeberin informiert die Personalkommission rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für die Wahrung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitenden ist.

Die Arbeitgeberin informiert mindestens einmal jährlich über die Auswirkung des Geschäftsgangs auf die Beschäftigung und die Mitarbeitenden.

An die in Absatz 2 erwähnte Informationsveranstaltung sowie zu Informationen im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang (Art. 333a OR) oder mit einer Massenentlassung (Art. 335f. OR) werden neben der Personalkommission auch die Personalverbände und Gewerkschaften eingeladen, welche diesen GAV unterzeichnet haben.

### **Artikel 5 - Chancengleichheit von Frauen und Männern**

Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Zur Förderung der Chancengleichheit wird empfohlen, die berufliche Weiterentwicklung der Frauen zu unterstützen und ihnen die Aufstiegsmöglichkeiten zu erleichtern. Der Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf soll erleichtert und gefördert werden. Im Weiteren soll den Frauen der Zugang zu den technischen Berufen erleichtert werden.

### **Artikel 6 - Anschluss an den GAV**

Bei Mitarbeitenden, die keiner am GAV beteiligten Gewerkschaft bzw. keinem am GAV beteiligten Personalverband angehören, wird der Hinweis im individuellen Anstellungsvertrag auf den GAV als Anschlussklärung gemäss Art. 356b Abs. 1 OR anerkannt. Die Mitarbeitenden unterstellen sich damit der Wirkung aller normativen und indirekt schuldrechtlichen Bestimmungen dieses Vertrages.

Die Vertragsparteien erklären hiermit, gemäss Art. 356b Abs. 1 OR ihre Zustimmung zu allen künftigen Anschlüssen der berechtigten Mitarbeitenden.

Mit Zustimmung aller Vertragsparteien können sich auch andere Arbeitgeber oder andere Gewerkschaften bzw. Personalverbände dem GAV anschliessen.

### **Artikel 7 - Streitigkeiten aus dem individuellen Arbeitsvertrag**

Bei Streitigkeiten aus dem individuellen Arbeitsvertrag bemühen sich die involvierten Parteien vorab um eine einvernehmliche Lösung. Ist eine solche nicht möglich, so steht jeder Partei der ordentliche Rechtsweg offen. Der Gerichtsstand befindet sich in der Schweiz. Anwendbar ist ausschliesslich Schweizerisches Recht.

### **Artikel 8 - Kollektive Streitigkeiten**

Bei kollektiven Streitigkeiten bemühen sich die Arbeitgeberin und eine Vertretung der direkt involvierten Gewerkschaft bzw. des direkt involvierten Personalverbandes in direkten Verhandlungen um eine gütliche Lösung. Kann auf diese Weise keine Einigung erzielt werden, so wird die strittige Frage allen GAV-Parteien unterbreitet.

Erweist sich eine einvernehmliche Lösung auch nach dem Beizug aller GAV-Parteien als nicht möglich, so hat jede Partei die Möglichkeit, das vertragliche Schiedsgericht anzurufen.

Das vertragliche Schiedsgericht besteht aus zwei Mitgliedern und einem/einer Vorsitzenden. Die Arbeitgeberin und die Gewerkschaften bzw. Personalverbände haben das Recht, innert 10 Arbeitstagen je ein Mitglied des Schiedsgerichts zu bestimmen. Die beiden Mitglieder des Schiedsgerichts ernennen den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des vertraglichen Schiedsgerichts.

Bestellt eine Partei das von ihr zu bezeichnende Mitglied des Schiedsgerichts nicht innert 10 Arbeitstagen oder kann in 15 Arbeitstagen keine Einigung über den Vorsitz erzielt werden, so bezeichnet der Präsident/die Präsidentin des Appellationsgerichts Basel-Stadt das fehlende Mitglied bzw. den Vorsitzenden/die Vorsitzende des vertraglichen Schiedsgerichts.

Unter Vorbehalt gegenteiliger zwingender Vorschriften des Schweizerischen Rechts insbesondere der zwingenden Vorschriften des Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit und der Schweizerischen Zivilprozessordnung sowie der Zivilprozessordnung Basel-Stadt gelten deren Bestimmungen nur, soweit das Schiedsgericht keine anderslautenden Verfahrensregelungen trifft. Die Eventualmaxime gilt frühestens im zweiten Schriftenwechsel.

Das vertragliche Schiedsgericht ist bestrebt, den Entscheid innert drei Monaten zu fällen. Das vertragliche Schiedsgericht entscheidet endgültig und verbindlich.

Das vertragliche Schiedsgericht entscheidet über die Kostenverteilung entsprechend dem Ausgang der Streitigkeit.

Der Gerichtsstand für kollektive Streitigkeiten befindet sich in der Schweiz.

## **Artikel 9 - Vollzugskosten**

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften und Personalverbände erhalten zur Deckung des durch die Aushandlung und Durchführung des GAV entstehenden Aufwandes von jedem Mitarbeitenden, der diesem GAV unterstellt ist, einen Beitrag zur Deckung der Unkosten.

Die Höhe des Vollzugskostenbeitrages beträgt CHF 12.-- pro Monat; er wird Mitarbeitenden, die diesem GAV unterstellt sind, monatlich vom Lohn abgezogen und den Gewerkschaften und Personalverbänden überwiesen.

## **Artikel 10 - Weitere Regelungen**

Der GAV enthält Hinweise auf ergänzende Regelungen und Ausführungsbestimmungen. Diese sind neben dem GAV und den Bestimmungen des individuellen Anstellungsvertrages Bestandteil des einzelnen Anstellungsverhältnisses.

## **Artikel 11 - Verhandlungen über offene Fragen**

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, über Fragen, die im GAV nicht oder unvollständig geregelt sind, bei Bedarf Verhandlungen aufzunehmen. Kommt über die Notwendigkeit von Verhandlungen oder über die neu auszuhandelnden Bestimmungen keine Einigung zustande, so ist die Anrufung des vertraglichen Schiedsgerichts ausgeschlossen.

## **Artikel 12 - Lohnverhandlungen**

Die Vertragsparteien verpflichten sich, einmal jährlich, jeweils im Herbst, Verhandlungen über eine Anpassung der Löhne zu führen.

## **II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN**

### **A) Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **Artikel 13 – Anstellung**

Mit allen Mitarbeitenden wird ein individueller, schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen. In diesem werden insbesondere geregelt:

- Stellenantritt
- Tätigkeit/Funktion
- Beschäftigungsgrad
- Dauer der Anstellung (befristet/unbefristet)
- Dienort
- Salär

Den Mitarbeitenden wird gleichzeitig mit dem Arbeitsvertrag der vorliegende GAV und das SWISS Vorsorgereglement übergeben.

#### **Artikel 14 – Probezeit**

Die Probezeit beträgt 3 Monate. Eine abweichende Probezeit kann schriftlich vereinbart werden.

Die Probezeit wird um die Dauer der Absenzen verlängert, die auf Krankheit, Unfall oder die Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht (z.B. Militärdienst) zurückgehen (Art. 335b Abs. 3 OR).

#### **Artikel 15 – Wiedereinstellung nach Arbeitsunterbruch**

Bei einer Wiedereinstellung nach einem Arbeitsunterbruch gilt erneut eine Probezeit von 3 Monaten. Eine abweichende Regelung bezüglich Probezeit kann schriftlich vereinbart werden.

Die Kündigungsfristen gelten analog Artikel 17.1. unter Berücksichtigung der anzurechnenden Dienstjahre.

Für die Anrechnung der Dienstjahre werden alle früheren Dienstjahre bei SWISS berücksichtigt, sofern der Arbeitsunterbruch nicht mehr als 5 Jahre gedauert hat.

#### **Artikel 16 – Anderer Arbeitsort / Andere Funktion**

Mitarbeitende können aus wichtigen betrieblichen Gründen oder zum wirtschaftlichen Einsatz an einen anderen Arbeitsort versetzt oder für eine andere Tätigkeit eingesetzt werden.

Der angeordnete Wechsel von Arbeitsort oder Tätigkeit ist ohne Zustimmung der Mitarbeitenden nur dann möglich, wenn er höchstens drei Monate dauert.

## Artikel 17 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 17.1 Kündigungsfrist

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 7 Tage. Die Kündigung kann jederzeit ausgesprochen werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann jeweils auf Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- im 1. Anstellungsjahr 1 Monat
- ab 2. Anstellungsjahr 3 Monate
- Abweichende Kündigungsfristen müssen schriftlich vereinbart werden.

### 17.2 Form der Kündigung

Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung muss bis spätestens am letzten Werktag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Vertragspartei eintreffen oder ihr übergeben werden.

Die Kündigung muss schriftlich begründet werden, wenn die andere Vertragspartei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

### 17.3 Fristlose Auflösung

Aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR) kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit fristlos aufgelöst werden.

Wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht angetreten oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist verlassen, so hat die Arbeitgeberin Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Monatslohnes entspricht. Die Haftung für weitere nachgewiesene Schäden bleibt vorbehalten (Art. 337d OR).

### 17.4 Kündigungsschutz

Für den Kündigungsschutz wird auf die folgenden Bestimmungen des OR verwiesen:

- |                        |  |
|------------------------|--|
| a) Art. 336 bis 336b   | Missbräuchliche Kündigung                |
| b) Art. 336c* und 336d | Kündigung zur Unzeit                     |
| c) Art. 337c           | Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung |

\*Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| a)                             | während Mitarbeitende schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, Rotkreuzdienst leisten sowie während vier (4) Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf (12) Tage dauert, |
| b)                             | während Mitarbeitende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar   |
| im 1. Anstellungsjahr:         | während 30 Tagen  |
| vom 2. bis 5. Anstellungsjahr: | während 90 Tagen  |
| ab 6. Anstellungsjahr:         | während 180 Tagen   |

- c) während der Schwangerschaft und in den vier (4) Monaten nach Niederkunft einer Mitarbeitenden sowie während eines unbezahlten Urlaubes nach Mutterschaft
- d) während Mitarbeitende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

Mitarbeitenden, welche dem Vorstand eines der vertragsschliessenden Verbände angehören, sowie offiziellen Delegierten des Vorstandes mit Verhandlungsmandat, kann während ihrer Amtszeit sowie während des folgenden Jahres nur gekündigt werden, wenn die Arbeitgeberin beweist, dass sie einen begründeten Anlass (ungenügende Leistung, Redimensionierung einer Abteilung/eines Betriebsteils) zur Kündigung hatte. Eine Kündigung gestützt auf Art. 337 OR bleibt vorbehalten.

### **17.5 Freistellung nach Kündigung**

Wird bei einer Kündigung die anschliessende Freistellung vereinbart, so gelten noch nicht bezogene Ferien und Freitage sowie noch nicht kompensierte Überstunden durch die Freistellung soweit als abgegolten, als dies nach der Gerichtspraxis zulässig ist.

### **17.6 Ablauf des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf das Ende des Monats, in dem die Mitarbeitenden das 63. Altersjahr vollenden.

## **B) Allgemeine Rechte und Pflichten**

### **Artikel 18 – Schutz der Persönlichkeit**

#### **18.1 Grundsatz**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Achtung und Schutz der Persönlichkeit.

#### **18.2 Schutz personenbezogener Daten**

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich:

die Bearbeitung personenbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken;  
den Zugang zu personenbezogenen Daten auf jene Mitarbeitenden zu beschränken, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen;

Auskünfte über Mitarbeitende an Aussenstehende nur zu erteilen, wenn die betreffende Person zugestimmt hat oder wenn ein anderer Rechtfertigungsgrund vorliegt;

den Mitarbeitenden auf Verlangen Einsicht in ihr Personaldossier zu gewähren;

den Mitarbeitenden auf Verlangen Einsicht in ihre elektronisch gespeicherten Daten zu gewähren;

fehlerhafte personenbezogene Daten zu berichtigen;

bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die elektronisch gespeicherten Personaldaten, die nicht mehr für betriebsinterne sowie für behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen.

Die Mitarbeitenden, welche im Rahmen ihrer Funktion personenbezogene Daten erfassen, verwenden oder aufbewahren, halten sich an das Bundesgesetz über den Datenschutz. Sie tragen für den Schutz der erfassten Daten die Verantwortung und sind verpflichtet, die sachgerechten Massnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes zu treffen.

### **18.3 Diskriminierungsverbot**

Die Arbeitgeberin setzt sich dafür ein, dass niemand aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Herkunft, der Religion oder der sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

### **18.4 Verbot des Mobbing**

Die Vertragsparteien dulden nicht, dass Mitarbeitende systematisch durch feindliches und während einer gewissen Dauer anhaltendes oder wiederholtes Verhalten an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder zur Aufgabe der Stelle veranlasst (d.h. gemobbt) werden.

### **18.5 Verbot der sexuellen Belästigung**

Die Arbeitgeberin duldet keinerlei sexuelle Belästigungen, weder körperlicher, verbaler noch optischer Natur.

### **18.6 Anlaufstelle**

Mitarbeitende, die diskriminiert, gemobbt oder sexuell belästigt werden, können sich an den zuständigen/die zuständige HR Business Partner/in oder an Employee Counselling wenden.

### **18.7 Sanktionen**

Mobbing und sexuelle Belästigung werden geahndet. In schweren Fällen haben sie die fristlose Kündigung zur Folge.

## **Artikel 19 – Treue- und Sorgfaltspflicht**

### **19.1 Grundsatz**

Die Mitarbeitenden haben ihre volle Arbeitskraft den gestellten Aufgaben zu widmen. Sie wahren die Interessen der Arbeitgeberin und unterlassen alles, was deren Interessen beeinträchtigt. Sie erfüllen ihre Aufgaben gewissenhaft und unterstützen sich darin gegenseitig.

### **19.2 Persönliches Verhalten**

Die Mitarbeitenden begegnen einander mit Takt und Respekt. Sie zeichnen sich insbesondere auch gegenüber Drittpersonen, namentlich Passagieren, Kunden, Arbeitsstellen und Mitarbeitenden anderer Luftverkehrsgesellschaften durch Höflichkeit und zuvorkommendes Verhalten aus.

### **19.3 Sorgfaltspflicht**

Die Mitarbeitenden behandeln die Maschinen, Arbeitsgeräte, technischen Einrichtungen, Anlagen und die Fahrzeuge der Arbeitgeberin sowie das für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellte Material mit Sorgfalt. Genaue Regelungen sind der Direktive „Leihgaben“ zu entnehmen. Die Haftung der Mitarbeitenden richtet sich nach Art. 321e OR.

### **19.4 Geheimhaltung**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, während und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über alle nicht öffentlich zugänglichen Informationen, Vorgänge und Tatsachen der Arbeitgeberin, wie zum Beispiel Organisation, Umsätze, Kalkulation und Kostenrechnung, Neuentwicklungen, Rapportwesen, Planungsvorgänge usw. strengste Verschwiegenheit zu wahren; sie dürfen die geheimzuhaltenden Tatsachen niemandem zugänglich zu machen. Es ist den Mitarbeitenden im Weiteren verboten, nicht

öffentlich zugängliche Daten ohne betriebliche Notwendigkeit oder ohne die Zustimmung der Arbeitgeberin auf Datenträger oder in Dokumentenform aus den Geschäftsräumlichkeiten zu entfernen.

## **Artikel 20 – Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung, Weiterbildung**

### **20.1 Gesundheitsvorsorge**

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden notwendigen Massnahmen zu treffen. Sie hält sich dabei an die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere VO 3 und 4 zum Arbeitsgesetz und VUV) sowie an die Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (EKAS-Richtlinie).

### **20.2 Sicherheitsvorschriften**

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die Sicherheitsvorschriften gewissenhaft zu befolgen und die zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten zur Verfügung stehenden Geräte und Einrichtungen vorschriftsgemäss zu benutzen.

### **20.3 Berufliche Weiterbildung**

Die Vertragsparteien befürworten und fördern die berufliche und persönliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches (MAG) können konkrete Massnahmen festgelegt werden. Bei der Teilnahme an externen Bildungsangeboten wird auch der Umfang der Kostenübernahme und die zur Verfügung gestellte Arbeitszeit gemäss den internen Richtlinien vereinbart.

## **Artikel 21 – Geschenke und Zuwendungen**

Für Tätigkeiten im Rahmen ihrer Anstellung dürfen Mitarbeitende und ihnen nahestehende Personen keine Geldzahlungen oder sonstige Gefälligkeiten von einem anderen Unternehmen oder einer anderen Person annehmen, soweit diese über die im Geschäftsleben üblichen Aufmerksamkeiten hinausgehen.

Mitarbeitende sollen ihrerseits im Zusammenhang mit ihrer Anstellung keine unüblichen Geschenke oder Zuwendungen machen.

Sind Mitarbeitende im Zweifel über die Zulässigkeit von Zuwendungen, so sollen sie sich an die direkten Vorgesetzten wenden.

## **Artikel 22 – Rechte am Arbeitsergebnis**

Sämtliche Rechte am Arbeitsergebnis, wie Urheber- und Patentrechte, Rechte an nichtpatentierten Erfindungen sowie alle Arbeitsergebnisse in Form von Software, welche die Mitarbeitenden während der Dauer ihrer Arbeitsverhältnisse allein oder in Zusammenarbeit entwickeln, gelten mit ihrer Entstehung als vollumfänglich auf die Arbeitgeberin übertragen. Diese Übertragung umfasst auch das Design. Die Rechtsabtretung gilt für sämtliche in Art. 9 - 11 des Bundesgesetzes über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte vom 1.7.1993 und im Bundesgesetz über den Schutz von Design umschriebenen Rechte. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte ist durch den vereinbarten Lohn abgegolten.

Die Abtretung umfasst auch Urheber- und Patentrechte, Arbeitsergebnisse an Software sowie Rechte an nicht patentierten Erfindungen und an Designs, die von den Angestellten bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten gemacht werden. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte ist ebenfalls durch den vereinbarten Lohn abgegolten.

Unter Software sind dabei insbesondere die Gesamtheit und je einzelne Teile der Programme, Daten, Abläufe und Regeln sowie jegliche dazugehörige Dokumentation für die Nutzung eines Rechnersystems (wie Grossrechner, Arbeitsplatzgeräte und weitere Hardware) zu verstehen, welche bei der Entwicklung, Wartung, Installation oder in sonstigem Zusammenhang mit der betreffenden Software anfallen, unabhängig davon, auf welche Art und auf welchem Träger die Software festgehalten ist.

Die Missachtung dieser Regelung kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.

## **Artikel 23 – Öffentliche Ämter**

Die Arbeitgeberin unterstützt grundsätzlich die Annahme öffentlicher Ämter durch ihre Mitarbeitenden. In welchem Umfange die Mitarbeitenden solche Ämter zu Lasten ihrer (bezahlten) Arbeitszeit wahrnehmen dürfen, hängt von der zeitlichen Belastung ab und bleibt der Vereinbarung im Einzelfall überlassen.

## **Artikel 24 – Nebenbeschäftigungen**

### **24.1 Vollzeitpensum**

Bei Anstellungsverhältnissen mit einem 100%-Arbeitspensum ist eine Nebenerwerbstätigkeit grundsätzlich nicht gestattet; in begründeten Fällen kann die Arbeitgeberin eine Ausnahme gestatten.

### **24.2 Teilzeitpensum**

Bei Teilzeitangestellten sind Nebenbeschäftigungen mit Erwerbszweck erlaubt, wenn sie die Interessen der Arbeitgeberin nicht beeinträchtigen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Arbeitgeberin über allfällige andere Erwerbstätigkeiten, insbesondere über deren zeitlichen Umfang, zu informieren.

## **C) Arbeits- und Freizeit**

### **Artikel 25 – Arbeitszeit**

#### **25.1 Wochenarbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem vollen Arbeitspensum beträgt 41 Arbeitsstunden.

#### **25.2 Pausen**

Die Arbeitszeit schliesst die unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten üblicherweise gewährten Kurzpausen ein. Für Einzelheiten wird auf das Arbeits- und Ruhezeitreglement (Anhang II) verwiesen.

#### **25.3 Flexible Arbeitszeit aus GAV 2005**

Individuelle Arbeitszeit-Anpassungen von 41 Wochenstunden bis hin zu 37 Wochenstunden mit entsprechenden Saláranpassungen wurden mit Vollzeitangestellten bis zum 31.12.2010 schriftlich vereinbart .

Die damals vereinbarten Arbeitszeit-Anpassungen behalten bei einem unveränderten Arbeitsverhältnis und –pensum unter diesem Gesamtarbeitsvertrag ihre Gültigkeit. Der Anspruch auf diese Modelle

verfällt ab dem 1.1.2011 bei Beförderungen, Funktionsänderungen, Wechsel in einen anderen Teilzeitvertrag oder anderen Vertragsänderungen.

## **Artikel 26 – Überstundenarbeit**

Es gilt jene Arbeit als Überstundenarbeit, die über die individuell vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird und vom/von Vorgesetzten angeordnet wurde.

Überstundenarbeit wird angeordnet, wenn sie notwendig ist. Solche Mehrarbeit ist zu leisten, wenn sie nach Treu und Glauben zumutbar ist.

Grundsätzlich ist Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird vom/von Vorgesetzten nach Absprache mit den Mitarbeitenden festgelegt. Ist der Ausgleich nicht möglich, so wird die Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 25% entschädigt. Bei Teilzeitbeschäftigten zählt das Überschreiten der individuell vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als zuschlagsberechtigte Überstundenarbeit.

## **Artikel 27 – Sonn- und Feiertage, Ferien, übrige freie Tage**

### **27.1 Sonn- und Feiertage**

Den Mitarbeitenden werden pro Kalenderjahr wenigstens 20 freie Sonntage gewährt. Zur Vermeidung oder Behebung von Betriebsstörungen kann die Zahl der freien Sonntage auf 15 pro Kalenderjahr herabgesetzt werden. Pro Monat ist mindestens ein freies Wochenende zu gewähren.

Je Kanton sind maximal acht Feiertage den Sonntagen gleichgestellt. Die Einzelheiten gehen aus einer im Intranet publizierten Liste hervor. Fallen solche Feiertage oder der 1. August auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag, gelten sie als gewährt. Bei Teilzeitbeschäftigten gelten solche Feiertage und der 1. August auch dann als gewährt, wenn sie auf einen nach Einsatzplan arbeitsfreien Tag fallen. Massgebend sind die gesetzlichen Feiertage am Dienort des Mitarbeitenden.

### **27.2 Ferien**

Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

- |   |         |
|---|---------|
| a) bis zum Ende des Monats des 20. Geburtstages | 29 Tage |
| b) ab Folgemonat des 20. Geburtstages           | 24 Tage |
| c) ab Januar des 50. Lebensjahres               | 29 Tage |

Der Anspruch wird immer per 1. Januar für das Kalenderjahr gutgeschrieben.

Nicht als Ferientage zählen:

- Feiertage gemäss Ziff. 27.1, wenn sie auf einen Tag fallen, an dem im betreffenden Betriebsteil gearbeitet wird;
- Krankheits- und Unfalltage, wenn eine gänzliche Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt wird. Kann bei Erkrankung und Unfall im Ausland kein Arztzeugnis beigebracht werden, so zählen die Krankheits- und Unfalltage dann nicht als Ferien, wenn die Taggeldversicherung in diesem Zusammenhang Leistungen erbringt.

### c) Übrige freie Tage gemäss Ziff. 27.3

Im Ein- und Austrittsjahr sowie bei unbezahltem Urlaub bemisst sich der Ferienanspruch pro rata nach den geleisteten Kalendertagen.

Die Ferienpläne werden zu Beginn des Kalenderjahres erstellt. Der/die Vorgesetzte legt den Zeitpunkt der Ferien fest und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Die Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen; sie dürfen nur im Ausnahmefall und nur mit Zustimmung der Personalabteilung bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres hinausgeschoben werden. Bis zu jenem Zeitpunkt nicht bezogene Ferien werden von der Personalabteilung in Absprache mit dem direkten Vorgesetzten und nach Rücksprache mit den Mitarbeitenden verbindlich zugeteilt.

Das Abgelden der Ferien durch Geld ist unzulässig (Art. 329d Abs. 2 OR). Lediglich Ferien, die vor dem Austritt nicht bezogen werden können, werden ausbezahlt. Zuviel bezogene Ferien werden mit dem Lohnguthaben verrechnet oder in Rechnung gestellt.

Die Ferien sollen der Erholung dienen. Im Falle von unbewilligter bezahlter Ferienarbeit kann der Ferienlohn verweigert oder zurückverlangt werden.

### 27.3 Übrige freie Tage

Für folgende Familienangelegenheiten und Anlässe werden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlte Urlaubstage gewährt:

a) eigene Eheschliessung	3 Tage
b) Eheschliessung von Familienangehörigen (Eltern, Kinder, Geschwister)	1 Tag
c) Vaterschaftsurlaub (Bezug innerhalb von 12 Monaten nach Geburt)	5 Tage
d) Tod des/der Ehegatten/Ehegattin, des/der Lebenspartners/Lebenspartnerin, eines eigenen Kindes, eines Elternteils	3 Tage
e) Tod eines Grosselternteils, eines Schwieger- elternteils, von Geschwistern, eines Grosskindes	2 Tage
f) Tod eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter, eines Schwagers, einer Schwägerin	1 Tag
g) Teilnahme an der Bestattung von nahestehenden Menschen, die nicht zu den bereits erwähnten Personengruppen gehören (nach Absprache mit dem/der Vorgesetzten)	½ bis 1 Tag
h) Wohnungswechsel bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis bis 100 km Ortsdistanz (max. zweimal jährlich)	1 Tag
i) Wohnungswechsel bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis über 100 km Ortsdistanz	2 Tage
j) Rekrutierung der Stellungspflichtigen	1-3 Tage
k) Entlassung aus der Wehrpflicht	1 Tag

Die übrigen freien Tage werden nur ereignisbezogen gewährt. Eine finanzielle Abgeltung findet nicht statt.

### 27.4 Kurzabsenzen

Kurzabsenzen zur Erledigung privater Angelegenheiten, wie Arzt- und Zahnarztbesuche, Behördengänge u.ä., sind nach Möglichkeit in die Freizeit oder in Randzeiten zu legen. Falls sie in die Arbeitszeit fallen, sind sie mit dem/der Vorgesetzten abzustimmen. Sie führen zu keiner Lohnreduktion,

wenn sie nicht länger als zwei Stunden (pro Abwesenheit) dauern. Die Regelung im Arbeits- und Ruhezeitreglement bleibt vorbehalten.

### **27.5 Pflege eines Kindes**

Mitarbeitenden, denen bei Erkrankung eines im gleichen Haushalt lebenden, eigenen Kindes oder eines Pflegekindes kurzfristig keine Pflegeperson zur Verfügung steht, wird bis zum Finden einer Pflegeperson in der Regel für höchstens 3 Tage pro Kalenderjahr Urlaub bei vollem Lohnanspruch gewährt. Die Arbeitgeberin kann in diesen Fällen schon ab erstem Tag ein Arztzeugnis für die pflegebedürftige Person verlangen.

## **D) Entlöhnung**

### **Artikel 28 – Salär**

Das Monatssalär ist im individuellen Anstellungsvertrag festgelegt und wird 13 Mal pro Jahr auf ein Schweizer Konto überwiesen. Das 13. Salär wird jeweils zu 50% im Juni und im November ausbezahlt.

Die Höhe des Salärs richtet sich nach der Funktion (Aufgabe) der Mitarbeitenden sowie nach ihrer Ausbildung, Erfahrung und Leistung.

Salärbänder und Einstufungskriterien sind in einem Anhang zum GAV dargestellt. Die Arbeitgeberin informiert einmal jährlich umfassend über Systematik und Umsetzung.

### **Artikel 29 – Einstufung**

Die Einstufung der Funktionen und die Festlegung des Salärs im Einzelfall erfolgt durch die Arbeitgeberin (siehe Anhang I).

Sind Mitarbeitende mit ihrer Einstufung nicht einverstanden, so können sie an die Einstufungskommission gelangen. Diese ist paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeberin und der Personalverbände zusammengesetzt. Die Kommission entscheidet nach Anhörung des/der Mitarbeitenden und seines/seiner Vorgesetzten. Der Stichtscheid steht der Arbeitgeberin zu.

### **Artikel 30 – Zulagen**

#### **30.1 Ortszulagen**

Die Mitarbeitenden mit Dienort Zürich und Genf und mit Wohnsitz in der Schweiz erhalten eine monatliche Ortszulage von CHF 300.-- (Zürich) und CHF 400.-- (Genf), die 13 Mal pro Jahr ausbezahlt wird. Bei Teilzeitarbeit reduzieren sich diese Zulagen entsprechend.

#### **30.2 Familienzulagen**

Pro Kind wird eine monatliche Zulage von mindestens CHF 230.- ausgerichtet. Sie wird ab dem Geburtsmonat des Kindes bis zum Abschluss der Ausbildung ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem das Kind das 25. Altersjahr vollendet.

Die Anspruchs- und Bezugsberechtigung, die Mindestansätze der Zulagen sowie der Umfang des Anspruchs bei Teilzeitbeschäftigung richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen sowie den am Dienort geltenden kantonalen Familienzulagenregelungen.

### 30.3 Auf die unregelmässige Arbeitszeit bezogene Zulagen

Wer während der Woche, d.h. von Montag bis und mit Samstag, in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr im Rahmen der Arbeitsplanung oder angeordnet unregelmässig Arbeit leistet, erhält pro Stunde einen Zuschlag von CHF 7.50 (Nachtschicht während der Woche).

An Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag CHF 12.50 pro Stunde, wenn die Arbeit zwischen 0.00 und 6.00 Uhr sowie 20.00 und 24.00 Uhr geleistet wird (Nachtschicht an Sonn- und Feiertagen).

Wer an Sonn- und Feiertagen tagsüber (d.h. von 6.00 bis 20.00 Uhr) arbeitet, erhält einen Zuschlag von CHF 10.-- pro Stunde (Schicht während Sonn- und Feiertagen).

Die Zulagen, soweit sie regelmässigen und dauernden Charakter haben, sind auch während Abwesenheiten infolge Ferien geschuldet, nach folgenden Ansätze (Ferienzulage):

	<b>Ferienzulage pro Stunde bei 24 Ferientagen (+10,126%)</b>	<b>Ferienzulage pro Stunde bei 29 Ferientagen (+12.50%)</b>
<b>Nachtschicht während der Woche</b>	0.75 CHF	0.95 CHF
<b>Nachtschicht an Sonn- und Feiertagen</b>	1.25 CHF	1.55 CHF
<b>Schicht während Sonn- und Feiertagen</b>	1.00 CHF	1.25 CHF

Die Zulagen werden jeweils zusammen mit dem Monatslohn ausbezahlt.

### 30.4 Pikettzulage

Wer am Wochenende (von Freitag 18 Uhr bis Montag 8 Uhr) und wer an Feiertagen (vom Vortag 18 Uhr bis am nachfolgenden Tag um 8 Uhr) Bereitschaft hat, erhält pro Bereitschaftsdienst und Tag CHF 30.--. Wer während der Woche zwischen 18 Uhr und 8 Uhr Bereitschaftsdienst hat, erhält pro Bereitschaftsdienst und Tag CHF 20.--.

### 30.5 Uniformen und Schutzkleider

Mitarbeitende, welche bei der Ausübung ihrer Tätigkeit eine Uniform oder eine Schutzkleidung tragen, erhalten diese kostenlos. Die Arbeitgeberin trägt die Kosten für Unterhalt und Reinigung. Einzelheiten werden in einem Uniformenreglement geregelt.

### 30.6 Transportvergünstigungen

Die Mitarbeitenden haben im Rahmen des von der Arbeitgeberin erlassenen Reglementes Anspruch auf Transportvergünstigungen.

## Artikel 31 – Spesen

Der Ersatz von Auslagen ist im jeweils gültigen Spesenreglement geregelt.

## Artikel 32 – Gewinnbeteiligung

Es besteht ein Gewinnbeteiligungsmodell (GBM) im Sinne von Art. 322a Obligationenrecht. Die Höhe der Gewinnbeteiligung richtet sich nach der Umsatzrendite (EBIT-Marge). Soweit es zur Nachprüfung der Ansprüche aus dem GBM erforderlich ist, wird SWISS den Verbänden die notwendige Einsicht in die Geschäftstätigkeit gewähren. Das GBM endet mit Ablauf des GAV ohne Nachwirkung.

### 32.1 Anspruch

Die Ansprüche aus dem GBM gelten ab dem Eintrittstag des Mitarbeitenden und werden nachfolgend verbindlich und abschliessend geregelt.

Ist der Mitarbeitende während eines Kalenderjahres aus Gründen wie Krankheit, Unfall oder Militärdienst insgesamt für mehr als 60 Kalendertage an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt für die 60 Tage übersteigende Abwesenheitsdauer der Anspruch auf die GBM Auszahlung.

Der GBM-Anspruch richtet sich nach Massgabe des effektiv ausbezahlten Basissalärs (ohne jegliche Zulagen. Bei allen Pensenkürzungen (wie z.B. Teilzeit, unbezahlter Urlaub etc.) sind die entsprechend reduzierten Basissaläre massgebend.

Der GBM-Anspruch berechnet sich gemäss der nachstehenden Tabelle. Alle Werte verändern sich linear zur ausgewiesenen EBIT-Marge.

	EBIT Marge								
	<5	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	>=12%
<b>Auszahlung in % des Basislohns (ohne Zulagen)</b>	0%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
<b>Min. Auszahlung (CHF)</b>	0	2'000	2'700	3'400	4'100	4'800	5'500	6'200	7'000
<b>Max. Auszahlung (CHF)</b>	0	4'500	6'000	7'500	9'000	10'500	12'000	13'500	15'000

Die vorstehend erwähnten Minimal- und Maximalauszahlungen finden bei ununterbrochenem Arbeitsverhältnis ihre Anwendung. Die Minimal- als auch Maximalauszahlung werden bei allen Pensenkürzungen (z.B. Teilzeit, unbezahlter Urlaub, etc.) sowie bei Ein- und Austritten pro rata temporis angepasst.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Gewinnbeteiligung pro rata temporis bis zum Vertragsende bzw. per Ereignisdatum. Die abschliessende EBIT-Marge stützt sich dabei auf die letzten verfügbaren Messgrössen. Die GBM-Auszahlung erfolgt in der Regel im Austritts-, spätestens aber im Folgemonat.

Bei Austritt beziehungsweise Kündigung durch die SWISS während der Probezeit oder bei einer fristlosen Entlassung besteht kein Anspruch auf Gewinnbeteiligung. Im Fall von Freistellung von der Arbeit, unabhängig der Tatsache durch wen die Kündigung erfolgte, besteht für die Freistellungsperiode kein Anspruch auf eine GBM-Auszahlung.

### 32.2 Auszahlung

Die Auszahlung einer allfälligen Gewinnbeteiligung aus dem GBM für ganze Geschäftsjahre (Geschäftsjahr 1.1. – 31.12.) erfolgt nach Vorliegen der von der Revisionsstelle der SWISS testierten Gruppen-Jahresrechnung, in der Regel im April des dem Beurteilungszeitraumes folgenden Jahres.

Von der Gewinnbeteiligung werden die Arbeitnehmerbeiträge für die obligatorischen Sozialversicherungen abgezogen. Die ausgerichtete Gewinnbeteiligungsauszahlung ist nicht pensionskassenversichert.

## **E) Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**

### **Artikel 33 – Grundsatz**

Werden Mitarbeitende aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten ohne Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss den nachfolgenden Bestimmungen, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Die Absenzen aus verschiedenen Verhinderungsgründen werden jeweils pro Dienstjahr zusammengezählt.

Die nachfolgend genannten Leistungen verstehen sich als Zeit- und nicht als Lohnminima.

Sofern im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist, erhalten Mitarbeitende den vollen Lohn wie folgt:

- vom 1. bis 3. Dienstjahr während 60 Kalendertagen;
- vom 4. bis 8. Dienstjahr während 90 Kalendertagen;
- vom 9. bis 15. Dienstjahr während 120 Kalendertagen ;
- vom 16. bis 20. Dienstjahr während 150 Kalendertagen ;
- ab dem 21. Dienstjahr während 180 Kalendertagen .
- Die Versicherungsleistungen werden durch die Arbeitgeberin an eine allfällige Lohnfortzahlung angerechnet, resp. im Anschluss an eine allfällige Lohnfortzahlungsdauer an den Mitarbeitenden weitergeleitet.

### **Artikel 34 – Anwendungsfälle**

#### **34.1 Krankheit und Schwangerschaftsbeschwerden**

Die Arbeitgeberin hat zugunsten der Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, welche bei voller Arbeitsunfähigkeit nachstehende Leistung erbringt:

Taggeldleistung von 100% des versicherten Lohnes für die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Artikel 33, danach Taggeldleistungen von 80% des versicherten Lohnes. Die Taggeldleistungen werden ab dem 1. Krankheitstag während maximal 730 Tagen erbracht (unter Anrechnung der Lohnfortzahlungsdauer).

Die Kosten für die Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden getragen. Es gelten die jeweils anwendbaren Bestimmungen dieser Versicherung, welche bei Human Resources eingesehen werden können.

Kürzt die Versicherung die Leistungen, so ist die Arbeitgeberin berechtigt, ihre Leistungen im gleichen Umfang zu kürzen. Erbringt die Versicherung aus irgendeinem Grund keine Leistungen, kann die Arbeitgeberin nicht zu deren Ersatz verpflichtet werden. Die Leistung der Arbeitgeberin richtet sich in diesen Fällen nach Art. 324a OR und der Gerichtspraxis am Dienort.

### 34.2 Unfall

Die Mitarbeitenden sind gegen die Folgen von Berufs-, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei der SUVA versichert. Die Kosten für die obligatorische Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeberin, jene für die Nichtberufsunfallversicherung je zur Hälfte zu Lasten der Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin. Mitarbeitende, die weniger als acht Stunden pro Woche bei der Arbeitgeberin arbeiten, sind für Nichtberufsunfälle nicht versichert.

Die Arbeitgeberin hat zugunsten der Mitarbeitenden eine Zusatzversicherung zur Unfallversicherung gemäss UVG abgeschlossen, welche Pflegeleistungen und Kostenvergütungen in Ergänzung zu den gesetzlichen Leistungen übernimmt sowie Kapitalleistungen bei Invalidität und im Todesfall erbringt. Die Unfall-Zusatzversicherung erbringt zudem Taggeldleistungen in der Höhe von 80% für Überschusslöhne in Ergänzung zu den UVG-Leistungen. Die Arbeitgeberin übernimmt nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht auf eigene Kosten die Differenz zwischen dem Unfalltaggeld und 90% des versicherten Saläres. Die Prämien werden von der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden je zur Hälfte getragen.

Es gelten die jeweils gültigen Bestimmungen der Zusatzversicherung, welche bei Human Resources eingesehen werden können.

Bei nicht selbstverschuldeten Berufsunfällen ergänzt die Arbeitgeberin die Versicherungsleistungen, damit die Mitarbeitenden den vollen Lohn wie folgt erhalten:

- vom 1. bis und mit 5. Dienstjahr während 180 Kalendertagen;
- ab dem 6. Dienstjahr während 360 Kalendertagen.
- Bei Kürzungen der Versicherungsleistungen kann die Arbeitgeberin ihre Differenzzahlungen im gleichen Umfang kürzen.
- 

### 34.3 Militärdienst und ähnliche Absenzen

Die Mitarbeitenden erhalten während der Absolvierung des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes den vollen Lohn.

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunterbrüchen infolge Absolvierung der Rekrutenschule und dem Zivildienst, soweit dieser der Rekrutenschule gleichgestellt ist, sowie während Beförderungsdiensten beträgt 80% des versicherten Lohnes.

Die Erwerbsausfallsentschädigung fällt an die Arbeitgeberin und wird an eine allfällige Lohnfortzahlung angerechnet, resp. im Anschluss an eine allfällige Lohnfortzahlungsdauer an den Mitarbeitenden weitergeleitet.

Militärdienstleistungen sind innert 2 Wochen nach Publikation des Aufgebotstableau der Arbeitgeberin schriftlich zu melden. Längere Dienstleistungen sind vorgängig mit der Arbeitgeberin abzusprechen.

Die Lohnfortzahlung während eines eventuellen Aktivdienstes bleibt besonderen Vereinbarungen vorbehalten.

### 34.4 Heilungskosten bei Krankheit und Unfall

Bei Erkrankungen sind die in der Schweiz allfällig entstehenden Auslagen für Arzt-, Arznei- und Spitalkosten usw. vom Mitarbeitenden grundsätzlich selbst zu tragen, soweit nicht gesetzliche Leistungen zur Deckung herangezogen werden können.

Bei akuten Erkrankungen oder Unfällen jeglicher Art während eines dienstlichen Einsatzes im Ausland werden sämtliche Kosten für erstklassige medizinische Behandlung und Hospitalisation im Ausland (inkl. allfällige Rücktransportkosten) von der SWISS übernommen. Die private Krankenkasse des Mitarbeitenden geht dieser Deckung vor. SWISS übernimmt aber subsidiär alle ungedeckten Kosten (inkl. Selbstbehalte/Franchise).

### **34.5 Lohnnachzahlung bei Todesfall**

Beim Tod eines Mitarbeitenden wird den Hinterbliebenen, neben allfälligen Versicherungsleistungen, in jedem Fall der Lohn für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, ausgerichtet. Sofern die gesetzlichen Bestimmungen keine andere Regelungen vorsehen, bestimmt SWISS die Begünstigten, wobei in erster Linie die im Zeitpunkt des Ablebens des Mitarbeitenden von diesem wirtschaftlich abhängigen Hinterbliebenen Anspruch auf die Lohnnachzahlung haben.

### **Artikel 35 – Gemeinsame Bestimmungen**

Unfälle, Erkrankungen und Schwangerschaftsbeschwerden, die eine Arbeitsunfähigkeit verursachen, sind der Arbeitgeberin sofort zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit mehr als 3 Arbeitstage, so ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Es liegt im Ermessen der Arbeitgeberin, schon früher ein Arztzeugnis zu verlangen.

Ist das Arztzeugnis weder in einer der vier Landessprachen der Schweiz noch in Englisch abgefasst, so kann die Arbeitgeberin verlangen, dass die Mitarbeitenden die notwendigen Vorkehrungen treffen, damit das Arztzeugnis von den zuständigen Versicherungsstellen anerkannt wird (Übersetzung, Beglaubigung, Apostille); andernfalls gilt das Arztzeugnis als nicht beigebracht. Dieselben Vorkehrungen kann die Arbeitgeberin für ihre eigenen Bedürfnisse verlangen.

Die Arbeitgeberin kann in begründeten Fällen die Untersuchung durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt anordnen, dessen Kosten die Arbeitgeberin trägt. Der Betriebsarzt oder Vertrauensarzt ist ermächtigt, der Arbeitgeberin die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit mitzuteilen.

Leistungen der Versicherungen fallen in dem Umfang an die Arbeitgeberin, als diese für die betreffende Periode Lohnzahlungen erbringt.

Der Abschluss einer Krankenpflegeversicherung ist Sache der Mitarbeitenden.

Die Lohnfortzahlungspflicht erlischt in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **Artikel 36 – Mutterschaftsurlaub**

Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub ist wie folgt geregelt:

- im ersten und zweiten Dienstjahr 14 Wochen (80% Lohn)
- nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr 16 Wochen (100% Lohn)

Die Entschädigung für die Zeit der Mutterschaft erfolgt unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis am Ende des Mutterschaftsurlaubes aufgelöst wird. Bis zur Dauer von 14 Wochen hat der Mutterschaftsurlaub keine Ferienkürzung (OR 329b Abs. 3) zur Folge.

Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Arbeitgeberin und wird an eine allfällige Lohnfortzahlung angerechnet, resp. im Anschluss an ein allfällige Lohnfortzahlungsdauer an die Mitarbeiterin weitergeleitet.

Die Arbeitgeberin ist bestrebt, Frauen, welche nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes nicht mehr bei ihr angestellt sind innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes wieder in das Unternehmen zu integrieren.

Die Arbeitgeberin ist zudem bestrebt, den Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch nach dem Mutterschaftsurlaub eine gleichwertige Tätigkeit mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten.

### **Artikel 37 – GAV-Verhandlungen und Verbandstätigkeit**

Für die GAV-Verhandlungen werden die Mitglieder der Verhandlungsdelegationen freigestellt.

Die vertragsschliessenden Gewerkschaften und Verbände können für ihre Verbandsarbeit, insbesondere die Teilnahme an Bildungskursen und Tagungen der Verbände pro Jahr höchstens 200 Tage bezahlten Urlaub beanspruchen. Über die Aufteilung dieser Urlaubstage einigen sich die vertragsschliessenden Gewerkschaften und Verbände direkt. Mitarbeitende, welche solche Urlaubstage beanspruchen möchten, sprechen sich dabei mit ihren Vorgesetzten ab und nehmen auf die betrieblichen Erfordernisse Rücksicht.

## **F) Pensionierung**

### **Artikel 38 – Berufliche Vorsorge**

Die Mitarbeitenden sind bei der SWISS Vorsorgestiftung für das Bodenpersonal entsprechend dem jeweils gültigen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

Für Beiträge und Leistungen ist das Reglement massgebend. Die reglementarischen Beiträge an die Versicherung werden von der Arbeitgeberin und den Versicherten je hälftig getragen.

Die ordentliche Pensionierung erfolgt mit dem erfüllten 63. Altersjahr.

Der versicherte Lohn entspricht dem arbeitsvertraglich fest vereinbarten Jahreslohn abzüglich des Koordinationsabzugs.

### **Artikel 39 – Überbrückungsrente**

Für die Zeit zwischen der ordentlichen Pensionierung, mit dem erfüllten 63. Altersjahr und dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters gemäss AHV besteht Anspruch auf eine Überbrückungsrente in der Höhe einer (1) maximalen vollen AHV-Altersrente pro Jahr. Bei Aufschub oder Teilpensionierung reduziert sich der Anspruch entsprechend. Es gelten die jeweils gültigen Bestimmungen des SWISS Vorsorgestiftungs-Reglements.

Die Überbrückungsrente wird von der Arbeitgeberin finanziert und bei Fälligkeit an die SWISS Vorsorgestiftung zu Gunsten des individuellen Beitragskontos überwiesen. Allfällige auf der Überbrückungsrente geschuldete Sozialversicherungsbeiträge werden von der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden je zur Hälfte getragen. Eine allfällige Steuerpflicht geht vollumfänglich zu Lasten des Mitarbeitenden.

## **III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **Artikel 40 – Sozialplan**

Die Vertragsparteien haben einen Sozialplan vereinbart, der einen integrierenden Bestandteil dieses GAV darstellt.

## **Artikel 41 – Inkrafttreten und Dauer**

### **41.1 Inkrafttreten und ordentliche Dauer**

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2011 in Kraft und gilt vorbehältlich einer vorzeitigen Kündigung durch die Gewerkschaften und Personalverbände (gemäss Ziff. 41.2) bis zum 30. Juni 2014. Wird er nicht 6 Monate vor Ablauf der Gültigkeit von der Arbeitgeberin oder gemeinsam von allen Gewerkschaften und Personalverbänden gekündigt, so verlängert sich seine Geltungsdauer auf unbeschränkte Zeit, wobei er dann frühestens ab dem 01. Juli 2014 durch die Arbeitgeberin oder gemeinsam von allen Gewerkschaften und Personalverbänden jederzeit auf 6 Monate kündbar ist.

### **41.2 Vorzeitige Kündigung**

Gemeinsam können die Gewerkschaften und Personalverbände diesen Gesamtarbeitsvertrag vorzeitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals auf den 30. Juni 2013 und spätestens auf den 30. Juni 2014 kündigen.

## **Artikel 42 – Massgebender Text**

Der vorliegende GAV wird auf englisch und französisch übersetzt; bei Widersprüchen und Unklarheiten ist der deutsche Text massgebend.

## **Artikel 43 – Anhänge**

Die Anhänge, auf welche im vorliegenden GAV verwiesen wird, sind integrierender Bestandteil des GAV.

Swiss International Air Lines AG



.....  
Reto Schmid  
Head of Human Resources  
& General Counsel



.....  
Christian Ammann  
Head of Industrial Relations

Kaufmännischer Verband Schweiz



.....  
Peter Kyburz

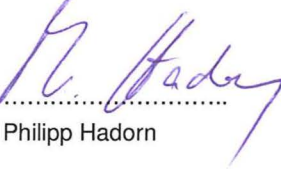


.....  
Barbara Gisi




.....  
Benedikt Gschwind

SEV-GATA



.....  
Philipp Hadorn



.....  
Giorgio Tuti

VPOD



.....  
Daniel Vischer

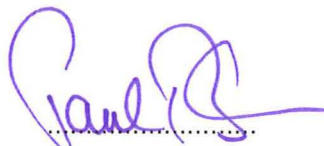


.....  
René Zurin

PUSH



.....  
Richard Dunkel



.....  
Paul Blum