

Vereinbarung

über die Lohnentwicklung für Mitarbeitende im Boden GAV

zwischen
KFMV Schweiz,
VPOD,
SEV-GATA,

nachfolgend zusammen die „Verbände“

und

Swiss International Air Lines Ltd.
Postfach, 8058 Zürich-Flughafen („SWISS“)

Hintergrund

Im August 2019 wurde eine «Vereinbarung zur Lohnentwicklung für Mitarbeitende im Boden GAV» zwischen SWISS und den Sozialpartnern geschlossen, welche das Ziel hatte, nachvollziehbar geregelte und transparente Kriterien für die Lohnentwicklung innerhalb der Lohnbänder abzubilden. Die Vereinbarung kam in den Lohnrunden zum 1.1.2020 und zum 1.1.2024 zur Anwendung.

Eines der Kriterien bildet die Gesamtbeurteilung der Mitarbeitenden im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche (Employee Appraisal Talk, EAT). Die Inhalte des EAT werden innerhalb der LH Group überarbeitet und weitestgehend vereinheitlicht, wodurch das Feld «Gesamtbeurteilung» wegfällt. Aus diesem Grund ist es notwendig, die Kriterien für die Lohnanpassungen zu überarbeiten und anzupassen.

1. Grundsatz

Die jährliche Lohnrunde (Art. 12 GAV) wird beibehalten. In den Lohnverhandlungen wird festgehalten, ob eine generelle bzw. individuelle Lohnerhöhung stattfindet, sowie deren Höhe. Nachfolgend wird auf die Umsetzungsmodalitäten der individuellen Lohnanpassung eingegangen.

2. Umsetzung der individuellen Lohnanpassung

Die Verteilung der für die individuellen Lohnerhöhungen zur Verfügung stehenden Mittel erfolgt auf Basis der Beurteilung mehrerer Kriterien. Diese fliessen mit unterschiedlich hohen Gewichtungen in die Gesamtbeurteilung ein. Die Kriterien, ihre Gewichtung und Abstufung sind folgende:

Gewichtung	Kriterium	Beurteilungsabstufung
40%	<u>Individuelle Leistung und Verhalten</u> (z.B. Qualität / Quantität der Arbeit, Fachkenntnis, Selbstständigkeit / Nutzung des Handlungsspielraums, Gestaltungswille / Proaktivität, Kommunikation)	<i>vier Abstufungen:</i> 0 = erfüllt Anforderungen nicht oder nur teilweise 1 = erfüllt Anforderungen voll & ganz 2 = übertrifft Anforderungen hin und wieder 3 = übertrifft die Anforderungen regelmässig
30%	<u>Lage im Lohnband</u>	<i>vier Abstufungen:</i> 1 = über dem Lohnband 2 = oberes Drittel 3 = mittleres Drittel 4 = unteres Drittel
30%	<u>Sonstiges / zusätzliche Anpassung</u> (z.B. Lohnunterschiede im Team, Umfang der Verantwortung, letzte individuelle Lohnerhöhung)	<i>Drei Abstufungen:</i> 0 = keine Anpassung notwendig 1 = leichte Anpassung 2 = starke Anpassung

Ablauf der Lohnrevision

- Das Compensation Team erstellt auf Ebene des oberen Kadern (bei Bedarf in grossen Bereichen auch auf tieferer Stufe) Listen, in denen die Mitarbeitenden, deren Lage im Lohnband und individuelle Saläre ersichtlich sind
- Die Vorgesetzten nehmen in dafür vorgesehenen Spalten die Beurteilungen von «individuelle Leistung und Verhalten» sowie «sonstiges / zusätzliche Anpassungen» vor. Die «Lage im Lohnband» wird im System errechnet. Die Beurteilung erfolgt unter Berücksichtigung der letzten 12 Monate
- Zusätzlich müssen die Vorgesetzten für jeden Mitarbeitenden eine kurze Begründung für ihre Beurteilung in einem Freitext-Feld eintragen (Pflichtfeld)
- Die Beurteilung der Kriterien ergibt eine gewichtete Gesamtpunktzahl, die Grundlage für die individuelle Lohnanpassung ist:

Der finanzielle Wert eines Punktes berechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Zu verteilende Lohnsumme in CHF im jeweiligen Bereich (individueller Teil)}}{\Sigma \text{ der gewichteten Punkte im jeweiligen Bereich (basierend auf individueller Beurteilung)}}$$

- o Sollten sowohl «individuelle Leistung und Verhalten» als auch «sonstiges / zusätzliche Anpassungen» jeweils mit 0 beurteilt worden sein, erfolgt keine individuelle Lohnanpassung
- Nachdem der direkte Vorgesetzte die Beurteilungen vorgenommen hat, erhält der nächsthöhere Vorgesetzte die Liste zum Review. Anschliessend plausibilisieren die HR Consultants und das Compensation Team die Beurteilungen soweit möglich und fordern bei Bedarf Anpassungen durch die Vorgesetzten
- Mitarbeitende mit Eintritt in den 3 Monaten vor und bekanntem Austritt in den 3 Monaten nach Stichtag der Lohnrunde erhalten keine individuellen Lohnerhöhungen
- Die Kommunikation der finalen Lohnerhöhung (generell und individuell) erfolgt durch die Vorgesetzten bzw. mittels Briefe, die über myPeopleDoc an die Mitarbeitenden direkt versandt werden. Die Briefe enthalten auch die Bewertung zur individuellen Lohnerhöhung
- Den Sozialpartnern wird ein Reporting nach Umsetzung der Lohnrunde im Rahmen eines Regeltermins zur Verfügung gestellt

3. Schlussbestimmungen

Die «Vereinbarung zur Lohnentwicklung für Mitarbeitende im Boden GAV», datiert vom August 2019, ist mit Einigung auf eine angepasste Umsetzung der individuellen Lohnanpassungen hinfällig und geht juristisch gesehen unter.

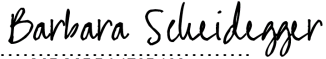
Falls sich einzelne Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung als ungültig oder unwirksam erweisen, soll sich diese Ungültigkeit oder Unwirksamkeit nur auf diese Bestimmung beziehen und nicht die Ungültigkeit oder Unwirksamkeit anderer Regelungen zur Folge haben. Die Parteien verpflichten sich diesfalls, die fraglichen Bestimmungen durch andere zu ersetzen, welche der ursprünglichen Regelung möglichst nahekommen.

Die vorliegende Vereinbarung ist an die Laufzeit des GAV2018 geknüpft.

Zürich-Flughafen, Zürich, Bern, Glattbrugg, August 2025

Swiss International Air Lines Ltd.

DocuSigned by:



C68C2DBA470B463...

Barbara Scheidegger

Head of Human Resources

DocuSigned by:



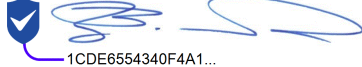
205AD6AE979B497...

Thomas Baumann

Co-Head of Labour Relations & HR
Steering

Kaufmännischer Verband Schweiz

Signiert von:



1CDE6554340F4A1...

Sascha M. Burkhalter

CEO

Signiert von:

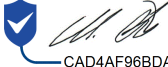


8066FAB9180047F...

Michel Lang

Leiter Sozialpartnerschaft

DocuSigned by:



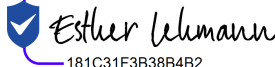
CAD4AF96BDA541D...

Michael Horvath

Fachverantwortlicher Sozialpartnerschaft

VPOD Luftverkehr

Signiert von:



181C31F3B38B4B2...

Esther Lehmann

Präsidentin

Signiert von:



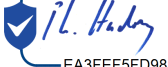
E6EFAE0920F5459...

Stefan Brülisauer

Regionalsekretär

SEV-GATA

DocuSigned by:



EA3FEF5FD98D47E...

Philipp Hadorn

Präsident SEV-GATA

DocuSigned by:



A015DD57596549B...

Dominik Fischer

Vize-Präsident SEV-GATA