



# Sozialplan

Swissport International AG  
Station Zürich

Gültig ab 1. Januar 2021



<b>1</b>	<b>GRUNDSÄTZE</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>EINLEITUNG ZUM SOZIALPLAN</b> .....	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>GELTUNGS- UND ANWENDUNGSBEREICH</b> .....	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>PARITÄTISCHE KOMMISSION</b> .....	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>GESETZLICHE UND VERTRAGLICHE VERPFLICHTUNGEN</b> .....	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>UNTERSTÜTZUNG BEI STELLENSUCHE</b> .....	<b>4</b>
<b>7</b>	<b>KÜNDIGUNGSFRISTEN</b> .....	<b>5</b>
7.1	VERLÄNGERUNG .....	5
7.2	ERSTRECKUNG.....	5
7.3	VERKÜRZUNG DER KÜNDIGUNGSFRIST AUF WUNSCH VON BETROFFENEN.....	5
7.4	FREISTELLUNG .....	5
<b>8</b>	<b>FINANZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN BEI ENTLASSUNGEN</b> .....	<b>6</b>
8.1	DIENSTJUBILÄUM .....	6
8.2	ABGANGSENTSCHÄDIGUNGEN .....	6
8.2.1	<i>Berechnung der Altersentschädigung</i> .....	6
8.2.2	<i>Berechnung der Dienstaltersentschädigung</i> .....	7
8.3	UMZUGSKOSTEN.....	7
8.4	INDIVIDUELLE HÄRTEFÄLLE.....	7
<b>9</b>	<b>ÄLTERE MITARBEITENDE</b> .....	<b>8</b>
9.1	VORZEITIGER ALTERSRÜCKTRITT .....	8
9.2	TEILZEITMITARBEIT.....	8
<b>10</b>	<b>AUSTRITT AUS DER PENSIONSKASSE / FREIZÜGIGKEIT</b> .....	<b>9</b>
<b>11</b>	<b>SPEZIELLE REGELUNGEN</b> .....	<b>9</b>
<b>12</b>	<b>DURCHFÜHRUNG DES SOZIALPLANES</b> .....	<b>9</b>
<b>13</b>	<b>INKRAFTTRETEN</b> .....	<b>10</b>

Zur sprachlichen Vereinfachung gelten die männlichen Bezeichnungen sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Mitarbeiter.

# 1 Grundsätze

Der vorliegende Sozialplan ist das Resultat der Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung der Swissport International AG, Station Zürich (nachstehend Swissport Zürich genannt) und den vertragsschliessenden Personalverbänden. Er wurde in Anlehnung an die in den Swissport Gesamtarbeitsverträgen definierten Eckwerte ausgearbeitet. Die Gültigkeit dieses Sozialplans entspricht der GAV-Gültigkeitsdauer. Während der Gültigkeitsdauer kann der Sozialplan mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten von der Geschäftsleitung oder den Personalverbänden gekündigt werden. Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn eine oder beide Parteien von geplanten Restrukturierungen oder Massenentlassungen wissen.

Sollte Swissport Zürich in eine wirtschaftliche Notlage geraten, welche sich durch die Verpflichtungen aus dem Sozialplan zusätzlich verschlechtern und die Fortführung und Existenz der Unternehmung gefährden würde, kann der gültige Sozialplan unabhängig von der vertraglichen Kündigungsfrist in Zusammenarbeit mit den Personalverbänden neu verhandelt werden.

Die unterzeichnenden Partner legen bei der Durchführung des Sozialplanes Wert auf den Grundsatz von 'Treu und Glauben' sowie auf offene Gespräche, wobei die Bedürfnisse der von Restrukturierungs- und Abbaumassnahmen betroffenen Mitarbeitenden im Vordergrund stehen sollen.

# 2 Einleitung zum Sozialplan

- Swissport Zürich ist bestrebt, die Anzahl der Entlassungen und Pensionierungen im Rahmen von Redimensionierungsprogrammen möglichst gering zu halten.
- Swissport Zürich ist es ein besonderes Anliegen, Betroffene bei ihren Bemühungen um einen neuen Arbeitsplatz oder für den Vorruhestand kompetent zu beraten, sie zu begleiten und zu unterstützen. Die Beratung kann in Gruppen oder einzeln erfolgen, Swissport kann dazu auch externe Dienstleister beiziehen.
- Es ist das gemeinsame Ziel der Parteien, möglichst keine Betroffenen in die Arbeitslosigkeit zu entlassen und soziale Härtefälle zu vermeiden.
- Swissport Zürich anerkennt eine grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, langjährige Mitarbeitende, welche das 50. Altersjahr überschritten haben, soweit als möglich zu schützen.
- Die Anwendung des Sozialplanes dient der wirtschaftlichen Sicherung bei Arbeitsplatzverlust. In diesem Sinne wird das soziale Umfeld der betroffenen Mitarbeitenden für weitergehende Massnahmen miteinbezogen.
- Wo in diesem Sozialplan keine fixen (finanziellen) Regelungen definiert sind, entscheidet der Vorgesetzte zusammen mit der Leitung Human Resources im Sinne der oben gemachten Aussagen. Die betroffenen Mitarbeitenden haben das Recht, gegen diesen Entscheid bei der Paritätischen Kommission zu rekurrieren.

### 3 Geltungs- und Anwendungsbereich

Der Sozialplan ist anwendbar für das einem GAV der Swissport Zürich unterstellte Personal in der Schweiz.

Die im Sozialplan vorgesehenen Massnahmen gelten für Mitarbeitende der oben erwähnten Personalkategorie, deren Anstellungsverhältnis im Rahmen eines Stellenabbaus mittels Arbeitgeberkündigung oder eines vom Arbeitgeber initiierten Aufhebungsvertrags aufgelöst wird infolge:

1. personeller Redimensionierung
2. Aufhebung bisheriger Funktionen/Arbeitsplätze (technologische Arbeitslosigkeit)
3. Massenentlassungen im Sinne OR Art. 335d, e, und g.

Auslagerungen im Sinne OR Art. 333 ff sind nicht Gegenstand des Sozialplans und werden in einer separaten Vereinbarung mit dem Übernahmebetrieb geregelt.

Für Mitarbeitende mit bereits ausbezahlten Sozialplanleistungen aus einer vorhergehenden Anstellung wird ausschliesslich die Differenz zur Alters- bzw. Dienstaltersentschädigung ausbezahlt.

Der Sozialplan kann auf Antrag des Vorgesetzten oder der Leitung Human Resources auch angewendet werden, wenn Mitarbeitende aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen den betrieblichen Anforderungen nicht mehr genügen können und eine Umplatzierung nicht möglich ist. Der Entscheid liegt bei der Geschäftsleitung. Die Betroffenen können bei der Paritätischen Kommission rekurrieren.

Der Sozialplan ist nicht anwendbar bei fristlosen Entlassungen sowie bei Einzelentlassungen aus Leistungs- und/oder Verhaltensgründen.

Auf die Leistungen dieses Sozialplanes besteht ein Anspruch, sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. Swissport Zürich wird die für die Erfüllung der Ansprüche erforderlichen Mittel nach Möglichkeit gesondert bereitstellen.

## 4 Paritätische Kommission

Nach Inkrafttreten des vorliegenden Sozialplanes wird eine Paritätische Kommission bestimmt. Sie besteht aus:

- 3 Mitgliedern der vertragsschliessenden Personalverbände (Arbeitnehmervertretung)
- 1 Mitglied Personalkommission
- 3 Mitglieder Geschäftsleitung
- 1 Mitglied Human Resources Swissport Zürich

Sofern ein Bereich der Swissport Zürich besonders von einer Redimensionierung oder Auslagerung betroffen ist, muss das zuständige Mitglied der Geschäftsleitung in der Paritätischen Kommission zwingend Einsitz nehmen. In diesem Falle kann die Kommission gemäss dem Grundsatz der Parität erweitert werden.

Der Vorsitz obliegt der Geschäftsleitung.

Die Paritätische Kommission kann die Unterstützung bei Stellensuche (gemäss Punkt 6) initiieren und überprüfen.

Die Paritätische Kommission entscheidet abschliessend (mit Stimmenmehrheit bei Stimmzwang). Der Stichentscheid liegt bei Stimmgleichheit beim Vorsitzenden. Die Paritätische Kommission entscheidet über:

- Zumutbarkeit bei anderer Tätigkeit
- Erstreckung der Kündigungsfrist
- zusätzliche Abfindungsentschädigungen
- bei Unklarheiten und Interpretationsfragen dieses Sozialplanes

Die Paritätische Kommission ist verpflichtet, Betroffene anzuhören, wenn sie als Rekursinstanz angerufen wird.

## 5 Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen

Swissport Zürich verpflichtet sich, vor Inkrafttreten von Restrukturierungsmassnahmen die Arbeitnehmervertretungen fristgerecht zu informieren und mit ihnen Massnahmen und Auswirkungen zu besprechen.

Alle gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche von betroffenen Mitarbeitenden werden durch die Regelungen des Sozialplanes nicht berührt und sind voll gewährleistet.

## 6 Unterstützung bei Stellensuche

Swissport Zürich bietet im Rahmen des Sozialplanes geeignete Unterstützung für alle Betroffenen an. Diese Unterstützung bewegt sich in den folgenden Bereichen:

- Professionelle Beratung und Begleitung durch interne und externe Stellen: Human Resources, Sozialberatung, Zusammenarbeit mit RAV sowie anderen geeigneten Institutionen
- bezahlte Freizeit für Bewerbungsgespräche nach ausgesprochener Arbeitgeberkündigung, so viel als notwendig und nach frühzeitiger Information an den Dienststellenleiter/Personaldienst. Der Mitarbeitende hat eine schriftliche Einladung zum Bewerbungsgespräch vorzulegen.
- auf Antrag finanzielle Unterstützung bei notwendigen und geeigneten Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen
- Einrichtung einer Stellenbörse mit geeigneten Partnern (sofern es sich um eine Massenentlassung handelt)
- auf Antrag Beteiligung an den Umzugskosten
- Vermittlung von weiterberatenden Institutionen in allen Fragen von Versicherung und Vorsorge
- Herstellen von Kontakten zu Stellenvermittlungsfirmen

sowie in besonderen Fällen:

- Standortbestimmungen und Eignungsabklärungen
- Outplacement

## 7 Kündigungsfristen

### 7.1 Verlängerung

Die im GAV vorgesehene Kündigungsfrist wird für Mitarbeitende ab Alter 51 generell um 1 Monat verlängert, sofern die Entlassung im Rahmen einer personellen Redimensionierung erfolgt (nicht bei Auslagerungen im Sinne von OR Art. 333 ff.).

### 7.2 Erstreckung

In besonderen Härtefällen (gemäss Artikel 8.4) kann bei Betroffenen, welche innerhalb dieser Zeit keine neue Stelle finden, bzw. der Stellenantritt auf später lautet, die Kündigungsfrist auf Antrag des Mitarbeitenden um bis zu 2 Monate erstreckt werden. Der Entscheid liegt nach Anhörung des Betroffenen bei der Leitung Human Resources. Die Kündigungsfrist darf zusammen mit der Erstreckung 7 Monate nicht übersteigen. Betroffene können gegen den vorerwähnten Entscheid rekurrieren.

Während der Erstreckung der Kündigungsfrist kann OR Art. 336c lit. b) (Sperrfristen) nicht angewendet werden.

Die Paritätische Kommission ist Rekursinstanz.

### 7.3 Verkürzung der Kündigungsfrist auf Wunsch von Betroffenen

Finden die Betroffenen vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle, so ist die Swissport Zürich bestrebt, innert Wochenfrist einen vorzeitigen Stellenantritt zu ermöglichen. Die Ansprüche aus dem Sozialplan mit Ausnahme der Artikel 8.1, 8.3 und 8.4 erlöschen mit dem Austritt. Ein allfälliger Anspruch auf eine Abgangsentschädigung gemäss Artikel 8.2 erlischt nicht, allerdings wird diese Entschädigung gekürzt ausgerichtet. Die gekürzte Abgangsentschädigung wird aufgrund des reduzierten Anstellungsverhältnisses berechnet.

### 7.4 Freistellung

Die Swissport Zürich kann Mitarbeitende – unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss Sozialplan – von der Arbeit freistellen. Freigestellte Mitarbeitende sind verpflichtet, sofort eine neue Anstellung zu suchen.

Treten freigestellte Mitarbeitende während der Kündigungsfrist (allenfalls verlängerte Kündigungsfrist) eine neue Stelle an, ist die Swissport Zürich darüber zu informieren. Mit dem Antritt der neuen Stelle endet das Arbeitsverhältnis mit der Swissport Zürich und somit auch die Salarzahlungspflicht. Bei einer Freistellung wird das letzte Salär ohne Zulagen (aber inkl. pro rata Zahlung der Jahresendzulage) bis zum Ablauf der Kündigungsfrist voll ausgerichtet. Mit der Freistellung sind allfällige Ferien- und Überstundenguthaben abgegolten, sofern die Guthaben kleiner sind als die Zeitspanne der Freistellung.

Die Möglichkeit der Freistellung kann nicht mit der Verkürzung der Kündigungsfrist (Artikel 7.3) kombiniert werden.

## 8 Finanzielle Entschädigungen bei Entlassungen

### 8.1 Dienstjubiläum

- a) Grundlage für einen Anspruch auf Abgeltung des Dienstjubiläums ist das Erreichen des 10. Dienstjubiläums.
- b) Gemäss Personal-Weisung wird basierend auf dem nächst möglichen Jubiläum der Betrag (keine Freitage) dieses zukünftigen Dienstaltersgeschenks pro rata (in Bezug zu den bereits geleisteten Monaten) ausbezahlt.

### 8.2 Abgangsentschädigungen

Abgangsentschädigungen werden grundsätzlich nur bei einer Entlassung ausgerichtet. Wenn im Rahmen einer Auslagerung von Teilen der Swissport Zürich an eine Drittfirma den Betroffenen eine gleichwertige oder ähnliche Stelle angeboten wird, besteht kein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

Es werden Abgangsentschädigungen in Bezug auf Lebensalter und Dienstalter ausgerichtet. Diese beiden Leistungen werden unabhängig berechnet und sind kumulierbar.

Mit diesem finanziellen Beitrag soll die berufliche Neuorientierung erleichtert und allenfalls damit verbundene Ausbildungs- und Umschulungskosten ganz oder teilweise vom Mitarbeiter finanziert werden können. Eine rasche Reintegration im Arbeitsmarkt wird somit angestrebt und kann gemeinsam mit allfälliger Unterstützung der Arbeitslosenversicherung im Rahmen arbeitsmarktlicher Massnahmen beschleunigt werden. Es steht dem Mitarbeitenden frei, wie die von Swissport Zürich ausgerichteten Beiträge verwendet werden.

Die Abgangsentschädigung (kumulierte Altersentschädigung und/oder Dienstaltersentschädigung) wird dem von der Entlassung betroffenen Mitarbeitenden nach Ablauf der Kündigungsfrist (Ende des Anstellungsverhältnisses) ausgerichtet.

#### 8.2.1 Berechnung der Altersentschädigung

(effektiv erreichtes Alter, Stichtag: Austrittsdatum)

Leistungsübersicht Altersentschädigung (bis 4 Jahre vor ordentlicher Pensionierung):

- |                 |     |              |
|-----------------|-----|--------------|
| • 35 – 39 Jahre | 0.5 | Monatssalär  |
| • 40 – 45 Jahre | 1   | Monatssalär  |
| • 46 – 50 Jahre | 2   | Monatssaläre |
| • 51 – 55 Jahre | 3   | Monatssaläre |
| • 56 – 58 Jahre | 4   | Monatssaläre |

Beim Monatssalär (als Basis für die Berechnung der Altersentschädigung) wird auf den Durchschnitt der letzten 36 vertraglichen Monatssaläre im Swissport Anstellungsverhältnis abgestützt.



### 8.2.2 Berechnung der Dienstaltersentschädigung

Leistungsübersicht Dienstaltersentschädigung für Männer und Frauen:

- 5. bis und mit 10. Dienstjahr CHF 250 pro Dienstjahr
- 11. bis und mit 20. Dienstjahr CHF 500 pro Dienstjahr
- ab 21. Dienstjahr CHF 1'000 pro Dienstjahr

Für den Anspruch auf Ausrichtung der Dienstaltersentschädigung gilt das Kalenderjahr, in welchem das massgebende Dienstjahr angetreten wird. Für Mitarbeitende in einer Teilzeit-Anstellung wird die Entschädigung prozentual zum geleisteten Arbeitspensum (Durchschnitt der letzten 36 Monate im Swissport Anstellungsverhältnis) ausgerichtet.

*Berechnungsbeispiel Mitarbeiter im 23. Dienstjahr (100% Anstellung):*

5. bis 10. Dienstjahr	6 x CHF 250	CHF 1'500
11. bis 20. Dienstjahr	10 x CHF 500	CHF 5'000
21. bis 23. Dienstjahr	3 x CHF 1'000	CHF 3'000
Total Anspruch Dienstaltersentschädigung		CHF 9'500

### 8.3 Umzugskosten

Müssen Betroffene für eine neue Beschäftigung den Wohnort wechseln, beteiligt sich Swissport Zürich an den Umzugskosten mit maximal CHF 3'000.-. Der Ortswechsel muss mindestens 40 km Luftlinie betragen. Die Notwendigkeit des Umzuges muss nachgewiesen werden. Die Entschädigung wird nur ausgerichtet, wenn nicht anderweitig eine Abgeltung erfolgt.

### 8.4 Individuelle Härtefälle

In individuellen Härtefällen ist Swissport Zürich bereit, zusätzliche freiwillige Leistungen zu erbringen. Derartige Fälle werden in der Paritätischen Kommission behandelt. Leistungen werden nur erbracht, wenn sowohl Betriebsleitung wie Arbeitnehmervertreter einer Lösung zustimmen.

Individuelle Härtefälle, die allenfalls zu zusätzlichen Leistungen berechtigen, können unter anderem sein:

- Schwervermittelbarkeit aufgrund von Alter, Geschlecht, Ausbildung und bisheriger Tätigkeit, Staatszugehörigkeit usw.
- physische oder psychische Behinderung oder längere Abwesenheiten vom Arbeitsplatz in der Vergangenheit infolge Krankheit oder Unfall
- besondere familiäre Situationen wie Krankheit von Familienangehörigen, Unterstützungspflicht oder Verpflichtungen, welche die Existenz beeinträchtigen und nicht selbstverschuldet sind
- Alleinstehende mit Kindern
- weitere besondere Fälle

Zusätzliche Leistungen bei individuellen Härtefällen können bis zu 18 Monaten nach Austritt – durch die Betroffenen – beantragt werden. Alle im Zusammenhang mit besonderen Härtefällen gemachten Aufwendungen werden einem gesonderten Swissport Fonds entnommen. Die Mittel aus diesem Fonds können nur für die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehenden Mitarbeitenden eingesetzt werden.

## 9 Ältere Mitarbeitende

Mitarbeitende, welche im Zeitpunkt der Kündigung 4 oder weniger als 4 Jahre vor der ordentlichen PVS-Pensionierung stehen, geniessen grundsätzlich einen erhöhten Kündigungsschutz.

Werden Leistungen im Rahmen einer Alterslösung ausgerichtet, kann nicht gleichzeitig ein Anspruch auf Abgangsentschädigung (Altersentschädigung und/oder Dienstaltersentschädigung gemäss Artikel 8.2) geltend gemacht werden. Ein allfälliger Anspruch auf eine Abgangsentschädigung ist in der Alterslösung enthalten.

Das ordentliche Pensionierungsalter richtet sich nach dem Gesamtarbeitsvertrag und dem Reglement der PVS.

### 9.1 Vorzeitiger Altersrücktritt

Allfällige Regelungen innerhalb des Gesamtarbeitsvertrages für einen vorzeitigen Altersrücktritt gelten unverändert. Als Alternative zur Entlassung kann vom Mitarbeitenden der vorzeitige Altersrücktritt gewünscht werden. In diesem Falle gelten jedoch ausschliesslich die Leistungen gemäss GAV – weitergehende Leistungen im Rahmen des Sozialplans sind ausgeschlossen.

### 9.2 Teilzeitmitarbeit

Sofern es betrieblich möglich ist, wird älteren Mitarbeitenden Teilzeitarbeit angeboten. Swissport Zürich übernimmt in diesem Falle während der Dauer der Teilzeitmitarbeit die PVS-Beiträge auf dem letzten Salär.

Die Swissport Zürich kann in diesem Fall eine Teilkündigung aussprechen, die es den Betroffenen ermöglicht, ergänzende Taggelder der Arbeitslosenversicherung zu beziehen.

## 10 Austritt aus der Pensionskasse / Freizügigkeit

Bei Entlassungen im Zusammenhang mit personellen Redimensionierungen oder Aufhebung bisheriger Funktionen/Arbeitsplätze (technologische Arbeitslosigkeit) oder Auslagerungen im Sinne OR 333 ff. umfasst die Freizügigkeitsleistung der PVS das gesamte Kapital inkl. Zins.

Im Weiteren gelten die Bestimmungen der PVS (u.a. Frühpensionierung, externe Mitgliedschaft und Verbleib in der PVS bei Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen mit Sozialplan).

## 11 Spezielle Regelungen

- **Hypotheken der PVS**

Gemäss der zurzeit gültigen Regelung können die Hypotheken bei der PVS weitergeführt werden. Die entsprechenden Konditionen sind in den Richtlinien für Destinatärhypotheken geregelt. Änderungen erfolgen via Beschluss des Stiftungsrates.

- **Darlehen**

Die Konditionen laufender Darlehen bleiben unverändert. Die Rückzahlungsmodalitäten können neu geregelt werden.

## 12 Durchführung des Sozialplanes

Die Verantwortung für die Durchführung des Sozialplanes liegt bei der Leitung Human Resources Swissport Zürich.

# 13 Inkrafttreten

Dieser Sozialplan tritt auf den 1. Januar 2021 in Kraft.

Zürich-Flughafen, 1. Januar 2021

### Swissport International AG, Station Zürich

DocuSigned by:  
*Bruno Stefani*  
AFA006B9D#C7442...  
Bruno Stefani

DocuSigned by:  
*Heinz Giesen*  
8C447A682C4B452...  
Heinz Giesen

### VPOD Sektion Luftverkehr

DocuSigned by:  
*Esther Lehmann*  
181C31E3B38B4B2  
Esther Lehmann

DocuSigned by:  
*Stefan Brülisauer*  
E6EFAE0920F5459...  
Stefan Brülisauer

### Kaufmännischer Verband Schweiz (KFMV)

DocuSigned by:  
*Caroline Schubiger*  
E49DF5FEA88E495...  
Caroline Schubiger

DocuSigned by:  
*Michael Horvath*  
8D1CD99652FB4EA...  
Michael Horvath

### SEV-GATA

DocuSigned by:  
*Philipp Hadorn*  
EA3FEF5FD98D47E...  
Philipp Hadorn

DocuSigned by:  
*Regula Pauli*  
7756352541FD40F...  
Regula Pauli