

GESAMTARBEITSVERTRAG

CABIN CREW MEMBERS

SWISS / kapers

GÜLTIG AB 01. MAI 2009

kapers



INHALTSVERZEICHNIS

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	8	
Artikel 1	Zweck	8
Artikel 2	Geltungsbereich	8
Artikel 3	Dienstort	8
Artikel 4	Unterwanderungsschutz / Quotenregelung	8
Artikel 5	Rechtsgrundlagen	9
Artikel 6	Koalitionsfreiheit	9
Artikel 7	Vollzugskostenbeitrag	9
Artikel 8	Friedenspflicht	10
Artikel 9	Mitwirkung	10
II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	12	
A)	Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12
Artikel 10	Anforderungsprofil	12
Artikel 11	Anstellung	12
Artikel 12	Wiedereintritt / Übertritt - Anrechnung früherer Dienstjahre	12
Artikel 13	Probezeit	13
Artikel 14	Kündigung	13
Artikel 15	Kündigung zur Unzeit (Sperrfristen)	15
Artikel 16	Weiterbeschäftigung beim Bodenpersonal	15
Artikel 17	Pensionierung / Rücktrittsalter für CCM	16

B)	Allgemeine Rechte und Pflichten	17
Artikel 18	Gleichstellung	17
Artikel 19	Persönlichkeits-, Daten- und Gesundheitsschutz	17
Artikel 20	Ärztliche Untersuchungen	17
Artikel 21	Pflicht zur Dienstleistung	18
Artikel 22	Nebenbeschäftigungen / Ausübung öffentlicher Ämter	18
Artikel 23	Bodeneinsätze	19
Artikel 24	Einsätze in Krisengebiete	19
Artikel 25	Operationelle Zusammenarbeit mit anderen Luftverkehrsunternehmungen	19
Artikel 26	Streikbrecherflüge	20
Artikel 27	Verhalten	20
Artikel 28	Verantwortlichkeit	20
Artikel 29	Leistungsbeurteilung	20
Artikel 30	Rechtsweg	21
Artikel 31	Ausbildung	22
Artikel 32	Laufbahn	22
Artikel 33	Übertritte von anderen Luftverkehrsunternehmungen	23
Artikel 34	Uniform	23
Artikel 35	Arbeitsplatz, Arbeitsmittel und Ruhemöglichkeiten	23
C)	Arbeitszeit, Ferien, Absenzen	24
Artikel 36	Flugleistungen	24
Artikel 37	Ferien	24
Artikel 38	Ferienkürzung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	25
Artikel 39	Ereignisgebundene Freitage / Austritt	26
Artikel 40	Bildungsurlaub	26

Artikel 41	Jugendurlaub	27
Artikel 42	Teilzeitverträge	27
D)	Entlöhnung	27
Artikel 43	Salär	27
Artikel 44	Teuerungsanpassung	27
Artikel 45	Variabler Lohnbestandteil	28
Artikel 46	Verkaufsumsatzbeteiligung	28
Artikel 47	Kinderzulage	28
Artikel 48	Ersatz von Dienstauslagen	28
E)	Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	29
Artikel 49	Salär bei Krankheit	29
Artikel 50	Salär bei Unfall und Berufskrankheiten	29
Artikel 51	Salär bei Militär-, Schutz-, Zivil- sowie Rotkreuzdienst	30
Artikel 52	Heilungskosten bei Krankheit und Unfall	30
Artikel 53	Besondere Ereignisse	31
Artikel 54	Salärfortzahlung bei Todesfall	32
Artikel 55	Mutterschaftsurlaub / Elternurlaub	32
F)	Vorsorge	33
Artikel 56	Berufliche Vorsorge	33
G)	Massnahmen bei wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen	33
Artikel 57	Betriebsbedingter Personalabbau	33

III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN **34**

Artikel 58 Geltungsdauer / Integrierende Bestandteile 34

Anhänge zum GAV

Anhang I Saläre und Salärzulagen

Anhang II Laufbahn / Ausbildung

Anhang III Salär bei Militär-, Schutz-, Zivil- sowie Rotkreuzdienst

Anhang IV Weiterführung/Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Schwangerschaft

Anhang V Teilzeitverträge

Anhang VI Vorsorge

Anhang VII Flugleistungen

ABKÜRZUNGEN

Erklärung der im Gesamtarbeitsvertrag verwendeten Abkürzungen:

Abs.	Absatz
AHV	Eidgenössische Alters- und Hinterlassenenversicherung
Art.	Artikel
ATC	Air Traffic Control
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BP	Berufsprüfung
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EBIT	Gewinn vor Steuern und Finanzlasten, gleichbedeutend mit dem operativen Ergebnis der Lufthansa Gruppe
EMV	Eidgenössische Militärversicherung
EO	Erwerbsersatzordnung
CCM	Cabin Crew Member
FC/FCG	First Class CCM
FCCM	Free Lance Cabin Crew Member
FDR	Flight Duty Regulations (Flugdienstregelungen)
ff.	und fortfolgende
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
IV	Eidgenössische Invalidenversicherung
kapers	Vereinigung des Kabinenpersonals
LH	Long-haul (Langstreckenbereich)
lit.	Littera
M/C-ASP	Maître de Cabine in Ausbildung
M/C-E	Maître de Cabine Europe
M/C-I	Maître de Cabine Intercont
M/C-SH	Maître de Cabine Shorthaul

OR	Schweizerisches Obligationenrecht
PK	Pensionskasse
RT	Recurrent Training
SDJ	Salärdienstjahr
SH	Short-haul (Kurzstreckenbereich)
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SWISS	Swiss International Air Lines AG
TZV	Teilzeitvertrag
WEF	Wohneigentumsförderung
Ziff.	Ziffer

Begriffsbestimmungen/Definitionen

SWISS Dienstjahr (technisches Eintrittsdatum) ist relevant für

- Jubiläum
- Stafftravel Prioritäten
- Ferienberechnungen
- Lohnfortzahlungs-Berechnungen

SWISS Salärdienstjahr = Summe Anzahl Jahre zu 100% gearbeitet

Geschlechtsneutrale Schreibweise

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Vertrag, soweit keine andere Bezeichnung gilt, die männliche Form verwendet.

Weibliche Personen gelten darin als eingeschlossen.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1 Zweck

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV09CCM) ordnet die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen der SWISS und den Kabinenbesatzungsmitgliedern in unbefristetem Arbeitsverhältnis, nachfolgend Cabin Crew Member (CCM) genannt.

Artikel 2 Geltungsbereich

¹ Der GAV gilt für folgende CCM:

- Vollzeitbeschäftigte
- Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsvertrag ein fixes Arbeitspensum von mindestens 50 % vorsieht

² Der GAV gilt nicht für folgende CCM:

- Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag
- Leitende und höhere Angestellte mit fliegerischer Tätigkeit

Artikel 3 Dienstort

Dienstort der CCM ist Zürich-, Basel-, Genf- oder Lugano-Flughafen. Der Dienstort wird im Anstellungsvertrag festgehalten. Eine Änderung des Dienstortes bedarf der Zustimmung des CCM.

Artikel 4 Unterwanderungsschutz / Quotenregelung

1. Quotenregelung

¹ 25% des Bruttobedarfs der Operation (Flight Duty, Reserve, Freitage; Werte und Begriffe gemäss Betriebsstatistik) kann durch CCM erbracht werden, die nicht einem GAV zwischen SWISS respektive SWISS European und der kapers unterstellt sind.

² Die massgebliche Bemessungsperiode ist das Kalenderjahr. Die SWISS stellt der kapers die zur Überprüfung erforderlichen Unterlagen zur Verfügung.

³ Bei Unterschreitung der Quote wird diese für das Folgejahr um die Unterschreitung erhöht. Bei Überschreitung der Quote wird diese für das Folgejahr um die Überschreitung reduziert.

2. CCM mit Dienstort im Ausland (Foreign CCM)

¹ Maximal 40% der 25% gemäss Ziffer 1 können durch Foreign CCM mit Crew Base im Ausland geleistet werden.

² Die Foreign CCM unterstehen denselben Einsatzbedingungen wie die CCM unter diesem GAV (FDR, Déplacement und Hotelunterkunft bei Flugeinsatz, Uniform). Bei der Festlegung der Anstellungsbedingungen hat die kapers Mitspracherecht.

³ Die Foreign CCM mit Dienstort im Ausland können auf allen Strecken, welche direkt von ihrem jeweiligen Dienstort ausgehen bzw. direkt zu ihrem Dienstort führen, eingesetzt werden. Die maximale Anzahl der Foreign CCM beträgt drei pro Flugteilstück. Für den Einsatz von Foreign CCM mit Crew Base im Ausland auf anderen Strecken bzw. mehr als drei Foreign CCM pro Flugteilstück bedarf es der Zustimmung der kapers.

3. Anstellung von CCM mit eingeschränktem Einsatzgebiet unter diesem GAV

Beabsichtigt die SWISS, CCM, die unter den Geltungsbereich dieses GAV fallen, für ein grundsätzlich eingeschränktes Einsatzgebiet einzustellen, bedarf es des Einvernehmens mit der kapers. Nicht davon betroffen sind laufbahnbedingte Einschränkungen.

Artikel 5 Rechtsgrundlagen

Für das Arbeitsverhältnis sind die massgeblichen eidgenössischen und kantonalen Gesetze, insbesondere die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) und des Luftrechts anwendbar, sofern und soweit in diesem GAV nichts Abweichendes festgehalten ist.

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband soll keinem CCM weder von Arbeitgeber- noch von Arbeitnehmerseite ein Nachteil erwachsen. In der Ausübung einer Verbandsfunktion sind die CCM an die arbeitsvertraglichen Dienst- und Treuepflichten gegenüber der SWISS gebunden.

Artikel 7 Vollzugskostenbeitrag

¹ CCM, welche diesem GAV gemäss Artikel 2 unterstellt, jedoch nicht Mitglied der kapers sind, wird ein Vollzugskostenbeitrag von höchstens 60 % des jeweils geltenden ordentlichen kapers-Mitgliederbeitrages abgezogen und der kapers überwiesen als Beitrag an die Kosten, welche der kapers im Zusammenhang mit dem Ausbau und dem Vollzug des GAV erwachsen.

² Die kapers verwendet die erhaltenen Vollzugskostenbeiträge ausschliesslich für ihre Aufwendungen für den GAV.

Artikel 8 Friedenspflicht

Solange dieser Vertrag gilt, ist der absolute Arbeitsfriede zu wahren. Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik, Aussperrung oder andere vertragswidrige Vorkehren sind ausgeschlossen, ob sich nun eine Differenz auf den GAV oder auf andere Fragen bezieht.

Artikel 9 Mitwirkung

1. Zweck

Die Mitwirkungsvereinbarung regelt die Zusammenarbeit zwischen der SWISS und der kapers zum Zweck der:

- Wahrnehmung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung durch die kapers
- Förderung einer konstruktiven sozialpartnerschaftlichen Beziehung zwischen der SWISS und der kapers.

2. Stufen und Verfahren der Mitwirkung

Die jeweiligen GAV Artikel regeln, welche der nachgenannten Mitwirkungsstufen zur Anwendung gelangen. Folgende Mitwirkungsstufen werden unterschieden:

a) Informationsrecht

Die SWISS informiert die kapers rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis für die kapers zur Wahrnehmung ihrer Funktion als Vertreterin des Kabinenpersonals erforderlich ist oder die auf dieses direkten Einfluss haben.

b) Mitspracherecht

Die kapers wird im Rahmen der Entscheidungsfindung zu den Beratungen beigezogen. Entscheidet die SWISS gegen den Antrag der kapers, ist der Entscheid auf Wunsch schriftlich zu begründen.

c) Mitbestimmungsrecht

¹ Wo dies in diesem Vertrag ausdrücklich vorgesehen ist, kann ein Entscheid nur mit Zustimmung der kapers getroffen werden. In diesen Fällen informiert die SWISS die kapers rechtzeitig und umfassend über das beabsichtigte Vorhaben und fordert schriftlich zur Stellungnahme innert Frist von höchstens 20 Tagen auf. Nach Ablauf dieser Frist läuft eine Verhandlungsdauer von höchstens 30 Tagen. Kommt in deren Verlauf keine Einigung zu Stande, wird die Nichteinigung in einem gemeinsamen Schlussprotokoll mit den jüngsten Anträgen und Ablehnungsgründen festgehalten.

² In allen anderen Fällen der Mitbestimmung (nachfolgend: „Einvernehmen“) kommen bei Nichteinigung gemäss Absatz 1 hiavor folgende Regelungen zur Anwendung:

- Im Anschluss an das Schlussprotokoll haben sich die Parteien innert 10 Tagen auf einen gemeinsamen Schiedsrichter zu einigen.
- Sollte dies nicht möglich sein, ernennt jede Partei einen Schiedsrichter. Diese bezeichnen zusammen einen Obmann. Können sich die beiden Schiedsrichter innerhalb von 10 Tagen nicht auf einen Obmann einigen, oder versäumt eine der Parteien innert Frist die Ernennung eines Schiedsrichters, so bezeichnet das Obergericht des Kantons Zürich gemäss Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit den Obmann oder das fehlende Mitglied des Schiedsgerichts.
- Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Bülach. Verhandlungssprache ist Deutsch. Das Verfahren untersteht dem Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit und der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich.

II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

A) Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 10 Anforderungsprofil

Das Anforderungsprofil für CCM wird von der SWISS definiert. Die Kapers hat Mitspracherecht.

Artikel 11 Anstellung

¹ Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Anstellungsvertrag mit Beginn der SWISS-spezifischen Ausbildung bzw. mit Aufnahme des Arbeitsverhältnisses bei der SWISS.

² CCM können innerhalb ihres Anstellungsverhältnisses bei der SWISS für Zusatzaufgaben ausserhalb ihres Aufgabenbereichs auf freiwilliger Basis herangezogen werden (z.B. Sachbearbeitung, Instruktionstätigkeit ausserhalb von Flugzeugen) und unterstehen insofern ebenfalls diesem GAV.

³ Nicht unter Zusatzaufgaben fallen Bodeneinsätze aus medizinischen oder betrieblichen Gründen (vgl. Art. 23).

⁴ Die SWISS legt Inhalt und Umfang der Zusatzaufgaben und eine allfällige Entschädigung fest. Einzelheiten werden zwischen dem CCM und der SWISS geregelt.

Artikel 12 Wiedereintritt / Übertritt - Anrechnung früherer Dienstjahre

¹ Bei Wiedereintritt in die SWISS werden die früheren Dienstjahre als CCM bei der SWISS (inkl. der Zeit einer allfälligen Aushilfs- und/oder Free-Lance-, respektive FCCM-Tätigkeit) voll angerechnet, sofern der Unterbruch nicht mehr als 10 Jahre gedauert hat. Im gleichen Umfang werden die bei der Crossair und der Swissair vor dem 30. März 2002 geleisteten Dienstjahre berücksichtigt, wobei jeweils nur die Dienstjahre des letzten Arbeitgebers angerechnet werden. Vorbehalten bleiben die besonderen Bestimmungen für die Wiederaufnahme in die Pensionskasse.

² Bei einem Übertritt vom Bodenpersonal der SWISS zum Kabinenpersonal werden die Dienstjahre (inkl. Lehrjahre) zur Hälfte angerechnet und zählen nur für die Ermittlung der Salärdienstjahre und des Dienstjahreswechsels.

Artikel 13 Probezeit

Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Fallen Absenzen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten usw. von insgesamt mehr als zwei Wochen in die Probezeit, so kann diese um die Dauer der Absenzen verlängert werden.

Artikel 14 Kündigung

1. Im Allgemeinen / Frist

¹ Der Arbeitsvertrag kann unter Einhaltung nachstehender Fristen beidseitig gekündigt bzw. geändert werden (z.B. Rückversetzung in Funktion und/oder Salär):

- während der Probezeit mit sieben Tagen
- im ersten Anstellungsjahr mit zwei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats
- im überjährigen Anstellungsverhältnis mit drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats

² Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Gegenpartei eintreffen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

2. Drei-Stufen-Verfahren: Grundsatz / Ausnahmen

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die SWISS den Arbeitsvertrag mit einem CCM grundsätzlich nur unter Einhaltung des folgenden Drei-Stufen-Verfahrens kündigen bzw. ändern:

- I. schriftliche Ermahnung
- II. schriftliche Kündigungsandrohung
- III. ordentliche Kündigung

² Kündigungsandrohung und Kündigung sind gegenüber dem CCM schriftlich zu begründen.

³ Schriftliche Ermahnung und schriftliche Kündigungsandrohung erlöschen drei Jahre nach deren Verhängung.

⁴ Von diesem Drei-Stufen-Verfahren ausgenommen sind:

- die fristlose Kündigung (gemäss Artikel 337 OR)
- die Kündigung infolge schwerwiegender Pflichtverletzung bzw. schwerwiegenden Fehlverhaltens
- Kündigungen wegen betriebsbedingten Personalabbaus (namentlich bei Überbestand) gemäss Artikel 57 GAV
- Kündigungen infolge Nichtvorliegens flugsicherheitsrelevanter Qualifikationen

- Kündigungen infolge Fluguntauglichkeit aus gesundheitlichen Gründen

3. Recht auf Anhörung

Dem CCM ist jeweils hinreichend Gelegenheit zu bieten, sich zu den Vorwürfen zu äussern und seine Einwände dagegen vorzubringen.

4. Beistandschaft

Das CCM ist berechtigt, zu Führungsgesprächen mit dem/der Vorgesetzten, die eine Massnahme gemäss Ziffer 2 Abs. 1 und 4 nach sich ziehen könnten, eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter seiner Wahl zuzuziehen.

5. Information / Mitsprache der kapers

Über eine schriftliche Ermahnung, eine schriftliche Kündigungsandrohung oder eine Kündigung wird kapers unmittelbar informiert, sofern das CCM damit einverstanden ist.

6. Rechtsmittel

Das CCM kann die Kündigung wegen Nichteinhaltung des Drei-Stufen-Verfahrens gemäss Artikel 14 Ziffer 2 Absatz 1 oder wegen Missbräuchlichkeit gegenüber der SWISS innert 20 Tagen seit Erhalt des Kündigungsschreibens anfechten und die Schlichtungskommission gemäss Artikel 30 GAV anrufen.

7. Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung des Drei-Stufen-Verfahrens, Nichtvorliegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung oder bei missbräuchlicher Kündigung

Wird in einem rechtskräftigen Urteil anerkannt, dass eine Kündigung unter Nichteinhaltung des Drei-Stufen-Verfahrens ausgesprochen worden ist, dass die der Kündigung zugrundeliegende Pflichtverletzung bzw. das Fehlverhalten nicht schwerwiegend oder dass die Kündigung missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR war, kann SWISS die durch das Gericht auferlegte Strafzahlung von bis zu sechs Monatslöhnen zu Gunsten des CCM im Sinne von Art. 336a OR durch Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses abwenden, sofern das zu Unrecht gekündigte CCM damit einverstanden ist. Wird das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, so erfolgt unter Einhaltung des Drei-Stufen-Verfahrens entweder eine schriftliche Ermahnung oder eine schriftliche Kündigungsandrohung. Ausserdem verpflichtet sich die SWISS in diesem Fall zu einer allfällig erforderlichen Nachschulung des betroffenen CCM für die Wiedererlangung der notwendigen Qualifikationen.

8. Freistellung nach Kündigung

Wird das CCM nach einer Kündigung freigestellt, gelten noch offene Ansprüche auf Ferien – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Mindestanforderungen - und/oder Freitage insoweit in dieser Zeit kompensiert, als sie die Anzahl freigestellter Tage nicht überschreiten. Dasselbe gilt für Überstunden, die bei Bodeneinsätzen aufgelaufen sind.

Artikel 15 Kündigung zur Unzeit (Sperrfristen)

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die SWISS das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- während CCM den schweizerischen obligatorischen Militär-, Schutz-, Zivil- und Rotkreuzdienst leisten sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- während ein CCM ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft sowie während eines unmittelbar darauffolgenden, bewilligten unbezahlten Urlaubs;
- während der Zeit, in der CCM mit Zustimmung der SWISS an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

² Die Kündigung, die während einer der vorstehenden festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Artikel 16 Weiterbeschäftigung beim Bodenpersonal

¹ Die SWISS erklärt sich bereit, mit CCM, die ohne ihr Verschulden aus dem Flugdienst ausscheiden, einen Arbeitsvertrag für eine andere Funktion abzuschliessen. Vorbehalten bleiben Bedarf und persönliche Eignung.

² Für eine Weiterbeschäftigung beim Bodenpersonal gelten grundsätzlich die Anstellungs- und Versicherungsbedingungen für das Bodenpersonal.

³ Ergibt sich eine Weiterbeschäftigung als Folge einer sich im Einsatz als CCM zugezogenen Teilinvalidität, bleibt der Besitzstand im Rahmen des zuletzt bezogenen Salärs gewahrt. Arbeitsvertragliche Versicherungsleistungen fallen an die SWISS.

Artikel 17 Pensionierung / Rücktrittsalter für CCM

1. Ordentliches Pensionierungsalter

CCM erreichen – ohne gegenteilige Ankündigung durch das CCM gemäss Ziff. 2 - das ordentliche Pensionierungsalter am Ende des Kalendermonats, in dem sie ihr 58. Altersjahr vollenden.

2. Flexible Pensionierung

¹ Bis zum 31.12.2010 ist für CCM ab dem vollendeten 55. bis zum vollendeten 58. Altersjahr eine vorzeitige Pensionierung im gegenseitigen Einverständnis zwischen dem CCM und der SWISS unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats jederzeit möglich. Sofern die BVG Aufsichtsbehörde eine Ausnahmeregelung bewilligt, ist eine vorzeitige Pensionierung ab 01.01.2011 im Rahmen dieser Ausnahmeregelung möglich.

² Auf Wunsch des CCM kann eine Weiterbeschäftigung bis zum vollendeten 59. Altersjahr stattfinden. Die Ankündigung seitens des CCM hat bis zur Vollendung des 57. Altersjahrs schriftlich zu erfolgen. Eine Pensionierung nach vollendetem 58. Altersjahr ist auf Wunsch des CCM unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats jederzeit möglich.

³ Nach vollendetem 59. Altersjahr ist eine Weiterbeschäftigung nur in gegenseitigem Einverständnis zwischen dem CCM und der SWISS möglich. Die schriftliche Anfrage seitens des CCM hat bis zur Vollendung des 58. Altersjahrs zu erfolgen. Eine Pensionierung bei Weiterbeschäftigung nach vollendetem 59. Altersjahr ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats für beide Parteien jederzeit möglich. Das Arbeitsverhältnis endet jedoch spätestens durch Pensionierung am Ende des Kalendermonats, in dem das CCM sein 60. Altersjahr vollendet.

⁴ Bei Abbaumassnahmen werden Mitarbeiter mit vollendetem 59. Altersjahr und höher zuerst pensioniert (Top Down), bevor andere Abbaumassnahmen implementiert werden.

⁵ Für CCM, welche zwischen 01.05.2009 und 30.04.2013 das reguläre Pensionierungsalter 58 erreichen gilt im Zusammenhang mit Pensionierungen die Sonderregelung gemäss Anhang VI, lit. D) Ziff. 1.

⁶ Für CCM, welche zwischen dem 01.05.2013 und dem 31.12.2014 das reguläre Pensionierungsalter 58 erreichen gilt im Zusammenhang mit Pensionierungen die Sonderregelung gemäss Anhang VI, lit. D) Ziff. 2.

B) Allgemeine Rechte und Pflichten

Artikel 18 Gleichstellung

¹ Die SWISS sorgt dafür, dass CCM vor Diskriminierung, insbesondere wegen der Kultur, des Glaubens, der sexuellen Orientierung oder der Lebensform geschützt sind.

² Die vertragsschliessenden Parteien setzen sich für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Mann und Frau in der SWISS ein, vor allem in Bezug auf Anstellung, Aufgabenzuteilung, Aus- und Weiterbildung, Laufbahnmodell(e), Beförderung, Wiedereinstieg, Entlohnung, Mitwirkung in Arbeitsgruppen und Entscheidungsgremien sowie Altersversicherung. Sie streben die Überwindung aller hier direkt und indirekt wirkenden Diskriminierungsfaktoren an.

Artikel 19 Persönlichkeits-, Daten- und Gesundheitsschutz

¹ Die CCM haben Anspruch auf Achtung und Schutz der Persönlichkeit und auf Verhinderung eines Missbrauchs persönlicher Daten. Die SWISS achtet darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz zu jeder Zeit respektieren.

² Die SWISS ist besorgt, dass unter den Angestellten ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, das Diskriminierung und Benachteiligung ausschliesst.

³ Die SWISS nimmt gebührend Rücksicht auf die Gesundheit der CCM.

⁴ Zur Verhütung von Erkrankungen kann die SWISS zu ihren Lasten die Vornahme von Schutzimpfungen und andere prophylaktische Massnahmen verlangen. Ausnahmsweise kann das CCM Impfungen auch ausserhalb der SWISS vornehmen lassen.

⁵ Die SWISS trifft zum Schutz von Leben und Gesundheit die Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihr billigerweise zugemutet werden kann.

⁶ Die CCM sind verpflichtet, die Sicherheitsvorschriften gewissenhaft zu befolgen, die zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten zur Verfügung stehenden Geräte und Einrichtungen richtig zu benützen und Anstrengungen zur Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu unterstützen.

Artikel 20 Ärztliche Untersuchungen

Die CCM haben sich den zur Überprüfung ihrer Flugtauglichkeit von Fall zu Fall angeordneten ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen und die flugärztlichen

Weisungen zu befolgen. Die Kosten solcher Untersuchungen gehen zu Lasten der SWISS. Für freiwillige Untersuchungen übernimmt die SWISS die Kosten, sofern sie der Abklärung der Flugtauglichkeit (inkl. Vorsorgeabklärungen) dienen.

Artikel 21 Pflicht zur Dienstleistung

¹ Der Aufgabenbereich der CCM umfasst die Verantwortlichkeit für zugewiesene Sicherheitsbelange sowie die Betreuung von Passagieren an Bord von Verkehrsflugzeugen.

² In Notlagen haben die CCM ihre vollen Kräfte in erster Linie für die Rettung der Fluggäste einzusetzen; im Übrigen haben sie die Weisungen des Bordkommandanten zu befolgen.

³ Die Rechte und Pflichten der CCM sind in Handbüchern und Weisungen festgelegt. Werden dadurch für die CCM gesamtarbeitsvertragliche Rechte eingeschränkt oder gesamtarbeitsvertragliche Pflichten erweitert, bedarf es zwingend der Zustimmung der Kapers.

⁴ Die CCM haben sich mit den Dienstaufträgen ihrer Vorgesetzten, den dienstlichen Reglementen, Handbüchern und Weisungen, den ihnen von der SWISS abgegebenen gesetzlichen Bestimmungen und behördlichen Verfügungen gewissenhaft vertraut zu machen und diese pflichtgemäss auszuführen.

⁵ Die CCM dürfen nur fliegen, wenn sie in ihrer Leistungsfähigkeit nicht ernstlich beeinträchtigt sind und wenn im Verlaufe des Fluges keine solche Beeinträchtigung zu erwarten ist.

⁶ Kosten für Arbeitsbewilligung, Pass/Visa-Verlängerung und -Erneuerung gehen zu Lasten der SWISS.

Artikel 22 Nebenbeschäftigungen / Ausübung öffentlicher Ämter

¹ Nebenbeschäftigungen mit Erwerbszweck dürfen die Interessen der SWISS nicht beeinträchtigen und unterstehen vor deren Annahme der Meldepflicht an die SWISS.

² Für die Ausübung öffentlicher Ämter bewilligt die SWISS im Einzelfall in angemessenem Umfang bezahlte Freizeit. Die Annahme öffentlicher Ämter ist der SWISS zu melden.

Artikel 23 Bodeneinsätze

Die CCM können aus betrieblichen oder medizinischen Gründen sowie bei Schwangerschaft im Bodendienst eingesetzt werden. Bodeneinsätze aus betrieblichen Gründen bedürfen grundsätzlich des Einvernehmens mit der kapers.

Ausnahmen bilden:

- Tätigkeiten, die in direkter Verbindung mit der Aufgabe als CCM stehen. Die Einsatzbedingungen für diese Tätigkeiten sind in den FDR geregelt;
- kurzfristige Repräsentationsaufgaben zugunsten der SWISS, sofern sie die Dauer von sechs Tagen, inklusive Hin- und Rückreise, nicht überschreiten;
- freiwillige Angebote, soweit sie für das betreffende CCM drei Monate innerhalb von zwölf Monaten nicht übersteigen. Bei Einsatz der CCM im Bodendienst gelten die Arbeitsbedingungen des Bodenpersonals, mit Ausnahme der Lohnbestimmungen. Das bisherige Salär des CCM bleibt in jedem Fall gewahrt. Jegliche weitere Zulagen sind ausgeschlossen.
- Tätigkeiten aufgrund extremer Verhältnisse im Zusammenhang mit dem Flugbetrieb, operationellem Notstand wie Wetterverhältnisse, ATC usw.

Artikel 24 Einsätze in Krisengebiete

¹ Einsätze in Zeiten erhöhter Gefährdung des Luftverkehrs, im Besonderen in Gebieten politischer und kriegerischer Wirren bedürfen des Einvernehmens mit dem Delegierten der kapers für Sicherheitsfragen.

² Flüge mit offensichtlich erhöhtem Risiko werden nur aus humanitären Gründen durchgeführt. Für solche Flüge ist zusätzlich zum Einvernehmen mit dem Delegierten der kapers für Sicherheitsfragen das persönliche Einverständnis der CCM einzuholen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Flüge, welche die SWISS im Auftrag einer schweizerischen Behörde aufgrund einer zwingenden gesetzlichen Vorschrift durchführt.

Artikel 25 Operationelle Zusammenarbeit mit anderen Luftverkehrsunternehmungen

¹ Der Einsatz von SWISS CCM mit Kabinenbesatzungen anderer Luftverkehrsunternehmungen auf Flugzeugen, operierend unter einem AOC der SWISS International oder SWISS European, erfolgt im Einvernehmen mit der kapers.

² Der Einsatz von SWISS CCM auf Flugzeugen, welche unter einem AOC einer anderen Airline operieren, bedarf der Zustimmung der kapers.

³ Der Einsatz von SWISS CCM mit Cockpitbesatzungen anderer Luftverkehrsunternehmungen auf Flugzeugen, operierend unter einem AOC der SWISS International oder SWISS European, erfolgt unter Mitsprache der kapers. Vorgängig

muss die Zustimmung der jeweiligen Pilotengewerkschaft für den Einsatz der entsprechenden Cockpitbesatzung erfolgt sein.

Artikel 26 Streikbrecherflüge

Die SWISS darf ohne Zustimmung der Kapers die CCM nicht im Dienste anderer Luftverkehrsunternehmen einsetzen, die mit ihren eigenen CCM in einem Arbeitskonflikt stehen. Ausgenommen sind Fälle, in denen für Rechnung der SWISS gebuchte Passagiere fremder Luftverkehrsgesellschaften durch die SWISS befördert werden oder soweit es sich um die Verstärkung von Pool-Strecken handelt. Diese Fälle gelten nicht als Streikbruch.

Artikel 27 Verhalten

¹ Die CCM haben alles zu tun, was die Interessen der SWISS fördert, sowie alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt.

² Die CCM verpflichten sich zu einem taktvollen, guten und die Zusammenarbeit fördernden Benehmen gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Gegenüber Kunden, Vertragspartnern und Amtsstellen ist Höflichkeit und Zuvorkommen zu beachten.

³ Die CCM wahren eine gepflegte Erscheinung und sind den Richtlinien entsprechend sorgfältig gekleidet.

⁴ Die CCM sind verpflichtet, während ihrer Anstellung und nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses keine Informationen vertraulicher Natur über die SWISS oder ihre Kunden an Aussenstehende zu vermitteln.

Artikel 28 Verantwortlichkeit

¹ Die CCM sind der SWISS nur für Schäden verantwortlich, welche sie ihr in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit grobfahrlässig oder vorsätzlich zufügen. Wird die SWISS von einem Dritten belangt, steht ihr der Rückgriff auf das haftbare CCM nur bei Grobfahrlässigkeit und Vorsatz zu.

² Die CCM sind für Haftpflichtansprüche Dritter, welche im Zusammenhang mit der Ausübung der dienstlichen Verpflichtungen entstehen, durch die Haftpflichtversicherung der SWISS abgedeckt. Vorbehalten bleibt Abs. 1.

Artikel 29 Leistungsbeurteilung

¹ Die SWISS qualifiziert die CCM nach freiem Ermessen.

² Leistungsbeurteilungen werden schriftlich festgehalten und dem CCM zur Einsicht vorgelegt. Dem CCM steht es frei, von seiner Leistungsbeurteilung Kopien zu erstellen.

³ Leistungsbeurteilungen können auf dem Dienstweg bis zum Leiter Kabinenpersonal weiter gezogen werden. Das CCM hat ein Recht auf mündliche Anhörung und kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter seiner Wahl beziehen.

Artikel 30 Rechtsweg

1. Streitigkeiten zwischen der SWISS und einem CCM

¹ Streitigkeiten zwischen der SWISS und einem CCM aus diesem Vertrag können von jeder Streitpartei der Schlichtungskommission (Ziff. 3.1) unterbreitet werden.

² Kommt keine Einigung zu Stande, kann das CCM die gesetzlichen Rechtsmittel ergreifen.

2. Streitigkeiten zwischen der SWISS und der kapers

¹ Die Vertragsparteien suchen bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag eine Einigung in der Schlichtungskommission (Ziff. 3.1). Kommt keine Einigung zustande, kann jede Partei unter Ausschluss des staatlichen Rechtsweges das Schiedsgericht gem. Ziff. 3.2 anrufen und teilt dies der Gegenpartei mit eingeschriebenem Brief mit.

² Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der vertraglich vorgesehenen Mitwirkung kommt ausschliesslich das in Artikel 9 Ziff. 2 lit. c) Abs. 2 GAV geregelte Verfahren zur Anwendung.

3. Schlichtungskommission und Schiedsgericht

3.1 Schlichtungskommission

¹ Die Schlichtung muss mit eingeschriebenem Brief an die Gegenpartei verlangt werden.

² Die Schlichtungskommission wird von der SWISS nach Rücksprache mit der kapers einberufen. Sie hat innerhalb von 30 Tagen ab Eingang des eingeschriebenen Briefes zusammenzutreten. Das Verfahren ist innerhalb von 14 Tagen nach der ersten Sitzung abzuschliessen.

³ Die Schlichtungskommission setzt sich aus vier aktiven oder pensionierten Mitarbeitern der SWISS zusammen. Zwei Vertreter werden durch die SWISS und zwei Vertreter, in Fällen von Ziff. 1 durch das CCM, in Fällen von Ziff. 2 durch die kapers ausgewählt.

⁴ Die Schlichtungskommission ordnet ihr Verfahren unter Einhaltung nachfolgender Bestimmungen selbst:

- a) Die Schlichtungskommission entscheidet in ihrer ersten Sitzung:
 - über Eintreten, resp. Nichteintreten
 - ob der Vollzug der angefochtenen Massnahme bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens aufgeschoben wird, ausgenommen bei Kündigung.

- b) Die Verhandlungen der Schlichtungskommission werden nicht protokolliert. Der Beschluss wird schriftlich festgehalten, durch die Kommissionsmitglieder unterzeichnet und den Streitparteien mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt.
- c) Kommt bei Streitigkeiten ein Schlichtungsvorschlag zustande, kann dieser von beiden Streitparteien angenommen oder abgelehnt werden. Die Streitparteien haben ihr Einverständnis mit dem Schlichtungsvorschlag innerhalb der von der Schlichtungskommission gesetzten Frist schriftlich mitzuteilen. Andernfalls gilt der Vorschlag als abgelehnt.

3.2 Schiedsgericht

¹ Ist ein Schiedsgericht einzuberufen, ernennen beide Vertragsparteien innerhalb von 20 Tagen je einen Schiedsrichter. Diese bezeichnen zusammen den Obmann. Können sich die beiden Schiedsrichter innerhalb von 10 Tagen nicht auf einen Obmann einigen, so bezeichnet das Obergericht des Kantons Zürich gemäss Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit den Obmann des Schiedsgerichts.

² Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Bülach. Verhandlungssprache ist Deutsch. Das Verfahren untersteht dem Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit und der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich.

Artikel 31 Ausbildung

¹ Die SWISS legt Art und Zeitpunkt sowie Dauer der einzelnen Ausbildungsschritte für CCM und Maître de Cabine (M/C-Europe und M/C-Intercont) fest.

² Die CCM und Maître de Cabine sind während der SWISS-spezifischen Ausbildung salarisiert.

³ Einzelheiten zur Ausbildung sind im Anhang II dieses GAV geregelt.

Artikel 32 Laufbahn

¹ Das Laufbahnkonzept für CCM- und Maître de Cabine-Funktionen ermöglicht die Entwicklung in stufengerechten und umfassenden Ausbildungsschritten hin zu kundendienstlichem Denken und eigenständigem Handeln.

² Die „Eidgenössische Berufsprüfung für Cabin Crew Members“ ist Bestandteil der Laufbahn, kann freiwillig absolviert werden und ist nur bedingt Voraussetzung für weitere Laufbahnschritte. Die Zulassungsbedingungen zur Prüfung richten sich nach der Prüfungsordnung der Schweizerischen Organisation Berufsprüfung Flight Attendants.

³ Mit dem Bestehen der „Eidgenössischen Berufsprüfung für Cabin Crew Members“ erhält das CCM einen schweizerisch anerkannten Fachausweis, welcher Auswirkungen auf das Salär hat. Das CCM wird damit automatisch für Einführungsaufgaben an Bord eingesetzt. Im Fall des Verzichts auf Einführungsaufgaben erfolgt eine entsprechende Rückstufung im Salärband. Im Einzelnen gelten die Regelungen gemäss Anhang I.

⁴ Alle CCM, die sich für eine Tätigkeit als Instruktor für Einführungstätigkeiten an Bord, als FC/FCG, M/C-Europe oder M/C-Intercont geeignet fühlen, haben die Möglichkeit, sich auf eine Ausschreibung hin zu bewerben.

⁵ Für die Auswahl der CCM zum FC/FCG und M/C-Intercont werden nur CCM mit eidgenössischem Fachausweis, welche die gestellten Anforderungen erfüllen, selektioniert.

⁶ Die weiteren Anforderungsbedingungen und die abschliessende Auswahl der CCM mit Instruktionsaufgaben ohne Berufsprüfung, FC/FCG, M/C-Europe und M/C-Intercont ist Sache der SWISS und richtet sich nach Eignung und Bedarf.

Artikel 33 Übertritte von anderen Luftverkehrsunternehmungen

¹ Für CCM, welche bei anderen Luftverkehrsunternehmen Berufserfahrung als CCM erworben haben, kann die Ausbildungsdauer entsprechend angepasst werden.

² CCM mit Berufserfahrung bei anderen Luftverkehrsunternehmungen mit oder ohne eidg. Fachausweis erhalten das entsprechende Salär gemäss Salärtabelle, Anhang I.

Artikel 34 Uniform

¹ Die SWISS stellt den CCM die Uniform grundsätzlich kostenlos zur Verfügung und ist für deren Unterhalt und Reinigung besorgt. Der Umfang der Kostenbeteiligung an Uniformteilen, die von der SWISS nicht kostenlos zur Verfügung gestellt werden, wird einvernehmlich zwischen der SWISS und der kapers festgelegt.

² Einzelheiten werden im Uniformenreglement geregelt, welches von der SWISS erstellt wird. Die kapers hat Mitspracherecht. Die "Richtlinien zum Erscheinungsbild" werden im Einvernehmen mit der kapers erstellt. Die Ordnung der Abzeichen ist Sache der SWISS.

Artikel 35 Arbeitsplatz, Arbeitsmittel und Ruhemöglichkeiten

Vor Neugestaltungen und Änderungsvorhaben in Bezug auf Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und Ruhemöglichkeiten ist die kapers rechtzeitig zu orientieren. Sie hat ein Mitspracherecht.

C) Arbeitszeit, Ferien, Absenzen

Artikel 36 Flugleistungen

¹ Die Flugleistungen der CCM sind im Anhang VII geregelt.

² Weitere Grenzwerte und Einsatzbedingungen für CCM sind in den Flugdienstregelungen (FDR) geregelt, welche im Einvernehmen mit der kapers erstellt werden.

³ Besatzungsrotationen werden im Einvernehmen mit der kapers festgelegt.

Artikel 37 Ferien

¹ Der Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| - bis zum vollendeten 20. Altersjahr | 35 Kalendertage |
| - 0 bis 5 Dienstjahre | 28 Kalendertage |
| - 6 bis 9 Dienstjahre | 35 Kalendertage |
| - 10 bis 13 Dienstjahre | 37 Kalendertage |
| - 14 bis 16 Dienstjahre | 39 Kalendertage |
| - 17 und ff. Dienstjahre | 42 Kalendertage |
| - ab dem vollendeten 49. Altersjahr | zusätzlich 2 Kalendertage |
| - ab dem vollendeten 54. Altersjahr | zusätzlich 2 weitere Kalendertage |

² Im Rahmen einer Übergangslösung für die Laufdauer des GAV gilt folgendes:

a) CCM mit weniger als 20 Dienstjahren verbleiben solange auf dem Ferienanspruch von 2005 (gemäss nachfolgender Tabelle) bis gemäss Art. 37 Abs. 1 ein höherer Ferienanspruch entsteht.

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| - bis zum vollendeten 20. Altersjahr | 35 Kalendertage |
| - bis und mit viertem Dienstjahr | 28 Kalendertage |
| - ab fünftem Dienstjahr | 35 Kalendertage |
| - ab neuntem Dienstjahr | 42 Kalendertage |
| - ab zwanzigstem Dienstjahr | 46 Kalendertage |

b) Der Ferienanspruch für CCM ab 20. Dienstjahr wird gemäss Ferientabelle in Art. 37 Abs. 1 auf 42 Kalendertage gekürzt bis ein höherer Ferienanspruch aufgrund des Lebensalters entsteht.

³ Für die Berechnung des Ferienanspruchs gilt das Dienstjahr.

⁴ Bei Ein- und Austritt im Laufe eines Kalenderjahres wird den CCM der Ferienanspruch pro rata temporis gewährt.

⁵ Bei Austritt werden zuviel bezogene Ferien verrechnet.

⁶ Der Ferienbezug richtet sich nach dem Ferienreglement, das im Einvernehmen mit der Kapers erstellt wird. Bei der Festlegung des Zeitpunktes der Ferien nimmt die SWISS auf die Wünsche der CCM Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist.

⁷ Der Ferienanspruch wird auf zwei Stellen nach dem Komma berechnet und im Ferienkonto geführt. Ferienkürzungen jeglicher Art werden auf zwei Stellen nach dem Komma berechnet und im Ferienkonto abgezogen. Ferienschlussberechnungen werden auf zwei Stellen nach dem Komma festgehalten und entsprechenden verrechnet.

Artikel 38 Ferienkürzung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung wird der jährliche Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt. Die Kürzung beträgt für jeden vollen Monat der Absenz 1/12 des Ferienanspruchs, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres zusammengezählt länger dauert als:

- 30 Tage infolge unbezahlten Urlaubs und freiwilligen Militärdienstes, z.B. Wehrsport.
- 60 Tage infolge Krankheit, Nichtbetriebsunfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militärdienst, Beförderungsdienste, Schutzdienst, Feuerwehr) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaubs. Bei der Berechnung der Kürzung fällt der erste Absenzmonat ausser Betracht.
- 90 Tage infolge Schwangerschaft oder Niederkunft (Krankheit und bezahlter Mutterschaftsurlaub), wobei die ersten zwei Absenzmonate für die Kürzung ausser Betracht fallen.
- 180 Tage infolge Berufsunfalls oder Berufskrankheit.

Artikel 39 Ereignisgebundene Freitage / Austritt

¹ In folgenden Fällen werden den CCM, nach vorheriger Verständigung mit dem Vorgesetzten, bezahlte, an das Ereignis gebundene, zusätzliche Freitage gewährt:

a) bei eigener Hochzeit	3 Tage
b) bei Hochzeit von Familienangehörigen (Geschwister, Kinder)	1 Tag
c) bei Geburt in der eigenen Familie	2 Tage
d) bei Todesfall	
- des/der Gatten/-in, des/der Lebenspartners/-in, des Kindes, der Eltern	3 Tage
- der Schwiegereltern, Geschwister	2 Tage
- der Grosseltern, Nichten/Neffen, des Schwagers, der Schwägerin	1 Tag
- von nahe stehenden Verwandten oder Bekannten, mit Bewilligung des Vorgesetzten: Teilnahme an Bestattung	max. 1 Tag
e) bei Waffeninspektion und Rekrutierung und Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten (z.B. als Geschworene, Zeugen usw.)	min. 1 Tag
f) bei Wohnungswechsel *	
bis 100 km Ortsdistanz	1 Tag
über 100 km Ortsdistanz	2 Tage
g) Zeit für Stellensuche nach Kündigung	min. 1 Tag

*ausgenommen bei gekündigtem Arbeitsverhältnis.

² Fallen ereignisgebundene Freitage gemäss lit. c), d) alinea 1 bis 3 und lit. e) in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden. Während unbezahltem Urlaub und TZV-Bezug besteht hingegen kein Anspruch auf ereignisgebundene Freitage.

³ Ereignet sich ein unvorhersehbares Ereignis gemäss lit. c) und d) alinea 1 bis 3 während eines dienstlichen Einsatzes im Ausland, werden sämtliche daraus entstehenden, angemessenen Auslandsauslagen (inkl. Transportkosten) von der SWISS übernommen. Das CCM wird sobald als möglich in die Schweiz zurücktransportiert.

⁴ Die SWISS ist dafür besorgt, dass bei Austritt die Abgabe von Uniform, Ausweisen etc. während der Dienstzeit erfolgt.

⁵ Weitere Ausführungsbestimmungen sind in den FDR geregelt.

Artikel 40 Bildungsurlaub

Die Mitglieder der kapers können für die Teilnahme an den durch die kapers ausgeschriebenene Bildungsveranstaltungen, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes, bezahlten Urlaub beziehen. Das Total der Arbeitstage des durch die SWISS zur Verfügung gestellten bezahlten Urlaubs sowie weitere Abläufe werden von den Vertragsparteien vereinbart.

Artikel 41 Jugendurlaub

¹ Die CCM haben bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltlich leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung pro Kalenderjahr Anspruch auf Jugendurlaub bis zu insgesamt 7 Tagen

² Die SWISS bezahlt während diesen maximal 7 Tagen das volle Salär. EO Entschädigungen fallen an die SWISS, sofern diese die Salärzahlungen an das CCM nicht übersteigen.

³ Bei der Gewährung sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Artikel 42 Teilzeitverträge

¹ Innerhalb dieses GAV besteht im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Gelegenheit zu einer Reduktion der Arbeitszeit gemäss Anhang V.

² Ab vollendetem 52. Altersjahr haben die CCM Anspruch auf Reduktion des Arbeitspensums im Rahmen der bestehenden Teilzeitmodelle.

D) Entlohnung

Artikel 43 Salär

¹ Saläre und Salärzulagen sind im Anhang I dieses GAV geregelt.

² Die Einstufung ins erste Salärdienstjahr erfolgt ab Anstellungsdatum unter diesem GAV. Ausnahmen werden im jeweiligen Anstellungsvertrag geregelt.

³ Das Salär wird abhängig nach Salärband und Salärdienstjahren festgelegt.

⁴ Eine allfällige Entschädigung für Zusatzaufgaben ausserhalb des CCM-Aufgabenbereichs ist Sache der SWISS (vgl. Art. 11 Abs. 4).

⁵ Weibliche und männliche CCM haben Anspruch auf gleiches Salär, sofern sie eine gleichwertige Funktion ausüben.

Artikel 44 Teuerungsanpassung

Für die Dauer des GAV werden die Teuerungsverhandlungen ausgesetzt.

Artikel 45 Variabler Lohnbestandteil

Die Ausrichtung des variablen Lohnbestandteiles richtet sich nach den Bestimmungen im Anhang I Ziff. 7.

Artikel 46 Verkaufsumsatzbeteiligung

¹ 8 % des Umsatzes aus den abgeschlossenen Bordverkäufen sind zur Ausrichtung von Umsatzbeteiligungen an die SWISS CCM bestimmt. Welche CCM in welchem Umfang Anspruch auf Umsatzbeteiligung haben, wird von der SWISS festgelegt.

² Wenn keine Bordverkäufe stattfinden, entfällt jeglicher Anspruch auf Umsatzbeteiligung ersatzlos.

³ Zwecks Nachprüfung der Abrechnung stellt die SWISS der kapers jeweils im Februar die massgeblichen Unterlagen zur Verfügung.

Artikel 47 Kinderzulage

¹ Für jedes Kind des CCM wird bis zur Vollendung des 18. Altersjahres eine Kinderzulage ausgerichtet.

² Die Höhe der Zulage sowie die Anspruchs- und Bezugsberechtigung der CCM richten sich nach den am Dienstort geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

³ Für Kinder, die in Ausbildung stehen, oder wegen körperlicher oder geistiger Gebrechlichkeit mindererwerbsfähig sind, besteht gemäss den am jeweiligen Dienstort geltenden gesetzlichen Bestimmungen Anspruch auf Ausrichtung der Kinderzulage bis zum Abschluss der Ausbildung oder Wegfall der Gebrechlichkeit, längstens aber bis zur Vollendung des 25. Altersjahres.

Artikel 48 Ersatz von Dienstausslagen

¹ Die SWISS erlässt im Einvernehmen mit der kapers ein Reglement über den Auslagenersatz bei dienstlichem Einsatz.

² Vergütungsansätze werden nach Anhören der kapers in den entsprechenden Handbüchern durch die SWISS herausgegeben.

³ CCM, welche um Mitternacht (24:00) des 24. Dezembers und/oder des 31. Dezembers im Einsatz sind (Flug oder Layover ausserhalb des Dienstortes) erhalten nebst der Entschädigung gemäss Reglement über den Ersatz von Dienstausslagen eine zusätzliche Pauschale von CHF 72.-- pro Ereignis gutgeschrieben. Diese Entschädigung gilt für Longhaul wie für Shorthaul Rotationen.

E) Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Artikel 49 Salär bei Krankheit

¹ Das Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit muss unverzüglich der zuständigen Stelle gemeldet werden. Ein Arztzeugnis ist ab dem in den internen Weisungen der SWISS festgelegten Zeitpunkt einzureichen. Die SWISS kann die Untersuchung durch einen Vertrauensarzt anordnen. Die Kosten gehen zu Lasten des Auftraggebers. Das CCM ermächtigt den Vertrauensarzt, der SWISS die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit mitzuteilen. Hat das CCM Einwände gegenüber dem Vertrauensarzt, wird ein anderer Vertrauensarzt beigezogen.

² Bei vorschriftsgemässer Erfüllung der Meldepflicht wird der Grundlohn zusätzlich allfälliger fixer und variabler Zulagen von der SWISS während 90 Tagen, vom ersten Krankheitstag an gerechnet, zu 100% ausgerichtet.

³ Für jedes CCM hat die SWISS ab dem Zeitpunkt des Stellenantritts eine Krankentaggeld-Versicherung abzuschliessen, die bei ausgewiesener Krankheit für die Dauer von höchstens 730 Tagen abzüglich der Lohnfortzahlungspflicht mindestens 80% des versicherten Lohns sicherstellt.

⁴ Das Einkommen darf im Krankheitsfall nicht höher sein als bei voller Arbeitsfähigkeit. Zusätzliche Leistungen Dritter werden verrechnet.

⁵ Grundlage für die Versicherungsleistungen bilden die allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Krankentaggeld-Versicherung. Kürzt die Versicherung ihre Leistungen, ist die SWISS berechtigt, ihre Leistungen im gleichen Umfang zu kürzen.

⁶ Der Arbeitgeber übernimmt 50% der Prämien (Krankheit und Mutterschaft).

⁷ Die genannten Leistungen verstehen sich als Zeit-, und nicht als Lohnminima. Für die Berechnung der Lohnfortzahlung werden Absenzen aus Verhinderungsgründen gemäss diesem Artikel innerhalb eines Kalenderjahres zusammengezählt.

Artikel 50 Salär bei Unfall und Berufskrankheiten

¹ Die CCM sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei der SUVA gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert.

² Die Höhe der Leistungen der Lohnfortzahlung durch die SWISS entspricht derjenigen im Krankheitsfall (90 Tage). Die anschliessend ausbezahlten Taggelder der SUVA werden bis zur Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Beginn einer allfälligen Invalidenrente ausbezahlt. Eine von der SWISS abgeschlossene Zusatzversicherung ergänzt die Leistungen der SUVA auf 90% des versicherten Lohns.

³ Bei rückwirkend ausgerichteten Leistungen der IV oder anderer Sozialversicherungen wird eine Verrechnung der Rentennachzahlungen ausdrücklich vorbehalten.

⁴ Die Prämien der SUVA für Betriebsunfall und Berufskrankheit gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für Nichtbetriebsunfall werden vom CCM übernommen. Die Prämien für die Zusatzversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und dem CCM getragen.

⁵ Unfälle, auch Bagatellunfälle und Berufskrankheiten sind unverzüglich der SWISS zu melden. Verspätete oder unwahre Angaben können Kürzungen oder einen Entzug von Versicherungsleistungen zur Folge haben.

⁶ Im Übrigen gelten bei Grobfahrlässigkeit und Wagnis die gesetzlichen Bestimmungen (UVG).

Artikel 51 Salär bei Militär-, Schutz-, Zivil- sowie Rotkreuzdienst

¹ Die Salärzahlung bei Dienstleistungen gemäss Erwerbersatzgesetz ist im Anhang III geregelt.

² Die Leistungen gemäss Erwerbersatzgesetz fliessen, soweit sie das von der SWISS ausbezahlte Salär nicht übersteigen, der SWISS zu.

³ Für den Fall einer Mobilmachung der Schweizer Armee werden Verhandlungen zwischen der SWISS und der Kapers über eine der Situation angepasste Lösung aufgenommen.

Artikel 52 Heilungskosten bei Krankheit und Unfall

¹ Bei Erkrankungen sind die in der Schweiz allfällig entstehenden Auslagen für Arzt-, Arznei- und Spitalkosten usw. vom CCM grundsätzlich selbst zu tragen, soweit nicht gesetzliche Leistungen zur Deckung herangezogen werden können.

² Vertretbare Heilungskosten als Folge von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten, welche die Leistungen der SUVA übersteigen, werden von der SWISS übernommen.

³ Alle angemessenen Kosten aus den von der SUVA nicht anerkannten Berufskrankheiten, die jedoch spezifisch durch den dienstlichen Auslandsaufenthalt bedingt sind, gehen unabhängig vom Ausbruchsort der Erkrankung zu Lasten der SWISS.

⁴ 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.

⁵ Leistungen der SUVA und allfälliger privater Versicherungen werden an die Leistungen der SWISS angerechnet.

Artikel 53 Besondere Ereignisse

¹ Erleidet ein CCM während eines Einsatzes einen Schaden infolge

- kriegerischer oder kriegsähnlicher Auseinandersetzungen,
- Bürgerkriegen oder ähnlicher Unruhen,
- verbrecherischer oder politischer Anschläge, wie Hijacking, Sabotage,
- Freiheitsberaubung,
- eines Einsatzes, der unter Art. 24 dieses GAV fällt,

ohne dass ihm ein Selbstverschulden oder mangelnde Vorsicht nachgewiesen werden kann, so garantiert die SWISS gegenüber ihm oder seinen Hinterbliebenen folgende Leistungen:

- a) bei Vollinvalidität eine Invalidenrente, die beim Eintritt des Ereignisses 100% des zuletzt bezogenen Salärs entspricht;
- b) bei Teilinvalidität eine Teilinvalidenrente, die zusammen mit dem zumutbaren Erwerbseinkommen 100 % des zuletzt bezogenen Salärs entspricht;
- c) bei Tod eine Witwen/Witwerrente von 100 % des zuletzt bezogenen Salärs für Witwen/Witwer mit einem oder mehreren Kindern. Diese Rente reduziert sich auf 75 %, wenn keine nach PK-Reglement rentenberechtigte Kinder mehr vorhanden sind oder wenn diese Kinder die Berechtigung durch Erreichen des reglementarischen Alters verlieren. Sie reduziert sich auf 50 % für Witwen/Witwer ohne Kinder;
- d) bei Tod oder Vollinvalidität zusätzlich eine Kapitalabfindung von CHF 100'000.-; bei Teilinvalidität eine entsprechend dem Grad der Invalidität reduzierte Kapitalabfindung. Der Grad der Teilinvalidität wird gemäss Entscheid der PK festgelegt;
- e) bei materiellem Schaden sämtliche versicherten Leistungen, die von bestehenden Versicherungen nicht oder nur unvollständig übernommen werden. Dies umfasst ausdrücklich auch Versicherungen, die von CCM auf privater Basis abgeschlossen wurden;
- f) die Heimschaffung des CCM sowie die Übernahme von Heilungskosten sind in Art. 52 Abs. 4 GAV geregelt.

² Die Rentenleistungen gemäss Abs. 1, lit. a) – c) werden nur in dem Umfang von der SWISS ausgerichtet, welcher nicht bereits durch allfällige Leistungen der AHV/IV, SUVA oder der Pensionskasse abgedeckt ist.

³ Die unter lit. a) – c) fallenden Renten werden jährlich gemäss Landesindex der Konsumentenpreise der Teuerung angepasst.

⁴ Bei Erreichen des vollendeten 58. Altersjahres des CCM wird die Voll- bzw. Teilinvalidenrente des betroffenen CCM in eine normale PK-Rente gemäss PK-Reglement umgewandelt.

⁵ Die Witwen/Witwerrenten werden bis zum Zeitpunkt, in dem der/die Verstorbene das 58. Altersjahr vollenden würde, ausgerichtet und dann in eine normale PK-Witwen/Witwerrente umgewandelt, wobei allenfalls Waisenrenten hinzukommen. Basis bildet die zuletzt bezogene Rente gemäss Abs. 1 c) auf 100 % aufgewertet. Vorbehalten bleibt die Bestimmung betreffend Wiederverheiratung gemäss PK-Reglement.

⁶ Die SWISS delegiert die Abwicklung der Rentenzahlung an die PK.

Artikel 54 Salärfortzahlung bei Todesfall

Beim Tod eines CCM wird den Hinterbliebenen, neben allfälligen Versicherungsleistungen, in jedem Fall das Salär für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, ausgerichtet. Sofern die gesetzlichen Bestimmungen keine anderen Regelungen vorsehen, bestimmt die SWISS die Begünstigten, wobei in erster Linie die im Zeitpunkt des Ablebens des CCM von diesem wirtschaftlich abhängigen Hinterbliebenen Anspruch auf die Salärnachzahlung haben. Bei Bedürftigkeit der Hinterbliebenen kann die Salärfortzahlung von der SWISS den Verhältnissen entsprechend verlängert werden.

Artikel 55 Mutterschaftsurlaub / Elternurlaub

¹ Anschliessend an die Niederkunft hat das weibliche CCM im ersten Dienstjahr Anspruch auf 14 Wochen zu 80% bezahlten, ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub. Ab dem zweiten Dienstjahr hat das weibliche CCM Anspruch auf 16 Wochen zu 100% bezahlten, ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub.

² Für weibliche CCM besteht grundsätzlich das Recht, nach der Geburt eines Kindes den Mutterschaftsurlaub durch Bezug von unbezahltem Urlaub auf maximal ein Jahr auszudehnen. Dieser unbezahlte Urlaub kann unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten ganz oder teilweise auch vom Vater bezogen werden, wenn beide Elternteile bei der SWISS in der Schweiz arbeiten. Während dieses Urlaubs besteht eine Weiterbeschäftigungsgarantie durch die SWISS.

³ Die Arbeitsaufnahme ist unabhängig von der Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs frühestens 16 Wochen nach der Niederkunft zulässig.

⁴ Die besonderen Bedingungen über Weiterführung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Schwangerschaft sind im Anhang IV zu diesem GAV geregelt.

F) Vorsorge

Artikel 56 Berufliche Vorsorge

¹ Der Beitritt zur Pensionskasse ist obligatorisch und erfolgt auf den 1. Januar nach vollendetem 24. Altersjahr, sofern die im Reglement der betreffenden Pensionskasse festgesetzten Aufnahmebedingungen erfüllt sind und das Jahressalär mindestens der Hälfte des Grenzbetrags entsprechend der einfachen minimalen AHV-Rente gemäss Art. 5 BVV2 entspricht.

² Die Rechte und Pflichten des Versicherten bzw. seiner Rechtsnachfolger werden grundsätzlich durch die Stiftungsurkunde und das Reglement der Pensionskasse bestimmt. Die abweichenden Leistungen im Zusammenhang mit der CCM-Pensionierung sind im Anhang VI zu diesem GAV geregelt.

³ Die Beiträge an die berufliche Vorsorge und weitere Einzelheiten sind im Anhang VI geregelt.

G) Massnahmen bei wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen

Artikel 57 Betriebsbedingter Personalabbau

¹ Bei betriebsbedingtem Personalabbau wird die SWISS frühzeitig, nach Anhörung der kapers (Mitsprache), einen Sozialplan gemäss den in Absatz 2 genannten Grundlagen ausarbeiten. Im Vordergrund steht dabei die Milderung von sozialen Härten und die Sicherung der weiteren beruflichen Existenz der betroffenen CCM.

² Bei Abbaumassnahmen werden zuerst Mitarbeiter mit vollendetem 59. Altersjahr und höher pensioniert (Top down), bevor andere Abbaumassnahmen implementiert werden. Sind Entlassungen unumgänglich, sind in folgender Prioritätenfolge soziale Situation, Dienstalter, Qualifikation und Einsetzbarkeit angemessen zu berücksichtigen.

³ Weitere Abbaumassnahmen betreffen in erster Linie CCM mit befristeten Anstellungsverträgen, in zweiter Linie CCM, welche das ordentliche Pensionierungsalter (58) erreicht haben (Top down). Ausserdem werden keine neuen CCM eingestellt. Weitere Massnahmen bleiben vorbehalten. Bei der Bezeichnung der zu entlassenden CCM hat die kapers Mitspracherecht.

⁴ Bei Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen Dritten und/oder Massenentlassungen finden die entsprechenden Bestimmungen des Obligationenrechts Anwendung.

III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 58 Geltungsdauer / Integrierende Bestandteile

¹ Dieser GAV ersetzt denjenigen zwischen der Swiss International Air Lines AG und der kapers vom 30. Dezember 2005.

² Dieser GAV tritt am 1. Mai 2009 in Kraft.

³ Dieser GAV ist unbefristet. Er kann von jeder Partei frühestens am 30. April 2012 mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten per 30. April 2013 schriftlich gekündigt werden. Nach 2012 kann der GAV jeweils am 30. April unter Berücksichtigung der obigen Kündigungsfrist von jeder Partei schriftlich beendet werden.

⁴ Folgende Vereinbarungen und Reglemente sind integrierender Bestandteil:

- Anhänge I – VII zu diesem GAV
- Flugdienstregelungen (FDR)
- Ferienreglement
- Richtlinien zum Erscheinungsbild
- Vereinbarung Bildungsurlaub für kapers-Mitglieder
- Reglement über den Ersatz von Dienstaufwendungen

Zürich, den 5. März 2009

SWISS International Air Lines AG

Gaudenz Ambühl	Harry Hohmeister	Antonio Schulthess
Chief Operating Officer	Chief Network & Distribution Officer	Head Human Resources

kapers, Vereinigung des Kabinenpersonals

Urs Eicher
Präsident

Joel David Strebel
Vizepräsident