

GESAMTARBEITSVERTRAG

ANHÄNGE I – VII

CABIN CREW MEMBERS

SWISS / kapers

GÜLTIG AB 01. MAI 2009

The logo for 'kapers' features the word in a lowercase, sans-serif font. A red checkmark is positioned above the letter 'a'.



ANHANG I ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG SWISS/KAPERS

Saläre und Salärzulagen (Artikel 43 ff. GAV)

1. ALLGEMEINES

- 1.1. Die in den nachfolgenden Tabellen unter Ziffer 5 und 6 aufgeführten Saläre sind als Jahressaläre zu verstehen.
- 1.2. Das Salär wird abhängig nach Salärband und Salärdienstjahren festgelegt.
- 1.3. Die Auszahlung erfolgt monatlich und beträgt jeweils 1/12 des Jahressalärs. Das Salär wird bis am 27. des Monats ausgerichtet. Fällt der 27. auf einen Samstag oder Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorangehenden Freitag. Sonderregelungen für gesetzliche Feiertage bleiben vorbehalten. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos.
- 1.4. Regelung betreffend Wechsel des Salärdienstjahres: Fällt das Ereignis (Anstellungsdatum) auf die erste Hälfte (bis 15.) des Monats, findet der Wechsel auf den 1. desselben Monats statt. Fällt das Ereignis indessen auf die 2. Hälfte (ab 16.) des Monats, findet der Wechsel auf den 1. des folgenden Monats statt.

2. EINSTUFUNG CCM

- 2.1. Mit Beginn der Anstellung werden die CCM in der Regel ins erste Salärdienstjahr gemäss Salärtabelle eingestuft. Zweisprachige CCM (Deutsch und Englisch) werden im Salärband A eingereiht. Bei Drei- oder Mehrsprachigkeit (Deutsch, Englisch sowie mindestens eine der folgenden Sprachen: Französisch, Italienisch oder Spanisch) erfolgt die Einstufung in das Salärband B.
- 2.2. Nach erfolgreich bestandener Berufsprüfung erfolgt die Einstufung in das Salärband C rückwirkend auf das Datum des Entscheids der Prüfungskommission, sofern die Bereitschaft zur Übernahme von Einführungen an Bord vorhanden ist. Im entsprechenden Monat wird das neue Salär des Salärbandes C anteilmässig (pro rata temporis) bezahlt. Die Übernahme von Einführungsaufgaben an Bord ist für alle CCM im Salärband C obligatorisch. Fehlt die Bereitschaft zur Übernahme von Einführungen, bleibt die Einstufung im Salärband B respektive erfolgt eine Rückstufung vom Salärband C ins Salärband B.
- 2.3. CCM mit Instruktionstätigkeit (Übernahme von Einführungen), welche nicht über den eidg. Fachausweis verfügen, werden im Salärband C eingestuft, erfahren jedoch eine Saläranpassung gemäss Punkt 4.

3. EINSTUFUNG M/C-EUROPE UND M/C-INTERCONT

- 3.1. Mit Beginn der Ausbildung zum M/C-Europe erfolgt die Einstufung ins Salärband D.
- 3.2. M/C-Europe verbleiben nach Abschluss der Ausbildung im Salärband D.
- 3.3. Per ersten des Monats, in welchem der Grundkurs M/C-Intercont besucht wird, findet die Einstufung in das Salärband E statt.

4. BERUFSPRÜFUNG

- 4.1. CCM Instruktor, M/C-Europe und M/C-Intercont (Salärbänder C, D und E), welche nicht über den eidg. Fachausweis verfügen, wird das Salär gemäss Salärband um CHF 250.- pro Monat gekürzt.
- 4.2. Ausgenommen von obiger Bestimmung sind diejenigen CCM Instruktor, M/C-Europe und M/C-Intercont (Salärbänder C, D und E), welche diese Funktion bereits vor der Einführung der „Eidgenössischen Berufsprüfung für Flight Attendants“ (1992) ausübten.

5. SALÄRTABELLE I

Die Salärtabelle I gilt nur für CCM mit Antrittsdatum bei der Swiss vor dem 1. Oktober 2006.

Salärtabelle I in CHF					
Salärdienstjahr GAV09CCM	Salärband A CCM 2 Sprachen	Salärband B CCM 3 Sprachen	Salärband C CCM Instruktor mit BP	Salärband D M/C Europe mit BP	Salärband E M/C Intercont mit BP
1	42'600	43'281	47'616		
2	42'600	44'541	48'876	58'632	
3	42'600	46'668	50'988	60'024	62'808
4	42'600	48'132	52'464	61'392	65'340
5	42'600	50'364	55'080	63'756	67'800
6	42'600	52'848	57'300	66'360	70'284
7	42'600	55'596	59'904	68'964	72'888
8	42'600	58'044	62'496	71'544	75'492
9	42'600	60'396	64'848	73'764	77'820
10	42'600	62'736	67'188	76'128	80'052
11	42'600	65'100	69'408	78'480	82'404
12	42'600	67'320	71'772	80'700	84'624
13	42'600	69'540	73'872	82'800	86'844
14	42'600	71'772	76'104	85'140	89'088
15	42'600	73'500	77'952	86'868	90'912
16	42'600	75'336	79'788	88'716	92'664
17	42'600	77'196	81'528	90'588	94'512
18	42'600	78'936	83'268	92'304	96'228

6. SALÄRTABELLE II

Die Salärtabelle II erfasst CCM, welche aus dem GAV06NE oder dessen Nachfolgevertrag in den GAV09CCM übertreten.

Salärtabelle II in CHF					
Salärdienstjahr GAV09CCM	Salärband A CCM 2 Sprachen	Salärband B CCM 3 Sprachen	Salärband C CCM Instruktor Mit BP	Salärband D M/C Europe Mit BP	Salärband E M/C Intercont Mit BP
1	42'600	44'400	48'000	55'200	58'800
2	42'600	45'600	49'200	56'400	60'000
3	42'600	46'800	50'400	57'600	61'200
4	42'600	48'000	51'600	58'800	62'400
5	42'600	49'200	52'800	60'000	63'600
6	42'600	50'400	54'000	61'200	64'800
7	42'600	51'600	55'200	62'400	66'000
8	42'600	53'208	56'808	64'008	67'608
9	42'600	54'816	58'416	65'616	69'216
10	42'600	56'424	60'024	67'224	70'824
11	42'600	58'032	61'632	68'832	72'432
12	42'600	59'640	63'240	70'440	74'040
13	42'600	61'248	64'908	72'264	75'888
14	42'600	62'856	66'576	74'088	77'736
15	42'600	64'464	68'244	75'912	79'584
16	42'600	66'072	69'912	77'736	81'432
17	42'600	67'680	71'580	79'560	83'280
18	42'600	69'288	73'248	81'384	85'128
19	42'600	70'896	74'916	83'208	86'976
20	42'600	72'504	76'584	85'032	88'824
21	42'600	74'112	78'252	86'856	90'672
22	42'600	75'720	79'920	88'680	92'520
23	42'600	77'328	81'588	90'504	94'368
24	42'600	78'936	83'268	92'304	96'228

7. VARIABLER LOHNBESTANDTEIL

Abhängig vom Ergebnis des Geschäftsjahres entrichtet die Swiss gemäss Tabelle in Ziff. 7.1 den CCM einen variablen Lohnbestandteil, vorausgesetzt die EBIT-Marge ist gleich oder höher als 5%.

7.1. Anspruch

Der Anspruch auf den variablen Lohnbestandteil besteht ab Anstellung unter diesem GAV.

Der variable Lohnbestandteil wird nach Massgabe des effektiv ausbezahlten Basislohnes des massgebenden Geschäftsjahres berechnet. Folgende Tabelle wird angewendet:

EBIT-Marge	Auszahlung in % des Salärs gem. Anhang I*
< 5%	0%
>= 5%	2.5%
>= 8%	4.2%
>=10%	6.7%
>=12%	10%

* Die Auszahlungswerte (in %) zwischen den festgelegten EBIT-Margen werden linear interpoliert.

Ist das CCM 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 den variablen Lohnbestandteil.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch auf den variablen Lohnbestandteil pro rata temporis bis zum Vertragsende bzw. per Ereignisdatum. Die abschliessende EBIT-Marge stützt sich dabei auf die letzten verfügbaren und publizierten Messgrössen.

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

7.2. Auszahlung

Die Auszahlung des variablen Lohnbestandteiles für ganze Geschäftsjahre erfolgt jeweils im April, nach Vorliegen der von der Revisionsstelle der SWISS testierten Gruppen-Jahresrechnung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezahlt die SWISS den variablen Lohnbestandteil im Austritts-, spätestens aber im Folgemonat.

Vom variablen Lohnbestandteil werden die Arbeitnehmerbeiträge für die obligatorischen Sozialversicherungen abgezogen. Die ausgerichtete variable Lohnbestandteil-Auszahlung ist nicht pensionskassenversichert.

8. MEHRFLUGLEISTUNGEN

8.1. Grundsatz

Flugleistungen von mehr als 70 Blockstunden im Kalendermonat (ohne Dead Heading Stunden) werden gemäss folgender Berechnungsformel entschädigt:

Stundenzuschlag für die n-te Stunde über 70 Blockstunden = CHF 1.- mal (n-70).

Mehrflugleistungen bei total k* Blockstunden = $\frac{\text{CHF 1.- mal (k-70) mal (k-70+1)}}{2}$

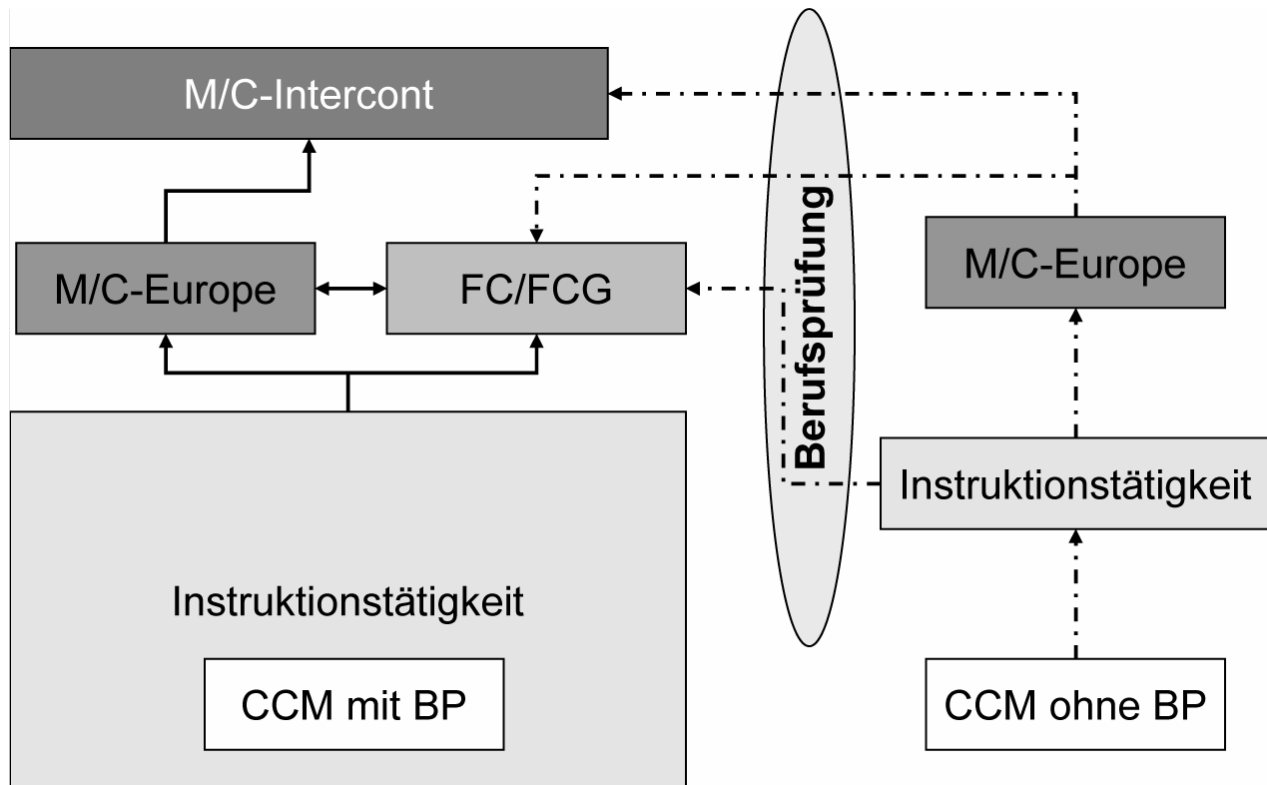
* k = effektive Anzahl Blockstunden innerhalb eines Kalendermonats

8.2. Kürzung bei Abwesenheiten

Bei Ein- oder Austritten, Ferien, bezahltem Mutterschaftsurlaub, unbezahltem Urlaub, TZV, Militärdienst, Fluguntauglichkeit und Bodeneinsatz zufolge Fluguntauglichkeit reduziert sich die Anspruchsschwelle von 70 Blockstunden um je eine (1) Stunde pro Abwesenheitstag. Dieser Wert wird anstelle der Zahl 70 in der unter Ziff. 8.1 stehenden Formel eingesetzt.

ANHANG II ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG SWISS/KAPERS

Laufbahn (Artikel 32 ff. GAV)



1. AUSBILDUNG ZUM CCM

- 1.1. Die Dauer der einzelnen Ausbildungsschritte ist abhängig von der Anzahl neu eintretender CCM.
- 1.2. Bei längeren Absenzen vom Flugdienst wird die Dauer der einzelnen Ausbildungsschritte in der Regel verlängert.
- 1.3. Nach Abschluss der Ausbildung zum Business Class Longhaul CCM besteht die Möglichkeit zur Übernahme von Instruktionstätigkeiten an Bord. Weiter wird dem CCM ermöglicht, sich als M/C-Europe zu bewerben.
- 1.4. Nach erfolgreichem Abschluss der „Berufsprüfung für Cabin Crew Members“ und der Bereitschaft zur Instruktion an Bord kann sich das CCM für die Funktion FC/FCG bewerben.

2. AUSBILDUNG ZUM M/C-EUROPE

- 2.1. M/C-Europe-Kandidaten werden assessiert.

- 2.2.** M/C-Europe-Aspiranten durchlaufen verschiedene Ausbildungsschritte. Die SWISS legt Art und Zeitpunkt sowie Dauer der einzelnen Ausbildungsschritte fest, die sich in der Regel über eine Zeitspanne von 12 Monaten erstrecken. Je nach Ausbildungsstand der M/C-Europe-Aspiranten kann die Dauer individuell verkürzt werden.
M/C-Europe werden gemäss ihrer Funktion vorwiegend auf der Kurzstrecke eingesetzt.
- 2.3.** Das Pflichtenheft des M/C-Europe beinhaltet unter anderem Instruktionen und Leistungsbeurteilungen von CCM an Bord.
- 2.4.** Bei längeren Absenzen vom Flugdienst wird die Dauer der einzelnen Ausbildungsschritte in der Regel verlängert.

3. AUSBILDUNG ZUM M/C-INTERCONT

- 3.1.** Entscheidet sich ein M/C-Europe zur weiteren Ausbildung zum M/C-Intercont, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:
- Anmeldung des M/C-Europe für die Tätigkeit als M/C-Intercont
 - Insgesamt 5 Dienstjahre als CCM
 - 24 Monate „M/C-Europe“ und mindestens 1'000 Blockstunden in der Funktion als M/C-Europe ab Beginn Grundkurs M/C-Europe. Ausnahme: ehemalige M/C-SH und M/C-ASP, welche diese Funktion bereits während der Laufdauer des GAV2006CCM innehatten, müssen lediglich die Auflage von 24 Monaten erfüllen, die Auflage von 1'000 Blockstunden entfällt.
 - Erfolgreicher Abschluss der „Berufsprüfung für Cabin Crew Members“
 - Dreisprachigkeit (Deutsch und Englisch sowie mindestens eine der folgenden Sprachen: Französisch, Italienisch oder Spanisch)
 - Nach der Anmeldung durchgeführtes Mitarbeitergespräch (Standortbestimmung), keine Vorbehalte seitens SWISS im Hinblick auf die M/C-Intercont Funktion
- 3.2.** Nach Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen ist der M/C-Intercont Grundkurs innerhalb von 9 Kalendermonaten zu planen.
- 3.3.** Das Pflichtenheft des M/C-Intercont beinhaltet unter anderem Instruktionen und Leistungsbeurteilungen von CCM an Bord.
- 3.4.** Bei längeren Absenzen vom Flugdienst wird die Dauer der einzelnen Ausbildungsschritte in der Regel verlängert.

4. AUSBILDUNGSABBRUCH FÜR M/C-EUROPE UND M/C-INTERCONT

- 4.1.** Wird die Ausbildung durch den M/C-Aspiranten, den M/C-Europe oder die SWISS abgebrochen, muss dies schriftlich und begründet unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten angezeigt werden.

- 4.2. Die SWISS kann aus qualifikatorischen oder disziplinarischen Gründen die M/C-Europe- und M/C-Intercont Ausbildung abbrechen. Das Drei-Stufen-Verfahren gemäss Artikel 14 Ziff. 2 GAV findet in diesem Fall keine Anwendung.
- 4.3. M/C-Europe-Aspiranten, deren Ausbildung zum M/C-Europe abgebrochen wird, werden gemäss ihrer vorgängigen Qualifikation und nach Ablauf der unter Ziff. 4.1. aufgeführten Frist wieder als CCM eingesetzt. Sie werden in das entsprechende Salärband zurückgestuft.
- 4.4. M/C-Intercont-Aspiranten, deren Ausbildung zum M/C-Intercont abgebrochen wird, werden gemäss ihrer vorgängigen Qualifikation als M/C-Europe eingesetzt und vergütet.

5. EINSATZGEBIET FÜR M/C-EUROPE UND M/C-INTERCONT IN WEITERBILDUNG

- 5.1 M/C-Europe und M/C-Intercont in Weiterbildung werden selbständig nur auf Kurzstrecken-Flugzeugtypen und dies nur im Kurzstreckenbereich (Definition gemäss FDR) eingesetzt.

ANHANG III ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG SWISS/KAPERS

Salärzahlung bei Militär-, Schutz-, Zivil- sowie Rotkreuzdienst (Artikel 51 GAV)

Bei Militär-, Schutz-, Zivil- sowie Rotkreuzdienst in der Schweiz richtet die SWISS folgende Saläransätze (inkl. Kinderzulagen) aus:

		ledig-geschieden –verwitwet		Verheiratet	
		ohne Unterstützungspflicht	mit Unterstützungspflicht	ohne Kinder	mit Kindern
1. OBLIGATORISCHE MILITÄRDienstLEISTUNGEN					
1.1	RS	50%	50%	80%	80%
1.2	UOS, Abverdienen Uof, Beförderungsdienste für höhere UOf und Of (Schule und Abverdienen)	80%	80%	80%	80%
1.3	FDT (Fortbildungsdienste der Truppe), obligatorischer Assistenz- oder Ordnungsdienst	100% 80%	100% 80%	100% 80%	100% 80%
		Wo zwei Saläransätze pro Kategorie aufgeführt sind, gilt der erste für Dienstleistungen bis zu 30 Tagen pro Kalenderjahr, der zweite für die nachfolgende Zeit			
2. FREIWILLIGE MILITÄRDienstLEISTUNGEN					
2.1	Militärische Kurse im Interesse der SWISS (Erweiterung beruflicher Kenntnisse)	Kein Saläranspruch; bei besonderen Situationen Festlegung des Saläranspruchs von Fall zu Fall (allenfalls teilweise Anrechnung an Ferien möglich)			
2.2	Sommer- und Wintergebirgskurse				
2.3	Teilnahme an nationalen oder internationalen Militärwettkämpfen				
3. ZIVILDienst UND SCHUTZDienstLEISTUNGEN					
3.1	Reduzierte RS und FDT in Rotkreuzformationen	= gleicher Saläranspruch wie 1.1 (RS) oder 1.3			
3.2	Dienstleistungen in der Zivilschutzorganisation	= gleicher Saläranspruch wie 1.3			

4. ÜBRIGES

- 4.1.** Für nicht in diesem Anhang aufgeführte Dienstleistungen wird der Saläranspruch von Fall zu Fall durch den Personaldienst geregelt.
- 4.2.** Für Militärdienstabwesenheiten, die nicht durch eine entsprechende Lohnausgleichskarte belegt sind, wird kein Salär ausgerichtet.

ANHANG IV ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG SWISS/KAPERS

Weiterführung / Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Schwangerschaft (Artikel 55 GAV)

1. Eine Schwangerschaft ist der zuständigen Stelle frühzeitig zu melden und gleichzeitig ein Arztzeugnis beizubringen, das beinhaltet, in welchem Schwangerschaftsmonat sich das CCM befindet.
2. Bei Schwangerschaft entscheidet das CCM, ob es sein Arbeitsverhältnis nach einer entsprechenden Unterbrechung des Flugdienstes fortführen oder auflösen will.
3. Bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses gilt die folgende Regelung:
 - 3.1 Der Unterbruch im Flugdienst beginnt mit dem vorübergehenden Bodeneinsatz gemäss Art. 23 GAV, spätestens jedoch nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats. Der Unterbruch endet spätestens vier Monate nach der Niederkunft.
 - 3.2 Der Einsatz im Bodendienst endet spätestens mit der Niederkunft.
 - 3.3 Auf ausdrücklichen Wunsch des CCM kann anstelle des vorübergehenden Bodeneinsatzes ein unbezahlter Urlaub bis zur Niederkunft treten.
4. Sofern sich ein CCM nicht für die Weiterführung des Anstellungsverhältnisses gemäss Ziff. 2 entscheidet, gilt folgende Regelung:
 - 4.1 Das CCM scheidet mit Beginn des vorübergehenden Bodeneinsatzes gemäss Art. 23 GAV aus dem Flugdienst aus, spätestens jedoch nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats.
 - 4.2 Auf ausdrücklichen Wunsch des CCM kann anstelle des vorübergehenden Bodeneinsatzes ein vorzeitiger Austritt vereinbart werden.
 - 4.3 Wird das Arbeitsverhältnis wegen Schwangerschaft aufgelöst, richtet die SWISS bei Austritt ein Schwangerschaftsgeld in der Höhe des gemäss Art. 55 vorgesehenen bezahlten Mutterschaftsurlaubs aus, sofern und soweit das CCM ihren Anspruch auf Mutterschaftsurlaub der SWISS abtritt.

ANHANG V ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG SWISS/KAPERS

Teilzeitverträge (Artikel 42 GAV)

A) ALLGEMEINES

1. Innerhalb dieses GAV besteht im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu einer Reduktion des Arbeitspensums.
2. Teilzeitverträge sind unbefristet.
3. Bei Personalabbau gelten für CCM mit Teilzeitverträgen die gleichen Bestimmungen wie für Vollbeschäftigte (Art. 57 GAV).
4. Für alle nicht ausdrücklich geregelten Belange gilt bei Teilzeitverträgen bezüglich Leistungen oder Entschädigungen der Grundsatz der analogen Reduktion. Die Kürzung der Ferien bei Verhinderung an der Arbeitsleistung erfolgt gemäss Art. 38 GAV. Eine Reduktion der kürzungsfreien Tage ist nicht zulässig. Die mit TZV/TZVM bezeichneten Tage gelten nicht als Verhinderung an der Arbeitsleistung.
5. Ein Wiederaufbau eines einmal reduzierten Pensums setzt entsprechenden Personalbedarf voraus.
6. Jede Reduktion des Arbeitspensums wird im individuellen Anstellungsvertrag zwischen dem CCM und der SWISS festgehalten. Die Detailregelungen sind in einer separaten Beilage zum Anstellungsvertrag enthalten. Diese werden im Einvernehmen mit kapers festgelegt.
7. Die zusätzlichen Freitage werden im Einsatz bezeichnet, entweder mit TZVM (Tagesmodell) oder mit TZV (Blockmodell).
8. Eine Erweiterung der Teilzeitmodelle ist mit Zustimmung der kapers möglich.
9. Änderungen im Sinne von Auf- oder Abbau des Arbeitspensums können jährlich beantragt werden.
10. Der Salärsprung erfolgt jeweils nach einem vollendeten Dienstjahr zu 100% Arbeitspensum (entspricht einem Salärdienstjahr).
11. Lohnfortzahlung und Versicherungsschutz bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Invalidität und Tod sind gemäss den Bestimmungen im GAV auf Basis des effektiv versicherten Lohnes durchgehend gewährleistet.

B) MODELLE

1. Allgemeines

- 1.1 Es besteht die Möglichkeit einer Reduktion des Arbeitspensums mittels zweier verschiedener Teilzeitmodelle: Tageweise (über den Monat verteilt) oder Blockweise (30 Tage am Stück).
- 1.2 Ein einmal gewähltes Modell kann während des Jahres nicht gewechselt werden.

2. Tagesmodell: Reduktion in Tagen (TZVM)

- 2.1 Das Arbeitspensum kann auf 90%, 80% oder 70% reduziert werden.
- 2.2 Die bereits bestehenden 60%-Verträge werden fortgeführt, auch bei Wechsel des Dienstortes und gleichzeitigem Verbleib auf Kurzstrecken-Flugzeugtypen, inkl. A320. Bei Wechsel auf Langstrecken-Flugzeugtypen geht der Besitzstand verloren. In diesem Fall werden die Verträge nach betrieblichen Möglichkeiten und im Einverständnis mit dem betroffenen Cabin Crew Member in eines der bestehenden Modelle überführt.
- 2.3 Die Reduktion des Arbeitspensums bezieht sich grundsätzlich auf den entsprechenden Teil des Monatspensums, basierend auf dem Kalenderjahr.
- 2.4 Bei einer Reduktion des Arbeitspensums berechnen sich die zusätzlichen freien Tage (TZVM-Tage) pro Kalenderjahr wie folgt:

$$T = (365 * R) - (F * R)$$

Legende: T = effektiver Anspruch an TZVM-Tagen pro Kalenderjahr
R = Reduktion des Arbeitspensums in Prozenten
F = vertraglicher Ferienanspruch pro Kalenderjahr
Anmerkung: Der Faktor (F * R) wird auf die nächst höhere ganze Zahl gerundet.

Der jährliche Ferienanspruch bleibt dadurch ungekürzt.

- 2.5 Sofern Abwesenheiten dies nicht verunmöglichen, wird der Gesamtanspruch an TZVM-Tagen pro Jahr gleichmässig auf 12 Kalendermonate verteilt geplant. Dabei müssen jeweils mindestens zwei TZVM-Tage am Stück geplant werden. Die Zuteilung der Tagesblöcke ist Sache der SWISS.

3. Blockmodell: Reduktion in Blöcken à 30 Tage (TZV)

- 3.1 Das Arbeitspensum kann um einen, zwei, drei, vier, fünf oder sechs Blöcke (TZV 11-6) reduziert werden.
- 3.2 Der erste Block beginnt jeweils am 4. Januar, der letzte Block endet jeweils am 29. Dezember, bzw. am 28. Dezember während Schaltjahren. Das Startdatum kann mit Zustimmung der Kapers auf Beginn des Kalenderjahres angepasst

werden. Die genauen Daten der einzelnen Blöcke sind in der Beilage zum Anstellungsvertrag ersichtlich.

- 3.3 Der Ferienanspruch wird pro einsatzfreien Tag um 1/365, respektive 1/366 gekürzt.
- 3.4 Die arbeitsfreien Blöcke (30 Tage) werden jährlich, unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und der persönlichen Wünsche, durch die SWISS zugeteilt.
- 3.5 Bei Unfall in einem arbeitsfreien Block deckt die SUVA-Abrediversicherung den Versicherungsschutz ab. Die Kosten dieser Prämie gehen voll zu Lasten der SWISS.

C) TZV PLUS

1. In Bezug auf die Modelle gemäss vorstehend lit. B) kann sich das CCM schriftlich bereit erklären, gegen Entgelt über den durch TZV reduzierten Blockstundenwert hinaus bis zur maximal gesetzlich zulässigen Blockstundenlimite pro Kalenderjahr eingesetzt zu werden (TZV Plus).
2. Jeweils anlässlich der jährlichen TZV-Ausschreibung haben die CCM die Möglichkeit, sich für den TZV-Plus zur Verfügung zu stellen, respektive davon zurückzutreten. Voraussetzung ist ein Bedarf seitens SWISS. Somit besteht kein Anspruch, über den durch TZV reduzierten Blockstundenwert hinaus eingesetzt zu werden.
3. Bei unterjährigem Austritt und/oder allfälligem Bodeneinsatz werden nur die Blockstunden entschädigt, welche zum Zeitpunkt des Austritts über dem maximalen Blockstundenwert pro Kalenderjahr gemäss reduziertem Arbeitspensum liegen.
4. Die effektiv geflogenen Blockstunden über dem reduzierten Blockstundenwert werden finanziell wie folgt kompensiert: Jahreslohn gemäss Teilzeitpensum dividiert durch die reduzierte Blockstundenlimite gemäss TZV-Pensum, ergibt die Entschädigung pro Blockstunde über dem reduzierten Blockstundenlimit im Kalenderjahr. Die Auszahlung erfolgt auf Basis der effektiv geflogenen Blockstunden des Kalenderjahres mit dem Februar-Gehalt des Folgejahres respektive bei Austritt.

Beispiel:

Reduktion des Arbeitspensums	: 50%
Maximaler Blockstundenwert pro Kalenderjahr aufgrund des Arbeitspensums	: 450
Tatsächlich geleistete Anzahl Blockstunden im betreffenden Kalenderjahr	: 500

Berechnung des Beispiels:

$$\frac{50\% \text{ des } 100\% \text{-Jahressaläres mal } (500 \text{ Blockstunden} - 450 \text{ Blockstunden})}{900 \text{ Blockstunden mal } 50\%}$$

ANHANG VI ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG SWISS/KAPERS

Vorsorge (Artikel 17 und 56 GAV)

A) ALTERSLEISTUNGEN

Die Altersleistungen richten sich nach den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse.

B) BEITRÄGE AN DIE BERUFLICHE VORSORGE

Die Höhe der Beiträge an die berufliche Vorsorge richtet sich nach dem jeweiligen Lebensalter und ist in der nachfolgenden Tabelle festgehalten.

Alter des CCM*	Höhe des Beitrages für Altersgutschriften an die berufliche Vorsorge in Prozenten des Lohnes gemäss Salärtabelle (Anhang I GAV)		
	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil	Total Beiträge
25-27	3%	3%	6%
28-30	5%	5%	10%
31-35	6.5%	6.5%	13%
36-40	9%	9%	18%
41-45	10%	12%	22%
46-54	10%	14%	24%
55-58	10%	12%	22%
59-60	6%**	6%**	12%***

* Der Wechsel in die nächst höhere Altersstufe erfolgt nach Vollendung des Altersjahres auf den nächsten Monatsersten.

** Im Minimum 9% des BVG-Koordinationslohnes

*** Im Minimum 18% des BVG-Koordinationslohnes

C) RISIKOPRÄMIEN

Die Prämien für die Risiken Tod und Invalidität gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

D) ABLÖSUNG DER EINMALEINLAGE AUS GAV06 CCM

Die Einmaleinlage aus dem GAV06 CCM wird abgelöst.

- CCM mit Geburtsdatum vom 01.05.1951 bis und mit 30.04.1955 fallen unter die nachfolgenden Pensionierungsoptionen.
- CCM mit Geburtsdatum vom 01.05.1955 bis 31.12.1956 wird zu den Altersleistungen gemäss lit A) bis C) ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag auf den Altersgutschriften gemäss Ziff. 2 entrichtet.
- CCM mit Geburtsdatum ab 01.01.1957 erhalten die Altersleistungen gemäss lit A) bis C).

1. Pensionierungsoptionen

Für CCM mit Geburtsdatum zwischen 01.05.1951 und 30.04.1955, welche zwischen 01.05.2009 und 30.04.2013 das ordentliche Pensionierungsalter 58 erreichen, gibt es folgende Wahlmöglichkeiten .

1.1 Option „Pensionierung / Frühpensionierung mit Einmaleinlage“

Das CCM bezieht die Einmaleinlage und geht zum nachstehenden Zeitpunkt in Pensionierung, respektive Frühpensionierung.

Die Pensionierung erfolgt gemäss folgender Staffelung:

Geburtsdatum	Pensionierungsdatum
01.05.1951 bis 31.05.1951	31.05.2009
01.06.1951 bis 30.06.1951	30.06.2009
01.07.1951 bis 31.07.1951	31.07.2009
01.08.1951 bis 31.12.1951	31.08.2009
01.01.1952 bis 31.12.1953	31.10.2009
01.01.1954 bis 31.12.1954	31.12.2009
01.01.1955 bis 30.04.1955	30.04.2010

Länger arbeiten ist nicht möglich, und es besteht keine Möglichkeit eines Wiedereintritts in die SWISS.

Der Entscheid des CCM hat bis zum 30.04.2009 zu erfolgen und ist unwiderruflich.

Die Höhe der Einmaleinlage wird gemäss Anhang VI lit. C) Ziff. 2 GAV 06 berechnet und danach jahrgangsabhängig gemäss nachfolgender Tabelle gekürzt:

Jahrgang	Kürzung der Einmaleinlage in %
Jahrgang 1951:	- 15%
Jahrgang 1952:	- 10%
Jahrgang 1953:	- 5%
Jahrgang 1954:	keine Kürzung.
Jahrgang 1955:	keine Kürzung.

Die Einmaleinlage an die Pensionskasse wird fällig mit der Pensionierung des CCM. Vor der Pensionierung besteht kein Anspruch auf eine Einmaleinlage oder Teile davon.

1.2 Option „Weiterarbeiten“

CCM, welche sich für die Option „Weiterarbeiten“ entscheiden, erhalten unter bestimmten Voraussetzungen eine Migrationseinlage und allenfalls eine Zahlung aus dem Ausgleichsfonds. Das CCM arbeitet in diesem Falle weiter (ordentliche Pensionierung mit Alter 58, freiwillige Frühpensionierung vor Alter 58 oder freiwillige Verlängerung bis Alter 59).

1.2.1 Berechnung / Auszahlung der Migrationseinlage

Die Migrationseinlage beträgt maximal 125% eines Jahressalärs für Pensionierungen am 31.05.2009. Danach wird die Migrationseinlage bis zum 30.04.2013 linear um 1/48 pro Monat gekürzt.

Die Migrationseinlage (gemäss obiger Berechnung mit Kürzung um 1/48 pro Monat nach dem 31.05.2009) wird vollständig ausbezahlt, wenn die entsprechende Person 25 volle Salärdienstjahre geleistet hat. Ansonsten erfolgt eine entsprechende Reduktion um 8% pro fehlendem Salärdienstjahr, d.h. bei weniger als 12.5 vollen Salärdienstjahren erfolgt keine Migrationseinlage mehr.

- Sowohl für die ordentliche Pensionierung gemäss Art. 17 Ziff. 1 wie auch für die Weiterbeschäftigung gemäss Art. 17 Ziff. 2 Abs. 2 ist das Stichdatum zur Bestimmung des Jahressalärs und der vollen Salärdienstjahre ist das vollendete 58. Altersjahr. Die Überweisung der Migrationseinlage auf das individuelle Beitragskonto erfolgt auf denselben Zeitpunkt.
- Bei einer vorzeitigen Pensionierung (gemäss Art. 17 Ziff. 2 Abs. 1) ist das Stichdatum zur Bestimmung des Jahressalärs und der vollen Salärdienstjahre der Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung. Die Überweisung der Migrationseinlage auf das individuelle Beitragskonto erfolgt auf denselben Zeitpunkt.

Die Migrationseinlage darf nicht höher ausfallen als die vergleichbare Einmaleinlage gemäss Option „Pensionierung / Frühpensionierung mit Einmaleinlage“.

1.2.2 Ausgleichsfonds

1.2.2.1 Anspruch

Ein Anspruch auf Leistungen aus dem Ausgleichsfonds (zusätzlich zur Migrationseinlage) besteht, wenn die Einmaleinlage gemäss Option „Pensionierung / Frühpensionierung mit Einmaleinlage“ (Ziff. 1.1) um mindestens CHF 100'000 höher gewesen wäre, als die Migrationseinlage ist.

1.2.2.2 Leistungsumfang

CCM, welche zum Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung (58) mehr als 25 volle Salärdienstjahre erreicht haben, erhalten zum

Zeitpunkt der Pensionierung zusätzlich zur Migrationseinlage 1.5 Monatsgehälter pro vollem Salärdienstjahr, welches das 25. Salärdienstjahr übersteigt.

Diese Leistung aus dem Ausgleichsfond beträgt maximal 1.5 Jahrssaläre (dies entspricht 37 Salärdienstjahren). Diese Leistung wird ab dem 31.05.2009 bis zum Zeitpunkt der Pensionierung um 1/48 pro Monat gekürzt.

Für die Berechnung werden nur die Salärdienstjahre bis zum ordentlichen Pensionierungsalter (58) berücksichtigt. Bei vorzeitiger Pensionierung wird die Zahlung entsprechend der zum Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung erreichten vollen Salärdienstjahre gekürzt.

Die Summe aus Migrationseinlage und Ausgleichsfonds darf nicht höher ausfallen als die vergleichbare Einmaleinlage gemäss Option „Pensionierung / Frühpensionierung mit Einmaleinlage“.

1.2.3 Option „Weiterarbeiten bis maximal Alter 60“

Sofern die Differenz zwischen Einmaleinlage gemäss Ziff. 1.1 und der Summe aus der Leistung der Migrationseinlage und dem Ausgleichsfonds höher ausfällt als CHF 100'000.-, hat das CCM Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung bis zum vollendeten 60. Altersjahr.

CCM, welche sich für die Option „Weiterarbeiten bis maximal Alter 60“ entscheiden, müssen dies spätestens 1 Jahr vor der erwarteten Pensionierung ankündigen, d.h. spätestens bei Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters (58).

2. Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag von 2% für CCM mit Geburtsdatum vom 01.05.1955 bis 31.12.1956

CCM, welche zwischen dem 01.05.2013 bis und mit dem 31.12.2014 das ordentliche Pensionierungsalter (58) erreichen, erhalten spätestens per 30.04.2013 einen zusätzlichen Betrag auf ihr individuelles Beitragskonto, welcher einem um 2% (des Jahrressalärs) erhöhten Arbeitgeberbeitrags ihres Salärs für die Zeit vom 01.05.2013 bis 31.12.2014 entspricht.

ANHANG VII ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG SWISS/KAPERS

Flugleistungen (Artikel 36 GAV)

A) Flugleistungen

Die Flugleistungen der CCM sind wie folgt:

- a) Maximale Flugzeit pro Jahr (Blockhours): 900 h
- b) Maximale Flugzeit pro Monat (Blockhours): 100 h

Die maximalen Flugdienstzeiten sind in den FDR geregelt und sind in den entsprechenden Handbüchern publiziert.

B) Freitageanspruch

- a) Am Dienstort sind mindestens 9 Freitage pro Kalendermonat zu gewähren.
- b) Innerhalb von drei aufeinander folgenden Kalendermonaten (rollend) sind kumulativ jeweils mindestens 32 Freitage am Dienstort zu gewähren (Feiertage eingeschlossen).
- c) Einzelheiten sind in den FDR geregelt.