

Vereinbarung

zwischen

Swiss International Air Lines AG, **“SWISS”**

und

**KFMV Schweiz
VPOD
SEV-GATA**

nachfolgend zusammen die **“Verbände”**

betreffend

Massnahmen aufgrund Corona-Krise (Phase II)

Präambel

Die Corona-Krise trifft die SWISS schwer. Sie verzeichnet massive Buchungs- und damit Umsatzrückgänge. Vor diesem Hintergrund haben SWISS und die Verbände im März 2020 für die Periode April bis und mit Juni 2020 (Phase I) Kurzarbeit für alle Bodenmitarbeitenden bei einer 100%igen Lohnfortzahlung vereinbart. Aufgrund der Tragweite der Krise werden die Modalitäten der Kurzarbeit für die Phase II ab Juli 2020 bis und mit Dezember 2020 angepasst und in der vorliegenden Vereinbarung geregelt. Das Ziel ist es, weiterhin das langfristige Überleben einer strukturell gesunden SWISS zu ermöglichen und damit möglichst viele Arbeitsplätze zu sichern.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien was folgt:

1. Geltungsbereich

Die vorliegende Vereinbarung gilt für sämtliche Mitarbeitende unter dem GAV2018 für das Bodenpersonal und regelt die Rechte und Pflichten von SWISS sowie den Verbänden. Bodenmitarbeitende können aus dieser Vereinbarung keine direkten Ansprüche ableiten. Zukünftige Vereinbarungen sind dadurch nicht ausgeschlossen.

2. Massnahmen für die Periode Juli 2020 – Dezember 2020

2.1. Kurzarbeit

Die Verbände erteilen das Einverständnis zur Kurzarbeit für die Zeitdauer vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2020 («KA-Zeitraum II»). Sie bestätigen dies auf Anfrage SWISS gegenüber SWISS und den zuständigen Behörden schriftlich.

2.2. Vermeidung von Härtefällen

Es erfolgt keine Lohnreduktion unterhalb von CHF 4'000 pro Monat (Bruttomonatssalär inkl. anrechenbarer Zulagen (siehe Anhang), exkl. Spesen nach Art. 31 und Ortszulage nach Art. 30.1). Dieser «Floor», sowie der daraus entstehende Ausgleich, werden bei TZV pro rata berechnet. Als anrechenbare Zulagen gelten die im Anhang zu dieser Vereinbarung erwähnten Zulagen. Alle nicht erwähnten Zulagen werden weiterhin vollumfänglich ausgerichtet.

Daraus ergeben sich nachfolgende Berechnungsgrundlagen:

$$([\text{Vertragl. Bruttobasissalär} + \text{anrechenbare Zulagen}] * \text{individueller Arbeitsanteil}) [B]$$

Bruttobasissalär [A] =

+

$$80\% * ([\text{Vertragl. Bruttobasissalär} + \text{anrechenbaren Zulagen}] * \text{individueller Kurzarbeitsanteil}) [C]$$

- Das monatliche Bruttobasissalär [A], entspricht der Summe aus dem vertraglichen Bruttobasissalär inkl. Zulagen, multipliziert mit dem individuell geleisteten Arbeitsanteil des Mitarbeitenden im Vormonat [B], und 80% vom vertraglichen Bruttobasissalär inkl. anrechenbaren Zulagen, multipliziert mit dem individuellen Kurzarbeitsanteil des Mitarbeitenden [C / Kurzarbeitsentschädigung].

Berechnungsbeispiele hierzu finden sich nachfolgend in Ziff. 2.3.1

- Liegt der monatliche, vertragliche Bruttobasislohn inkl. anrechenbaren Zulagen über CHF 4'000, aber [A] fällt unter CHF 4'000, dann erfolgt eine pensumsbereinigte Auffinanzierung (bei TZV pro rata).
- [B] und [C] werden gemäss der mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit vereinbarten, bzw. von diesem genehmigten Abrechnung berechnet.

Diese Reduktionsgrenze ist nicht anwendbar auf Mitarbeitende, bei welchen per Stichtag 1.7.2020 eine der nachfolgenden Sachverhalte vorliegt: Darlehen, Pfändungsverfügungen, Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall, Mitarbeitende in gekündigtem Arbeitsverhältnis.

2.2.1. Beispiele

Illustrative Beispiele:

| | Vertr. Bruttobasissalär pro Monat* | Sollstunden im Monat | Geleistete Stunden | Arbeitsanteil | Kurzarbeitsanteil | Mtl. errechneter Lohn ohne Floor | Mtl. errechneter Lohn mit Floor |
|-----------------|------------------------------------|----------------------|--------------------|---------------|-------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Mitarbeiterin A | 6'500 | 168 (100%) | 84 | 50% | 50% | 5'850 | 5'850 |
| Mitarbeiter B | 4'200 | 168 (100%) | 0 | 0% | 100% | 3'360 | 4'000 |
| Mitarbeiter C | 3'900 | 100.8 (60%) | 65 | 64.5% | 35.5% | 3'623 | 3'623 |
| Mitarbeiterin D | 2'610 | 100.8 (60%) | 25 | 25% | 75% | 2'219 | 2'400 |

*Bruttobasissalär, inkl. anrechenbaren Zulagen, exkl. Spesen (Art. 31) und Ortszulage (Art. 30.1)

2.2.2. Zeitpunkt der Lohnreduktion

Die Lohnreduktion gemäss obenstehender Formel erfolgt grundsätzlich jeweils im Folgemonat der Feststellung der Arbeitsreduktion durch Kurzarbeit.

2.2.3. 13. Monatssalär

Grundsätzlich soll das 13. Monatssalär ohne durch die bei Kurzarbeit vorgesehene Kürzung ausbezahlt werden. Falls die wirtschaftliche Entwicklung dies allerdings nicht zulässt, wird von diesem Vorhaben abgesehen. Die Diskussion hierrüber findet im Rahmen des Reviews im September 2020 statt (vgl. 4.). Der Entscheid obliegt SWISS.

3. Härtefälle

Härtefälle, welche sich durch die neuen Modalitäten der Kurzarbeit ergeben, haben die Möglichkeit, ein Unterstützungsgesuch bei der Stiftung «Aufwind» zu stellen. Der Entscheid einer Unterstützung obliegt der Stiftung.

4. Schlussbestimmungen

Die hierin vereinbarten Massnahmen treten per 1. Juli 2020 in Kraft und gelten während sechs Monaten.

Die Verbände und SWISS können diese Vereinbarung im Einvernehmen jeweils um max. drei Monate verlängern, längstens jedoch solange SWISS beim Bodenpersonal die Kurzarbeit eingeführt hat. Im Falle einer Verlängerung können die in dieser Vereinbarung festgehaltenen Modalitäten einvernehmlich geändert werden. Ein Review der vereinbarten Massnahmen soll im September 2020 stattfinden.

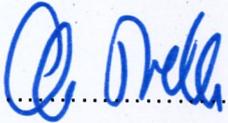
Sollten die von SWISS mit anderen Personalverbänden (namentlich AEROPERS, kapers) verhandelten Massnahmen andere Personalgruppen im Zusammenhang mit der Entlohnung vergleichsweise besserstellen, verpflichtet sich SWISS, die vorliegende Vereinbarung dahingehend anzupassen. Diese Massnahmen umfassen insbesondere allfällige Top-ups, Stundungen (Salärauszahlungsaufschub) und zukünftigen anteiligen Lohnrückzahlungsmodalitäten. Die Besserstellung muss eindeutig sein. Unterschiede, welche aus der Natur des betroffenen GAVs resultieren, werden nicht ausgeglichen.

Bei Streitigkeiten oder Ansprüchen aus oder im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung einschliesslich deren Gültigkeit, Ungültigkeit, Verletzung oder Auflösung, verpflichten sich die Parteien, in guten Treuen Verhandlungen zur Lösung der Meinungsverschiedenheiten zu führen.

Betreffend Gerichtsstand und anwendbarem Recht gelten die GAV-Regelungen analog.

Zürich Flughafen, 6. Mai 2020

Swiss International Air Lines AG



Christina Trelle
Head of Human Resources

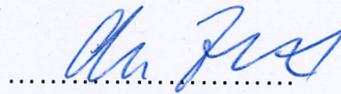


Gieri Hinnen
Head of Labour Relations & HR Steering

Kaufmännischer Verband Schweiz

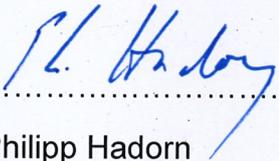


Caroline Schubiger
Leiterin Beruf und Beratung

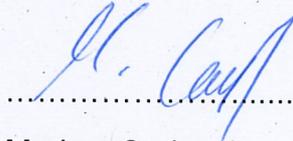


Xenia Wassihun *Christian Zand*
Fachverantwortliche Sozialpartnerschaft
CEO

SEV-GATA

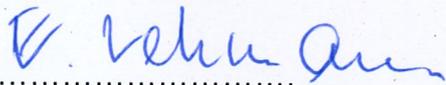


Philipp Hadorn
Präsident

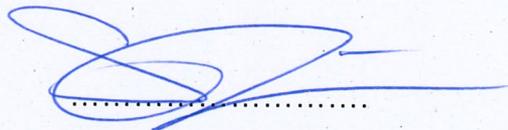


Markus Cadosch
Gewerkschaftssekretär

VPOD Luftverkehr



Esther Lehmann
Präsidentin



Stefan Brülisauer
Gewerkschaftssekretär

Anhang: Liste der berücksichtigten Zulagen

| Zulage | Anrechenbar für Kürzung durch Kurzarbeit | Nicht anrechenbar für Kürzung durch Kurzarbeit (ungekürzt entrichtet) |
|--------------------------------------|--|---|
| Familienzulage (Art. 30.2) | | X |
| Schichtzulagen (Art. 30.3) | X | |
| Pikettzulage (Art. 30.4) | | X |
| Uniform / Schutzkleidung (Art. 30.5) | X | |
| Lizenzzulage (Art. 30.7) | X | |
| Funktionszulage | X | |
| Ausbildnerzulage | X | |

Diese Liste ist abschliessend. Andere ausgerichtete Zulagen werden nicht berücksichtigt und weiterhin ungekürzt entrichtet.