

GESAMTARBEITSVERTRAG

FÜR MITARBEITENDE DER SWISSPORT INTERNATIONAL AG IM **MONATSLOHN**

AUSGABE 2014

ZWISCHEN

SWISSPORT INTERNATIONAL AG, STATION ZÜRICH

EINERSEITS

UND DEN SOZIALPARTNERN

VPOD SEKTION LUFTVERKEHR

UND

KAUFMÄNNISCHER VERBAND (KV SCHWEIZ)

ANDERERSEITS

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Allgemeine Bestimmungen	5
1.1	Zweck	5
1.2	Geltungsbereich	5
1.2.1	Betrieblicher Geltungsbereich	5
1.2.2	Persönlicher Geltungsbereich	5
1.2.3	Anschluss an den GAV	5
1.3	Verhältnis zu anderen Regelungen	5
1.4	Verhältnis zum Gesetz	6
1.5	Arbeitsfrieden	6
1.6	Koalitionsfreiheit	6
1.7	Vollzugskostenbeitrag	6
1.8	Angestelltenvertretungen	6
1.9	Schlichten von Differenzen	6
2.	Arbeitsvertragliche Abmachungen	7
2.1	Anstellungsvertrag	7
2.2	Probezeit	7
2.3	Einsatz ausserhalb des angestammten Arbeitsplatzes / Arbeitsgebietes	7
2.4	Anrechnung der Anstellungsjahre	7
3.	Kündigung / Auflösung Arbeitsverhältnis	8
3.1	Kündigung	8
3.2	Kündigungsschutz	8
3.3	Ordentlicher Altersrücktritt	9
3.4	Vorzeitiger Altersrücktritt	9
4.	Arbeitszeit / Überstundenarbeit / Freizeit	10
4.1	Wöchentliche arbeitszeit / Jahresarbeitszeit / Höchstarbeitszeit	10
4.2	Pausenregelung	10
4.3	Alternative Arbeitszeitmodelle	10
4.4	Überzeitarbeit / Überstunden	10
4.5	Samstage, Sonntage / Feier- und Ruhetage	11
4.6	Ferien	11
4.7	Ereignisbezogene Absenzen ohne Salärabzug	11
4.8	Bezahlte Freitage für besondere Vorkommnisse	11
4.9	Unbezahlter Urlaub	12
4.10	Ausübung von öffentlichen Funktionen	12
4.11	Verbandstätigkeit	12
4.12	Jugendurlaub	12
4.13	Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub	12
5.	Entlöhnung	13
5.1	Funktion und Saläre	13
5.2	13. Monatslohn	13
5.3	Erfolgsbeteiligung	13
6.	Zulagen / Zuschläge / Vergütungen	14
6.1	Pauschalzulagen	14
6.1.1	Familienzulage	14
6.1.2	Geburtszulage	14
6.1.3	Beiträge an die Krankenkasse	14
6.1.4	Uniform / Schutzkleider und Reinigung	14
6.2	Ereignisgebundene Zuschläge	14
6.2.1	Zuschlag für Nachtarbeit	14
6.2.2	Zuschlag für Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	15
6.2.3	Überstundenzuschlag	15
6.2.4	Pikettenschädigung	15
6.2.5	Zuschlag für Split-Touren	15
6.2.6	Unvorhergesehenes Aufgebot	16
6.2.7	Zusätzliche Freizeit bei Nachtarbeit (ArG 17b)	16
6.3	Allgemeine Regelungen	16
6.3.1	Spesenentschädigung	16
6.3.2	Umzugsspesen	16

6.3.3	Abgeltung anderer Inkonvenienzen.....	16
6.3.4	Berechnung der Zuschläge	16
6.3.5	Auszahlungstermine für Zulagen und Vergütungen.....	16
6.4	Leistungsprämien.....	16
7.	Salärfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung	17
7.1	Krankheit	17
7.2	Unfall.....	17
7.3	Obligatorische Dienstleistungen (Militär, Zivilschutz)	18
8.	Vorsorge	19
8.1	Pensionskasse	19
8.2	Salärfortzahlung im Todesfall	19
8.3	Übergangsrente im Todesfall.....	19
9.	Allgemeine Rechte und Pflichten	20
9.1	Gleichstellung und Gleichwertigkeit	20
9.2	Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz.....	20
9.3	Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	20
9.3.1	Pflicht zur Dienstleistung	20
9.3.2	Persönliches Verhalten	20
9.3.3	Ausführung der Arbeitsaufträge	21
9.3.4	Urheberrecht und Abtretungserklärung	21
9.3.5	Jahresgespräch (JaGe).....	21
9.3.6	Berufliche Weiterbildung	21
9.3.7	Suchtproblematik	22
9.3.8	Schweigepflicht.....	22
9.4	Ausübung von Nebenbeschäftigungen	22
9.5	Verantwortlichkeit / Haftung.....	22
10.	Betriebliche Mitwirkung	23
10.1	Qualifizierende Arbeitsgestaltung	23
10.2	Informationsrechte der Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertretungen.....	23
10.3	Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten (von der PEKO wahrgenommen).....	23
11.	Vergünstigungen	23
11.1	Flugvergünstigungen	23
11.2	Weitere Vergünstigungen	23
12.	Verhalten in wirtschaftlich schwierigen Zeiten	24
12.1	Grundsatz.....	24
12.2	Wirtschaftliche Notlage	24
13.	Schlussbestimmungen	24
13.1	Inkrafttreten und Geltungsdauer des GAV	24
13.2	Bestandteile des GAV	24
13.3	Abgabe der vertraglichen Unterlagen.....	24

ANHANG

1.	Allgemeines	26
2.	Flexible, individuelle Arbeitszeit	26
2.1	Grundsätzliche Haltung	26
2.2	Anwendungsbereich	26
2.3	Vertragliche Grundlagen	26
2.4	Individuelle Arbeitszeitvereinbarung innerhalb der Bandbreite	26
2.5	ZIF – zusätzliche individuelle Freizeit	26
2.6	Grundsätze zur Handhabung der flexiblen Arbeitszeit	27
2.7	Gestaltung der individuellen Arbeitszeit	27
2.8	Freiwillige Reduktion der Arbeitszeit nach 58 (Gleitende Pensionierung)	28
2.9	Neues Arbeitszeitmodell.....	28
3.	Funktionen und Saläre	29
3.1	Salärsystem.....	29
3.1.1	Einreihungskriterien	29
3.1.2	Vorgehen bei Beförderungen und Rückstufungen	29
3.2	Funktionen.....	30
3.2.1	Luftverkehrsangestellte	30
3.2.2	Betriebsarbeiter	31
3.2.3	Spezialistenfunktionen	31
3.2.4	Kaderfunktionen.....	31
3.2.5	Alters- und Erfahrungskomponenten	32
3.3	Zusammenfassung Salärsystem	33
3.4	Übersicht Zulagenentschädigung.....	33
4.	Ereignisorientierte Zulagen	34
4.1	Punkteraster	34
4.2	Zuschläge an hohen Feiertagen	34
5.	Bezahlte Freizeit	34
5.1	Ereignisbezogene Absenzen ohne Salärabzug.....	34
5.2	Bezahlte Freitage für besondere Vorkommnisse	35
6.	Berechnung des Ferienanspruchs	36
7.	Verzeichnis der Begriffe	37

1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1.1 ZWECK

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (hiernach *GAV* genannt) bezweckt im Interesse der Swissport International AG, Station Zürich (hiernach *Swissport* genannt) und dem in der Schweiz tätigen Personal dieser Unternehmung (hiernach *Mitarbeitende* genannt):

- a. die Schaffung und Festlegung von zeitgemässen Anstellungsbedingungen
- b. die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen der Swissport, den Mitarbeitenden und deren Vertretungen
- c. die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den Vertragspartnern.

1.2 GELTUNGSBEREICH

1.2.1 BETRIEBLICHER GELTUNGSBEREICH

Dieser GAV gilt für die Mitarbeitenden der Swissport. Die Vertragsparteien können den Geltungsbereich auf Tochtergesellschaften der Swissport International AG ausdehnen.

1.2.2 PERSÖNLICHER GELTUNGSBEREICH

Dieser GAV gilt für:

- a. vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende im Monatslohn
- b. teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende im Monatslohn mit mindestens 50% der normalen wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Art. 4.1.a
- c. für Angestellte mit befristeten Verträgen von mehr als 6 Monaten und mindestens 50% der normalen Arbeitszeit gemäss Art. 4.1.a.

Dieser GAV gilt nicht für:

- a. Mitarbeitende im Einzelvertrag
- b. Mitarbeitende im Stundenlohn, Lernende, Heimarbeitnehmer, Praktikanten und Tourguides

Mindestens 70% der insgesamt bei Swissport geleisteten Arbeitsstunden (Jahresdurchschnitt) müssen durch Mitarbeitende im Monatslohn erbracht werden.

Es werden keine Änderungskündigungen ausgesprochen, um Mitarbeitende vom Monatslohn in einen Stundenlohnvertrag zu überführen, es sei denn, auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeitenden oder im Zusammenhang mit einer wirtschaftlichen Notlage (Art 12.2).

1.2.3 ANSCHLUSS AN DEN GAV

- a. Bei Mitarbeitenden, die keinem am GAV beteiligten Personalverband angehören, wird der Hinweis im Einzelarbeitsvertrag zum GAV als Anschlussklärung gemäss OR Art. 356b, Abs. 1 anerkannt. Sie unterstellen sich damit der Wirkung aller normativen und indirekt schuldrechtlichen Bestimmungen dieses Vertrages.
- b. Die Vertragspartner erklären hiermit, gemäss OR Art. 356b, Abs. 1, ihre Zustimmung zu allen künftigen Anschlüssen von berechtigten Mitarbeitenden.

1.3 VERHÄLTNIS ZU ANDEREN REGELUNGEN

Der GAV enthält Hinweise auf ergänzende Regelungen und Ausführungsbestimmungen (interne Weisungen, Personalinformationen und Merkblätter), welche als allgemeine Anstellungsbedingungen, nebst dem GAV und den Bestimmungen des individuellen Arbeitsvertrages, Inhalt des einzelnen Anstellungsverhältnisses sind.

1.4 VERHÄLTNIS ZUM GESETZ

Soweit im vorliegenden GAV nichts Abweichendes vereinbart ist, finden die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechtes über den Arbeitsvertrag (OR Art. 319-343) Anwendung.

1.5 ARBEITSFRIEDEN

Die Vertragspartner anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen absolut und uneingeschränkt während der Dauer des GAV zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken. Infolgedessen sind jegliche Kampfmassnahmen ausgeschlossen und zwar auch in Fragen, die durch diesen GAV nicht geregelt werden.

1.6 KOALITIONSFREIHEIT

- a. Die Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.
- b. Wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Personalverband darf den Mitarbeitenden weder von Arbeitgeber- noch von Arbeitnehmerseite ein Nachteil erwachsen.
- c. Mitarbeitende, die einem vertragsschliessenden Personalverband angehören, haben das Recht, ihre Interessen durch ihren Personalverband wahrnehmen zu lassen.

1.7 VOLLZUGSKOSTENBEITRAG

- a. Die Personalverbände erhalten für die Aushandlung, die Weiterentwicklung und die Überprüfung der Einhaltung des GAV einen monatlichen Vollzugskostenbeitrag pro Mitarbeitenden, der diesem GAV unterstellt ist.
- b. Allen Mitarbeitenden, die diesem GAV unterstellt sind, wird der Vollzugskostenbeitrag monatlich vom Lohn abgezogen.
- c. Die vertragsschliessenden Personalverbände haben über Verteilung und allfällige Rückerstattungen unter sich ein Reglement zu erstellen.
- d. Die Höhe des Vollzugskostenbeitrages wird, unabhängig des Beschäftigungsgrades, für die Dauer des Vertrages auf CHF 12.- pro Monat festgelegt.

1.8 ANGESTELLTENVERTRETUNGEN

- a. Die Personalverbände sind für die Aushandlung, die Weiterentwicklung und die Überprüfung der Einhaltung dieses GAV zuständig.
- b. Die von den Mitarbeitenden gewählte Personalkommission (PEKO) behandelt mit den zuständigen Stellen nichtvertragliche Themen innerhalb Swissport. Zusammensetzung, Wahl, Aufgaben und Kompetenzen der PEKO sind in einem besonderen, zwischen den Personalverbänden und Swissport ausgehandelten Reglement festgehalten.

1.9 SCHLICHTEN VON DIFFERENZEN

- a. Die Vertragsparteien bemühen sich, Differenzen, welche die Auslegung und Anwendung des GAV betreffen, in direkten Verhandlungen zu bereinigen. Bevor die externen Stellen angerufen werden, muss der Personalverantwortliche von Swissport zu Einigungsverhandlungen beigezogen werden. Wird keine Einigung erzielt, so werden kollektive Streitigkeiten vom Einigungsamt des Kantons Zürich als Schiedsgericht endgültig entschieden.
- b. Streitigkeiten zwischen Swissport und einem einzelnen Mitarbeitenden werden dem zuständigen ordentlichen Gericht unterbreitet.

2. ARBEITSVERTRAGLICHE ABMACHUNGEN

2.1 ANSTELLUNGSVERTRAG

- a. Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Anstellungsvertrag.
- b. Dieser GAV und dessen Anhang sind integrierende Bestandteile des Anstellungsvertrages.

2.2 PROBEZEIT

Die Probezeit zu Beginn eines Anstellungsverhältnisses beträgt generell 3 Monate.

2.3 EINSATZ AUSSERHALB DES ANGESTAMMTEN ARBEITSPLATZES / ARBEITSGEBIETES

- a. Aus wichtigen betrieblichen Gründen oder zum wirtschaftlicheren Einsatz der Arbeitskräfte können Mitarbeitende versetzt oder ihnen eine ihrer Fähigkeiten und Berufsbildung entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden, die nicht zu ihren normalen anstellungsvertraglichen Aufgaben und Pflichten gehört. Solche Massnahmen haben im Einverständnis mit den Mitarbeitenden zu erfolgen.
- b. Zur Wahrung wirtschaftlicher Interessen der Organisationsstelle oder aus wichtigen betrieblichen Gründen können Mitarbeitende auch ohne ihre Zustimmung 1x pro Jahr während maximal 3 Monaten zu anderer Arbeit an einen anderen Arbeitsplatz detachiert werden, soweit dies ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden darf. Nach Ablauf der Detachierungsdauer besteht ein Rückkehrrecht an den ursprünglichen Arbeitsplatz.

2.4 ANRECHNUNG DER ANSTELLUNGSJAHRE

Bei Übertritt / Wiedereintritt werden die früheren Anstellungsjahre bei Swissport Betrieben in der Schweiz oder im Ausland, welche mindestens zu 50% im Besitze von Swissport sind, grundsätzlich angerechnet, sofern der Unterbruch nicht mehr als 10 Jahre gedauert hat.

Die frühere Tätigkeit in der Swissport Gruppe wird dem Mitarbeitenden angerechnet in Bezug auf Kündigungsfrist, Kündigungsschutz und Dienstjubiläum.

3. KÜNDIGUNG / AUFLÖSUNG ARBEITSVERHÄLTNIS

3.1 KÜNDIGUNG

a. Die Kündigungsfristen betragen mindestens:

Während der Probezeit	7 Tage	Auf Ende einer Kalenderwoche
Im 1. Anstellungsjahr	1 Monat	Auf Ende eines Kalendermonats
Bis zum vollendeten 9. Anstellungsjahr	2 Monate	Auf Ende eines Kalendermonats
Ab dem 10. Anstellungsjahr	3 Monate	Auf Ende eines Kalendermonats

- b. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die kündigende Partei muss die Kündigung, sofern dies verlangt wird, schriftlich begründen.
- c. Gemäss OR Art. 337 kann das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen von wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden.
- d. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (gemäss OR Art 335b, 3).

3.2 KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während Mitarbeitende schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, oder Rotkreuzdienst leisten sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 12 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher.
- b. während Mitarbeitende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar

Im 1. Anstellungsjahr	Während 30 Tagen
Vom 2. bis 5. Anstellungsjahr	Während 90 Tagen
Ab dem 6. Anstellungsjahr	Während 180 Tagen

- c. während der Schwangerschaft und in den 4 Monaten nach Niederkunft einer Mitarbeitenden sowie während eines unbezahlten Urlaubes nach Mutterschaft.
- d. während Mitarbeitende, mit Zustimmung des Arbeitgebers, an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

Die Kündigung, die während einer der obgenannten 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.

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

Bezüglich der missbräuchlichen Kündigung wird auf OR Art. 336 ff. verwiesen.

3.3 ORDENTLICHER ALTERSRÜCKTRITT

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Monats, in dem Frauen und Männer das 63. Altersjahr vollenden. Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Zahlung der Altersrente der Personalvorsorge Swissport (PVS).

Bis zum Erreichen des AHV-Alters ergänzt Swissport die Altersrente monatlich durch die Bezahlung einer Übergangsrente, welche der einfachen maximalen Altersrente der AHV zum Zeitpunkt des Rentenbeginns (oder dem Beginn des Nachtstundenurlaubs gemäss sep. Merkblatt) entspricht. Sofern die letzte vertragliche, wöchentliche Arbeitszeit kürzer als die Normalarbeitszeit ist und diese gekürzte Arbeitszeit nicht auf eine Vereinbarung für eine gleitende Pensionierung (Anhang 2.8) zurückzuführen ist, wird die Übergangsrente pro rata temporis gekürzt.

Übergangsrenten unterstehen der AHV-Pflicht. Der AHV-Beitrag geht je hälftig zu Lasten des Mitarbeitenden und des Arbeitgebers. Der Beitrag wird als Einmalzahlung abgewickelt und bei Übertritt in den Nachtstundenurlaub, resp. in die reglementarische Pensionierung vom letzten Monatslohn in Abzug gebracht.

3.4 VORZEITIGER ALTERSRÜCKTRITT

Auf Wunsch des Mitarbeitenden können Versicherte der PVS bis maximal 5 Jahre vor dem ordentlichen Rücktrittsalter (63) mit entsprechender Rentenkürzung vorzeitig pensioniert werden. Massgebend ist das Vorsorgereglement der PVS.

4. ARBEITSZEIT / ÜBERSTUNDENARBEIT / FREIZEIT

4.1 WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT / JAHRESARBEITSZEIT / HÖCHSTARBEITSZEIT

- a. Die Normalarbeitszeit beträgt 39 Wochenstunden.
- b. Die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit und die 5-Tagewoche sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten. Der Stichtag für den Jahresabschluss ist der 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres (Details sind in internen Weisungen geregelt).
- c. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden

4.2 PAUSENREGELUNG

- a. Die Arbeitszeit schliesst die nach Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten üblicherweise gewährten Kurzpausen mit ein.
- b. Die dienstplanmässigen Essenspausen gelten nicht als bezahlte Arbeitszeit.

4.3 ALTERNATIVE ARBEITSZEITMODELLE

- a. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen können individuelle Arbeitszeiten innerhalb einer Bandbreite von minus 1 - 3 Stunden, ausgehend von der Normalarbeitszeit, vereinbart werden. Einzelheiten sind im Anhang, Abschnitt 2 geregelt.
- b. Grundsätzlich bekennt sich Swissport zur Möglichkeit der Teilzeitanstellung.

4.4 ÜBERZEITARBEIT / ÜBERSTUNDEN

- a. Der Mitarbeitende ist zur Leistung von Überstunden so weit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden dürfen.
- b. Überstunden entstehen durch eine zusätzliche, über die dienstplanmässige Pflichtstundenzahl hinausgehende Arbeitsleistung. Überstunden sind vom Vorgesetzten ausdrücklich anzuordnen, bzw. zu genehmigen.
- c. Nicht als Überstunden gilt der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit gemäss den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.
- d. Überstundenarbeit muss so rasch als möglich, grundsätzlich aber spätestens innerhalb von 9 Monaten und ausnahmsweise, wenn dies aus wichtigen betrieblichen Gründen unumgänglich ist, spätestens innert 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Ausnahmsweise können anstelle der zeitlichen Kompensation, im Einverständnis mit dem einzelnen Mitarbeitenden, die Überstunden ganz oder teilweise in bar vergütet werden. Für die Anordnung der zeitlichen Kompensation sind in erster Linie die betrieblichen Bedürfnisse massgebend, wobei Wünsche der Mitarbeitenden soweit als möglich zu berücksichtigen sind.
- e. Die Details der Überstundenregelung sind im Artikel 6.2.3 dieses GAV geregelt.
- f. Für Überzeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden überschreitet, gelten zudem die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

4.5 SAMSTAGE, SONNTAGE / FEIER- UND RUHETAGE

- a. Im Kalenderjahr sind wenigstens 18 Sonntage (ohne Ferien) als Ruhetage zu gewähren. Von den 18 freien Sonntagen müssen deren 12 mit 59 Ruhestunden bis zum nächsten Einsatz geplant werden. Diese 59 Stunden umfassen die tägliche Ruhezeit sowie den ganzen Samstag und Sonntag.
- b. Im Kalenderjahr werden mindestens 8 Feiertage (inkl. Feierhalbtage) eingeräumt. Fallen Feiertage auf einen Samstag oder Sonntag, gelten sie als gewährt. Alle gesetzlichen Feiertage werden als Sonntage im Sinne des Eidgenössischen Arbeitsgesetzes behandelt.
- c. Die jeweilige Feiertagsregelung (Pflichtstundenpensum) für das Personal mit normaler Arbeitszeit und voller Fünftagewoche ist massgebend für den Anspruch auf Feiertage, bzw. auf Ersatzruhezeit des übrigen Personals. Werden die vertraglichen Bestimmungen durch Gesetz aufgehoben, gelten die gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsortes.
- d. Als Ruhetag gilt eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 35 Stunden. Beim Zusammenzug von zwei Ruhetagen beträgt die Ruhezeit mindestens 59 Stunden. Für einen anschliessenden dritten Ruhetag gilt keine Einschränkung. Der Ruhetag umfasst normalerweise einen Kalendertag. Fällt er auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so muss er den ganzen Kalendertag einschliessen.
- e. Die Vergütung von Arbeit an Samstagen/Sonntagen und Feiertagen ist im Artikel 6.2.2 geregelt.

4.6 FERIEEN

Der Ferienanspruch beträgt mindestens 5 Wochen (25 Arbeitstage) bis die Bedingungen für einen höheren Anspruch erfüllt sind:

25 Tage	Bis zur Vollendung des 42. Lebensjahres
26 Tage	Nach Vollendung des 43. Lebensjahres
27 Tage	Nach Vollendung des 44. Lebensjahres
28 Tage	Nach Vollendung des 45. Lebensjahres bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres
29 Tage	Nach Vollendung des 51. Lebensjahres
30 Tage	Nach Vollendung des 52. Lebensjahres
31 Tage	Nach Vollendung des 53. Lebensjahres
32 Tage	Nach Vollendung des 54. Lebensjahres
33 Tage	Nach Vollendung des 55. Lebensjahres

Die Berechnung des Ferienanspruchs ist im Anhang Punkt 6 geregelt.

4.7 EREIGNISBEZOGENE ABSENZEN OHNE SALÄRABZUG

Für ereignisgebundene Absenzen wird bezahlte Freizeit gewährt. Die Details sind im Anhang Punkt 5 beschrieben.

4.8 BEZAHLTE FREITAGE FÜR BESONDERE VORKOMMNISSE

Für besondere Vorkommnisse werden bezahlte Freitage gewährt. Die Details sind im Anhang Punkt 5 beschrieben.

4.9 UNBEZAHLTER URLAUB

- a. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird unbezahlter Urlaub (UBU) gewährt.
- b. Die Minimaldauer für den Bezug von UBU wird auf 1 Stunde, die Maximaldauer in der Regel auf 6 Monate festgelegt.
- c. UBU bis zu einem Monat kann vom Vorgesetzten bewilligt werden. Bei UBU von längerer Dauer bestätigt Human Resources die zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden getroffene Abmachung.
- d. Weitere Details des UBU werden in einer betrieblichen Weisung geregelt.

4.10 AUSÜBUNG VON ÖFFENTLICHEN FUNKTIONEN

Der Arbeitgeber gewährt für die Ausübung eines öffentlichen Amtes Unterstützung in Form von bezahlter Freizeit. Diese Freizeit ist bedarfsgesteuert und beträgt pro Jahr maximal das Dreifache der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit. In begründeten Einzelfällen kann bei ausgewiesenem Bedürfnis mehr bezahlte Freizeit gewährt werden.

4.11 VERBANDSTÄTIGKEIT

- a. Die Mitglieder der an diesem GAV beteiligten Verbände können für die Teilnahme an Bildungskursen und Tagungen der Verbände 3 Tage (pro Mitglied und Jahr), bezahlten Urlaub unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Swissport beanspruchen. Ausnahmen sind im Einzelfall mit der Leitung Human Resources zu regeln.
- b. Die Mitglieder von Verhandlungsdelegationen müssen für die GAV-Verhandlungen freigestellt werden.
- c. Die Freistellung für die Tätigkeit in der PEKO erfolgt, betriebliche Abkömmlichkeit vorausgesetzt, im Rahmen des PEKO-Reglements.

4.12 JUGENDURLAUB

Die Mitarbeitenden haben gemäss OR Art 329e bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche, 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 (Anhang 5.2) auf Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche (5 Tage).

4.13 MUTTERSCHAFTS- UND VATERSCHAFTSURLAUB

- a. Die Mitarbeitende hat Anspruch auf 4 Monate bezahlten ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub. Der Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Geburt. Für die Dauer dieser Absenz muss kein Arztzeugnis beigebracht werden. Die Leistungen aus der EO fliessen dem Arbeitgeber zu.
- b. Für weibliche Mitarbeitende besteht grundsätzlich das Recht, nach der Geburt eines Kindes den Mutterschaftsurlaub durch Bezug von unbezahltm Urlaub auf maximal 1 Jahr auszuweiten. Nach dem Bezug dieser Urlaube besteht eine Weiterbeschäftigungsgarantie.
- c. Der Mitarbeitende hat Anspruch auf total 2 Wochen (8 + 2 Freitage) bezahlten Vaterschaftsurlaub. Dieser muss nicht am Stück bezogen werden, jedoch spätestens bis zum zwölften Monatsende nach der Geburt. Ein bis dahin nicht bezogener Vaterschaftsurlaub entfällt ersatzlos. Die 2 Tage bezahlte Freizeit (Anhang 5.1) werden an den Vaterschaftsurlaub angerechnet. Der Geburtstermin und der mögliche Zeitraum des Vaterschaftsurlaubs muss mindestens 4 Monate im Voraus angekündigt werden.

5. ENTLÖHNUNG

Weibliche Mitarbeitende werden, sofern sie die gleiche Funktion ausüben und die gleiche oder eine vergleichbare Berufsausbildung haben, wie die männlichen Mitarbeitenden entlohnt.

5.1 FUNKTION UND SALÄRE

- a. Die Festsetzung der Saläre erfolgt anhand des im Anhang Punkt 3 beschriebenen Salärsystems.
- b. Das Salär wird zwischen den Mitarbeitenden und Swissport individuell vereinbart und jeweils spätestens am 27. jedes Monats ausbezahlt.
- c. Über die Anpassung der Saläre an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten werden im November Gespräche zwischen den Vertragsparteien geführt (Verhandlungsbasis: Jahresteuering Stand Oktober).

5.2 13. MONATSLOHN

Der 13. Monatslohn beträgt 1/12 des jährlichen Salärs ohne Zulagen und wird mit dem Novembersalär überwiesen.

Mitarbeitende, die im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austreten, haben einen pro rata temporis Anspruch auf den 13. Monatslohn.

5.3 ERFOLGSBETEILIGUNG

- a. Swissport bekennt sich grundsätzlich zu einer finanziellen Beteiligung der Mitarbeitenden am Erfolg der Unternehmung.
- b. Massgebend für die Bemessung einer Erfolgsbeteiligung ist das Ergebnis von Swissport International AG, Station Zürich.
- c. Ergebnisbezugsgrösse ist der budgetierte EBITDA.
- d. Bei Erreichen des EBITDA beträgt die Erfolgsbeteiligung mindestens CHF 1000.- (bei einer Arbeitszeit innerhalb der betrieblichen Bandbreite). Bei Über- bzw. Unterschreiten des EBITDA kann eine entsprechende Mehr- bzw. Minderauszahlung vereinbart werden.
- e. Der budgetierte EBITDA, die Details des Geschäftsergebnisses des Vorjahres sowie die Eckdaten des Budgets für das laufende Jahr sind nach der Genehmigung durch die zuständigen Organe den Verhandlungsdelegationen bekannt zu geben.
- f. Die Erfolgsbeteiligung besteht für alle Mitarbeitenden aus einem einheitlichen Pauschalbetrag. Bei Eintritt im Laufe des Jahres sowie bei einer vertraglichen Arbeitszeit ausserhalb der im GAV festgelegten Bandbreite wird die Erfolgsbeteiligung pro rata temporis berechnet. Bei Austritt sind jene Mitarbeitenden berechtigt, welche bis Ende des Kalenderjahres in Anstellung waren.

6. ZULAGEN / ZUSCHLÄGE / VERGÜTUNGEN

Die in diesem GAV festgelegten Zulagen sind zweckgebunden. Der Zulagenanspruch erlischt, wenn die Voraussetzungen zum Bezug nicht mehr erfüllt sind. Ein Anspruch auf Besitzstandswahrung besteht nach Wegfall der Voraussetzungen nur, wenn ein solcher schriftlich vereinbart worden ist.

6.1 PAUSCHALZULAGEN

6.1.1 FAMILIENZULAGE

Die Ausrichtung der Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG). Die Höhe dieser Entschädigungen richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons Zürich. Ausländische Mitarbeitende sind den Schweizerischen gleichgestellt.

6.1.2 GEBURTSZULAGE

Bei Geburt eines eigenen Kindes erhalten die Mitarbeitenden eine einmalige Geburtszulage von CHF 300.-. Wenn beide Eltern bei Swissport beschäftigt sind, wird diese Zulage nur der Mutter ausbezahlt. Bei Mehrlingsgeburten wird nur eine Zulage entrichtet.

6.1.3 BEITRÄGE AN DIE KRANKENKASSE

- a. Swissport ermöglicht seinen Mitarbeitenden (inklusive Ehegatten und Kinder), über betriebsinterne Kollektiv-Krankenversicherungs-Verträge Krankenversicherungen für Arzt-, Arznei- und Spitalkosten abzuschliessen.
- b. Swissport leistet folgenden monatlichen Beitrag an die Prämien für die Grundversicherung: CHF 135.-. Dieser Betrag wird pro rata temporis ausgerichtet, falls die vertragliche Arbeitszeit ausserhalb des Bandbreitenmodells liegt.

6.1.4 UNIFORM / SCHUTZKLEIDER UND REINIGUNG

Das Tragen einer Uniform resp. Schutzkleider richtet sich nach dem Uniformenreglement der Swissport. Die Reinigung der Uniform wird entsprechend durch Swissport unterstützt. Der Betrag ist im Grundsalar einberechnet und wird nicht separat ausgewiesen.

6.2 EREIGNISGEBUNDENE ZUSCHLÄGE

6.2.1 ZUSCHLAG FÜR NACHTARBEIT

a. Allgemeines

Für Arbeit während der Nacht, d.h. zwischen 22.00 und 06.00 Uhr, wird ein Zuschlag ausgerichtet. Der Zuschlag wird jeweils mit dem Salär des Folgemonats ausbezahlt.

Für Dienstreisen (Reisezeit für Hin- und Rückreise) während der Nacht wird kein Zuschlag ausgerichtet.

Während den Ferien wird ein allfälliger Zuschlagsverlust entschädigt. Die Entschädigung richtet sich dabei nach den durchschnittlich erworbenen Zuschlägen der letzten 12 Monate und wird jeweils zum Zeitpunkt der Ferien berechnet.

b. Zuschläge

Der Zuschlag pro geleistete Stunde in der Nacht wird anhand eines Punkterasters (Anhang Punkt 4) errechnet.

6.2.2 ZUSCHLAG FÜR SAMSTAGS-, SONNTAGS- UND FEIERTAGSARBEIT

a. Allgemeines

Für Arbeit an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen wird ein Zuschlag ausgerichtet. Der Zuschlag wird jeweils mit dem Salär des Folgemonats ausbezahlt.

Für Dienstreisen (Reisezeit für Hin- und Rückweg) an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen wird kein Zuschlag ausgerichtet.

Während den Ferien wird ein allfälliger Zuschlagsverlust entschädigt. Die Entschädigung richtet sich dabei nach den durchschnittlich erworbenen Zuschlägen der letzten 12 Monate und wird jeweils zum Zeitpunkt der Ferien berechnet.

b. Zuschläge

Der Zuschlag pro Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsstunde wird anhand eines Punkterasters (Anh. Pkt 4) errechnet.

6.2.3 ÜBERSTUNDENZUSCHLAG

a. Allgemeines

Für Überstundenarbeit im Sinne von Art. 4.5 des GAV wird pro Überstunde ein Zuschlag von 331/3% des individuellen Stundenlohnes ausgerichtet (basierend auf 12 Monatslöhnen, exkl. Gratifikationen, Sonderzulagen, Leistungsprämien, 13. Monatslohn und weiteren Zuschlägen). Der Zuschlag wird zusammen mit dem Salär des Folgemonats ausbezahlt. Sofern Dienstreisen (Reisezeit für Hin- und Rückweg) ausserhalb der Arbeitszeit ausgeführt werden müssen, gilt ihre volle Dauer als kompensierbare, jedoch zuschlagsfreie Überstundenarbeit.

b. Kumulation

Die Mitarbeitenden erhalten neben dem Überstundenzuschlag den Punktwert der entsprechenden Nacht-, Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsstunden, in denen die Überstunden anfallen, gutgeschrieben.

c. Essensentschädigung nach Überstunden

Wenn Mitarbeitende im Anschluss an das festgelegte Arbeitsende angeordnete Überstunden von mindestens 1½ Stunden leisten müssen und damit seit dem Ende der letzten Arbeitspause 5½ Stunden oder mehr gearbeitet haben, wird CHF 11.- für eine Mahlzeit vergütet. Eine Kaffeepause von mindestens 15 Minuten unterbricht die 5.5 Arbeitsstunden ebenfalls. Die Essenspause (30 Min.), gilt auch als Überstunde.

6.2.4 PIKETTENTSCHÄDIGUNG

Die pikettleistenden Mitarbeitenden sind verpflichtet, telefonisch erreichbar und innert 60 Minuten einsatzfähig zu sein. Falls betrieblich notwendig, kann die Einfindungszeit einzelvertraglich auf 30 Minuten reduziert werden. Pikettdienst wird nach folgenden Ansätzen entschädigt:

Zwischen 08.00 und 20.00 Uhr	CHF 30.-
Zwischen 20.00 und 08.00 Uhr	CHF 25.-
An Sonn- und Feiertagen und arbeitsfreien Tagen	CHF 45.-

Für Pikettdienst von 3 Stunden Dauer und mehr wird der halbe, für Pikettdienst von 5 Stunden Dauer und mehr, der ganze Betrag ausgerichtet.

Die effektiv geleisteten Arbeitsstunden werden mit den üblichen Zuschlägen (Überstunden, Nacht, Samstag und Sonntag) vergütet und können kompensiert werden, unabhängig davon, ob der Arbeitseinsatz zu Hause oder am Arbeitsplatz erfolgt, wobei der Weg zur Arbeit und zurück als Arbeitszeit gilt.

6.2.5 ZUSCHLAG FÜR SPLIT-TOUREN

Der Unterbruch zwischen den Blöcken wird mit CHF 6.- pro Stunde entschädigt. Ein Arbeitsunterbruch von einer Stunde wird nicht entschädigt.

Split Break ab 61 Minuten bis 120 Minuten	= total CHF 12. Entschädigung
Split Break ab 121 Minuten	= total CHF 18.- Entschädigung

6.2.6 UNVORHERGESEHENES AUFGEBOT

Eine Inkonvenienzentschädigung von CHF 35.- pro Ereignis wird ausgerichtet, wenn:

- a. sich ein Aufgebot zu einer unvorhergesehenen Dienstleistung auf einen arbeitsfreien Tag bezieht und das Aufgebot weniger als 48 Stunden vor der unvorhergesehenen Dienstleistung erfolgt.
- b. eine Dienstplanänderung von 2 Stunden und mehr in der dem vorgesehenen Arbeitseinsatz vorangehenden Freizeit mitgeteilt wird.

Ausgenommen von dieser Regelung sind Mitarbeitende, die Pikettdienst und/oder eine geplante Flex-Band Tour leisten.

6.2.7 ZUSÄTZLICHE FREIZEIT BEI NACTARBEIT (ARG 17B)

- a. Mitarbeitenden, die dienstplanmässig Nachtarbeit (inkl. Überstundenarbeit) leisten müssen, wird für die Zeit von 22.00 bis 05.00 Uhr ein Zeitzuschlag von 10% als zusätzliche Freizeit gewährt (NWC = night work compensation).
- b. Angerechnet werden auch Nachtstunden, die während einer Detachierung, bei Einsätzen aus dem Pikettdienst oder nach unvorhergesehenem Aufgebot geleistet werden.
- c. Der Bezug dieser zusätzlichen Freizeit richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen, wobei die Wünsche der Mitarbeitenden so weit als möglich zu berücksichtigen sind.
- d. Die im Laufe eines Kalenderjahres erarbeitete zusätzliche Freizeit ist in der Regel bis zum 31. März des folgenden Jahres zu beziehen.

6.3 ALLGEMEINE REGELUNGEN

6.3.1 SPESENENTSCHÄDIGUNG

Spesen werden gemäss dem Spesen-Reglement der Swissport entschädigt.

6.3.2 UMZUGSSPESEN

Werden die Mitarbeitenden von der Firma verpflichtet ihr Domizil zu wechseln, so übernimmt Swissport die Umzugsspesen.

6.3.3 ABGELTUNG ANDERER INKONVENIENZEN

Soweit Arbeitsinkonvenienzen nicht durch besondere Zulagen und Vergütungen abgegolten sind, ist eine entsprechende Entschädigung im Salär enthalten.

6.3.4 BERECHNUNG DER ZUSCHLÄGE

Die Zuschläge in Prozenten werden bei 39 Stunden pro Woche auf der Basis von 170 Arbeitsstunden brutto pro Monat berechnet. Entspricht die individuelle Stundenzahl nicht 39 Stunden, erfolgt eine pro rata temporis Berechnung.

6.3.5 AUSZAHLUNGSTERMINE FÜR ZULAGEN UND VERGÜTUNGEN

Die Abrechnung und Auszahlung der Zuschläge erfolgt, sofern in diesem Vertrag nichts anderes bestimmt ist in der Regel im Folgemonat.

6.4 LEISTUNGSPRÄMIEN

Für folgende Fälle können Prämien oder Belohnungen ausgerichtet werden, sofern nicht eine andere Abgeltungsform gewählt wird:

- Vorübergehende Übernahme einer Funktion/Tätigkeit mit deutlich höheren Anforderungen
- Verbesserungsvorschläge
- Erreichung oder Überschreitung von Vorgaben im operationellen Bereich
- Aussergewöhnliche Leistungen

Leistungsprämien sind vom entsprechenden Geschäftsleitungsmitglied zu genehmigen.

7. SALÄRFORTZAHLUNG BEI VERHINDERUNG DER ARBEITSLEISTUNG

7.1 KRANKHEIT

- a. Das Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit muss am ersten Tag so frühzeitig als möglich, spätestens zum Zeitpunkt des vorgesehenen Arbeitsbeginns den Vorgesetzten gemeldet werden.
- b. Der Nachweis von längeren Krankheitsabsenzen (Arztzeugnis) erfolgt gemäss den betrieblichen Regelungen der Swissport.
- c. Bei vorschriftsgemässer Erfüllung der betriebsinternen Richtlinien wird die Salärzahlung während 90 Tagen zu 100% (Monatssalär inkl. fixer Zulagen und allfälligem Schichtzuschlagsverlust) ausgerichtet.
- d. Alle diesem GAV unterstellten Mitarbeitenden sind obligatorisch einer Salärausfallversicherung angeschlossen. Im Anschluss an die Lohnfortzahlung der Swissport gemäss Absatz c) bezahlt die Salärausfallversicherung bei ausgewiesener Krankheit 90% des vertraglichen Salärs und der allenfalls mitversicherten Zulagen. Insgesamt wird die Lohnfortzahlung während längstens 24 Monaten ausgerichtet.
- e. Das Einkommen darf im Krankheitsfall nicht höher sein als bei voller Arbeitsfähigkeit. Die Leistungen von anderen Sozialversicherungen werden verrechnet.
Ein allfälliger Anspruch der eidg. Invalidenversicherung ist Swissport unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall wird ab Beginn des Rentenanspruchs die Leistung um den Betrag der Invalidenrente gekürzt. Die bis dahin zuviel erbrachten Leistungen werden von Swissport zurückgefordert. Hierbei steht es Swissport frei, diese Rückforderungen beim Mitarbeitenden oder bei der Invalidenversicherung direkt zu stellen.
- f. Der Arbeitgeber übernimmt 50% der Prämien der Kranken-Taggeldversicherung.
- g. Sofern der Unterbruch zwischen der letzten und einer neuen Erkrankung weniger als 6 Monate beträgt, werden die früheren Krankheitstage auf die gesamte Leistungsdauer von 24 Monaten angerechnet.
- h. Swissport überprüft vor Ablauf der Lohnfortzahlung die Durchführung folgender Massnahmen:
 - Anpassung des Arbeitsverhältnisses und allenfalls des Arbeitsplatzes
 - Angemessene WiedereingliederungsmassnahmenFalls keine der erwähnten Massnahmen im Hinblick auf eine mögliche Rückkehr des Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz umsetzbar ist, kann Swissport das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden.

7.2 UNFALL

- a. Unfälle, auch Bagatellunfälle, sind unverzüglich den Vorgesetzten zu melden. Dauert die unfallbedingte Abwesenheit länger als 2 Arbeitstage, so hat eine Meldung entsprechend den von Swissport erlassenen Richtlinien zu erfolgen. Verspätete oder unwahre Angaben können Kürzungen oder Entzug von Versicherungsleistungen zur Folge haben.
- b. Alle Mitarbeitenden von Swissport sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung bei der SUVA gegen die Folgen von Berufsunfällen, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfällen versichert. Eine vom Arbeitgeber abgeschlossene Zusatzversicherung ergänzt die Leistungen der SUVA. Die Versicherungen decken die Lohnfortzahlungen und die Heilungskosten.
- c. Die Höhe der Leistung der Lohnfortzahlung entspricht derjenigen im Krankheitsfall. Die Taggelder der Versicherungen (Übernahme der Lohnfortzahlungen) werden bis zur Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Beginn einer allfälligen Invalidenrente der SUVA ausbezahlt.
- d. Das Einkommen darf bei Unfall nicht höher sein als bei voller Arbeitsfähigkeit. Zusätzliche Leistungen von anderen Sozialversicherungen werden verrechnet. Ein allfälliger Anspruch der eidg. Invalidenversicherung ist Swissport unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall wird ab Beginn des Rentenanspruchs die Leistung um den Betrag der Invalidenrente gekürzt. Die bis dahin zuviel erbrachten Leistungen werden von Swissport zurückgefordert. Hierbei steht es Swissport frei, diese Rückforderungen beim Mitarbeitenden oder bei der Invalidenversicherung direkt zu stellen.

- e. Die Prämien für Betriebsunfall und Berufskrankheit gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenige für Nichtbetriebsunfall (inkl. NBU-Zusatzversicherung) zu Lasten des Mitarbeitenden.
- f. Bei angeordneten Flügen sind die Angestellten im Rahmen der jeweils gültigen Passagierversicherungen zusätzlich gegen die Folgen von Tod und Invalidität durch Flugunfälle versichert.

7.3 OBLIGATORISCHE DIENSTLEISTUNGEN (MILITÄR, ZIVILSCHUTZ)

Grundsätzlich erhalten die Arbeitnehmer während der Absolvierung von Schulen und Kursen die Leistungen gemäss untenstehender Tabelle.

Die Leistungen aus der Erwerbssersatzordnung fliessen dem Arbeitgeber zu.

Obligatorische Dienstleistung	Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflicht / unverheiratet	Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht / verheiratet
Rekrutenschule (RS), Grundausbildung Durchdiener, Unteroffiziersschule (UOS)	50% des Salärs	80% des Salärs
Ziviler Arbeitsdienst	50% des Salärs	80% des Salärs
Übrige Militärdienstleistungen, Durchdiener nach Abschluss der Grundausbildung, Zivilschutzkurse	100% des Salärs <i>(bis 30 Tage pro Jahr),</i>	100% des Salärs <i>(bis 30 Tage pro Jahr),</i>
	70% des Salärs <i>(ab 31 Tage pro Jahr)</i>	80% des Salärs <i>(ab 31 Tage pro Jahr)</i>

8. VORSORGE

8.1 PENSIONS-KASSE

- a. Die Mitarbeitenden werden bei der Personalvorsorge Swissport (PVS) entsprechend dem jeweils gültigen, vom Stiftungsrat erlassenen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.
- b. Die zu leistenden ordentlichen Gesamtprämien sind im Vorsorgereglement in der jeweils gültigen Fassung festgehalten.
- c. Der Koordinationsabzug beträgt 20% des Salärs, im Maximum jedoch die halbe maximale AHV-Altersrente. Versichert ist das Jahressalär reduziert um den Koordinationsabzug.
- d. Die Beiträge an die ordentlichen Prämien des versicherten Salärs (inkl. 13. Monatslohn) sind wie folgt aufgeteilt:

25 – 34 jährig	4.2% Swissport 2.8% Mitarbeitende
35 - 63 jährig	9.0% Swissport 6.0% Mitarbeitende

- e. Die Prämie für den Risikobeitrag für Tod und Invalidität wird je hälftig durch den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber finanziert.

8.2 SALÄRFORTZAHLUNG IM TODESFALL

Beim Tode eines Mitarbeitenden wird den Hinterbliebenen, nebst allfälligen Versicherungsleistungen, das Salär für zwei Monate (gerechnet ab dem Todestag) zuzüglich der Abgeltung bestehender Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis, ausgerichtet. Für Hinterbliebene mit Unterstützungspflicht wird die Salärzahlung auf drei Monate ausgedehnt. Sofern die gesetzlichen Bestimmungen keine anderen Regelungen vorsehen, bestimmt Swissport die Begünstigten.

8.3 ÜBERGANGSRENTE IM TODESFALL

Verstirbt ein ehemaliger Mitarbeitender vor der ordentlichen AHV-Pensionierung, wird die Swissport-Übergangsrente entsprechend der Salärfortzahlung im Todesfall entrichtet.

9. ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN

Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Inanspruchnahme der Dienste der Personalkommission (PEKO).

9.1 GLEICHSTELLUNG UND GLEICHWERTIGKEIT

Swissport verpflichtet sich zur aktiven Umsetzung der faktischen Gleichstellung, insbesondere bei der Anstellung, der Einreihung von Stellen, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Personalentwicklung und der Beförderung.

Sie sorgt dafür, dass Frauen und Männer bei der Mitwirkung und der Mitarbeit in Entscheidungsgremien und Arbeitsgruppen in den verschiedenen Arbeitsbereichen und Hierarchiestufen angemessen vertreten sind.

Das Arbeitsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen. Als Verletzung der persönlichen Integrität zählen z.B. alle Formen der Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Religion oder des Geschlechts wie sexuelle Belästigung, sowie das Androhen und Ausüben von körperlicher und psychischer Gewalt, wie z.B. Mobbing. Swissport setzt sich präventiv für einen respektvollen Umgang ein und handelt proaktiv (z.B. mit Workshops für Vorgesetzte) an der Sensibilisierung der Themen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing. Swissport sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden bei Vorfällen oder Konflikten Unterstützung beim Swissport Gesundheitsmanagement finden.

9.2 PERSÖNLICHKEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

- a. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Achtung und Schutz der Persönlichkeit (inkl. persönlichen Daten).
- b. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Einzelheiten sind in einer Weisung geregelt.
- c. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Rücksichtnahme auf ihre Gesundheit. Sie 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.
- d. Swissport will durch das Präsenzmanagement eine Früherfassung von möglichen beruflichen Schwierigkeiten erzielen, rechtzeitig auf interne oder externe Unterstützungsmöglichkeiten aufmerksam machen und somit eine allfällige Reintegration in den Arbeitsalltag ermöglichen. Damit sollen im Interesse der Mitarbeitenden und der Unternehmung die negativen Auswirkungen bei beeinträchtigter Arbeitsfähigkeit möglichst gering gehalten werden. Einzelheiten regelt die entsprechende Personalweisung.

9.3 RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

9.3.1 PFLICHT ZUR DIENSTLEISTUNG

Die Mitarbeitenden haben ihre volle Arbeitskraft den gestellten Aufgaben zu widmen. Sie sind auch ohne Aufforderung verpflichtet, ihre Obliegenheiten treu und gewissenhaft zu erfüllen, sich darin gegenseitig zu unterstützen und alles zu unterlassen, was die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt.

9.3.2 PERSÖNLICHES VERHALTEN

Die Mitarbeitenden verpflichten sich zu einem taktvollen, guten und die Zusammenarbeit fördernden Benehmen gegenüber Mitarbeitenden, Vorgesetzten und Unterstellten. Gegenüber Kunden, Vertragspartnern und Amtsstellen ist Höflichkeit und Zuvorkommenheit zu beachten. Auch hat das Verhalten der Mitarbeitenden ausserhalb des Betriebes der Wahrung des Ansehens und Vertrauens, welches Swissport in der Öffentlichkeit geniesst, Rechnung zu tragen.

9.3.3 AUSFÜHRUNG DER ARBEITSAUFTRÄGE

Die Mitarbeitenden haben ihre Arbeitsaufgaben gewissenhaft und vernünftig zu erfüllen und die erlassenen Weisungen und Richtlinien wie auch die Anordnungen und Instruktionen der Vorgesetzten zu befolgen. Glaubt der Mitarbeitende, dass eine Anordnung mit den Vorschriften nicht übereinstimmt oder den Interessen von Swissport oder der Swissport Group zuwiderläuft, so hat er den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen.

9.3.4 URHEBERRECHT UND ABTRETUNGSERKLÄRUNG

Die Mitarbeitenden treten sämtliche Urheber- und/oder Patentrechte sowie Arbeitsergebnisse, die in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit alleine oder in Zusammenarbeit entwickelt worden sind, vollumfänglich dem Arbeitgeber ab. Diese Abtretung betrifft neben sämtlichen anderen mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar zusammenhängenden geistigen Schöpfungen, insbesondere die vom Arbeitnehmer entwickelte Computersoftware, Dokumentationen und Schulungsunterlagen. Die Abtretung umfasst sämtliche in den Art. 9 - 11 des Urheberrechtsgesetzes umschriebenen Rechte (Veröffentlichung, Verwendung und Veränderung).

9.3.5 JAHRESGESPRÄCH (JAGE)

Swissport fördert die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden auf der Basis der regelmässig durchgeführten Jahresgespräche.

- a. Das Jahresgespräch muss jährlich durchgeführt werden. Ausnahmen können durch die Geschäftsleitung gewährt werden.
- b. Beim Jahresgespräch wird das Verhalten, Wissen und die Leistung des Mitarbeitenden gemäss vorgegebenen Fähigkeiten und Kompetenzen durch die direkten Vorgesetzten beurteilt.
- c. Ist ein Mitarbeitender mit der Beurteilung seiner Zielerreichung und der Verhaltens- und Leistungsmerkmale nicht einverstanden und können die Differenzen im Gespräch nicht ausgeräumt werden, wendet er sich an seinen nächst höheren Vorgesetzten. Ist auch da keine Einigung möglich, wendet er sich innert 30 Tagen an einen Vertreter seines Personalverbandes. Dieser beantragt ein Rekursverfahren. Am Rekursgespräch nehmen teil: Mitarbeitender, Vorgesetzter, Verbandsvertreter, Leiter Human Resources (Vorsitz). Am Rekursgespräch wird geprüft, ob der korrekte Ablauf des JaGe eingehalten und die Objektivität bei der Beurteilung gewährleistet wurde. Anschliessend entscheiden Verbandsvertreter und Leiter Human Resources endgültig und definitiv.
- d. Das Jahresgespräch dient nicht nur der Beurteilung der Leistung, sondern ist insbesondere auch zur Klärung der Entwicklungsmöglichkeiten einzusetzen.
- e. Entwicklungsmassnahmen können auf Anregung der Vorgesetzten sowie der Mitarbeitenden in die Wege geleitet werden. Die Zielvorgaben von Swissport wie auch die Interessen der Unternehmung und des Mitarbeitenden sind dabei angemessen zu berücksichtigen.
- f. Für Mitarbeitende, die während einer Beurteilungsperiode mindestens 6 Monate an einem Arbeitsplatz gearbeitet haben, ist vor dem Übertritt in einen anderen Bereich oder höhere Funktion eine Beurteilung durchzuführen. Sie wird nicht lohnwirksam.

9.3.6 BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Die Vertragspartner befürworten und fördern die berufliche und persönliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Gut qualifizierte Mitarbeitende sind ein Schlüsselfaktor für die Zufriedenheit der Kunden und den Erfolg von Swissport. Swissport verpflichtet sich, all ihre Mitarbeitenden umfassend in ihre Tätigkeitsgebiete einzuführen. Die berufliche Weiterbildung von Swissport beinhaltet das fachliche Training der Mitarbeitenden sowie die persönliche Entwicklung. Die Mitarbeitenden setzen sich primär eigenverantwortlich für die Weiterbildung ein. Ergänzend kann Swissport die berufliche Weiterbildung finanziell und/oder mit Zeit unterstützen. Konkrete Massnahmen werden zwischen den Mitarbeitenden und Swissport festgelegt.

9.3.7 SUCHTPROBLEMATIK

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, zur Gewährleistung der Sicherheit des Flugbetriebes seine Alkohol- und Drogenfreiheit während der Arbeitszeit unter Beweis zu stellen und bei einem Verdacht sich allfälligen Kontrolluntersuchungen zu unterziehen.

9.3.8 SCHWEIGEPFLICHT

Die Mitarbeitenden wahren die Verschwiegenheit über betriebsinterne Angelegenheiten, Geschäfte und Entscheide, die ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden oder auf deren vertraulichen Charakter aus den Umständen geschlossen werden muss (gemäss Art. 321a Abs. 4 OR).

9.4 AUSÜBUNG VON NEBENBESCHÄFTIGUNGEN

Nebenbeschäftigungen dürfen die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigen. Nebenerwerbliche Tätigkeiten sind nur mit schriftlicher Zustimmung von Human Resources zulässig und dürfen zusammen mit der Tätigkeit bei Swissport, die gesetzliche Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden pro Woche nicht übersteigen (Arbeitsgesetz Art. 9, Abs b).

9.5 VERANTWORTLICHKEIT / HAFTUNG

Die Mitarbeitenden sind grundsätzlich für den Schaden verantwortlich, den sie Swissport absichtlich oder fahrlässig zufügen und zwar auch nach der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. Fahrlässigkeit liegt dann vor, wenn die Mitarbeitenden, die nach den Umständen gebotene Aufmerksamkeit oder Sorgfalt missachten. Das Mass der Sorgfalt richtet sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung von Berufsrisiko, Bildungsgrad und/oder der Fachkenntnisse, die zur Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen (gemäss Art. 321e OR).

10. BETRIEBLICHE MITWIRKUNG

10.1 QUALIFIZIERENDE ARBEITSGESTALTUNG

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Mitgestaltung ihrer Arbeit. Das entsprechende Mitwirkungsrecht wird gegebenenfalls durch die PEKO wahrgenommen und ist in deren Reglement verankert.

10.2 INFORMATIONSRECHTE DER MITARBEITENDEN UND ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

- a. Die Mitarbeitenden sowie alle im GAV erwähnten Angestelltenvertretungen haben das Recht, über alle wichtigen, sie betreffenden Vorgänge - sowohl im Zusammenhang mit der Erledigung ihrer Arbeit als auch die Unternehmungspolitik betreffend - rechtzeitig und umfassend informiert zu werden.
- b. Diese Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Verbänden beinhalten sämtliche betriebswirtschaftlich relevanten Werte wie Bilanz und Erfolgsrechnung, Businesspläne und Budgets, Produktion und Produktivität, sowie sämtliche personalrelevanten Kennzahlen wie Bestände, detaillierte Personalkosten bis hin zum individuellen Salär der dem GAV unterstellten Mitarbeitenden. Zudem müssen die Verbände über wichtige personalrelevante geschäftspolitische Entscheide vor deren Veröffentlichung orientiert werden.

10.3 WEITERE MITWIRKUNGSMÖGLICHKEITEN (VON DER PEKO WAHNGENOMMEN)

- Reglement Transportvergünstigungen
- Uniformreglement
- Personalverpflegung
- Arbeitszeit und Dienstplanung
- Ideen-Management
- Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten gemäss PEKO-Reglement (Tätigkeitsgebiete)

11. VERGÜNSTIGUNGEN

11.1 FLUGVERGÜNSTIGUNGEN

Mitarbeitende von Swissport, welche diesem GAV unterstehen, profitieren von Flugvergünstigungen wie sie im Reglement „Flugvergünstigungen für Mitarbeitende der Swissport Zürich und SBS“ erläutert sind.

11.2 WEITERE VERGÜNSTIGUNGEN

Swissport fördert, wo möglich, die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel.

12. VERHALTEN IN WIRTSCHAFTLICH SCHWIERIGEN ZEITEN

12.1 GRUNDSATZ

- a. Arbeitseinschränkungen im grösseren Ausmass, wie Kündigung und Kurzarbeit infolge von Arbeitsmangel oder von anderen, nicht in der Person der Mitarbeitenden liegenden Gründen, wie Produktionseinschränkungen und -verlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen etc. sind vorausgehend mit den Vertragspartnern und der PEKO zu besprechen.
- b. Swissport wird sich zur Milderung von sozialen Härten und insbesondere für die Sicherung der weiteren beruflichen Existenz der betroffenen Mitarbeitenden nach Kräften einsetzen und nach Rücksprache mit den Vertragsparteien sowie der PEKO, die hierfür zweckdienlichen, angemessenen Massnahmen treffen. Dazu gehört die Anwendung des zwischen den Vertragsparteien vereinbarten Sozialplans.

12.2 WIRTSCHAFTLICHE NOTLAGE

- a. Falls schwerwiegende wirtschaftliche Probleme die Erfüllung der Verpflichtungen aus diesem GAV erheblich erschweren, können im Einvernehmen mit den Vertragspartnern einzelne oder mehrere Vertragsartikel vorübergehend ausser Kraft gesetzt oder abgeändert werden.
- b. Eine wirtschaftliche Notlage ist gegeben, wenn das Betriebsergebnis von Swissport in den vergangenen 6 Monaten erwieisermassen einen negativen Cashflow aufwies und die Schätzungen für die kommenden 6 Monate das gleiche Bild bieten.
- c. Swissport verpflichtet sich, den Vertragspartnern für die vorangehenden Verhandlungen alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen.

13. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

13.1 INKRAFTTRETEN UND GELTUNGSDAUER DES GAV

- a. Dieser GAV tritt am 1. Januar 2014 in Kraft und ersetzt den GAV vom 1. Januar 2013. Er hat eine beschränkte Laufzeit bis 31. Dezember 2015. Während dieser Laufzeit ist der GAV nicht kündbar.
- b. Änderungen einzelner Artikel und/oder Ergänzungen des GAV oder des Anhangs können von den Vertragsparteien auch während der Gültigkeitsdauer des Vertrages jederzeit vereinbart werden. Solche Vereinbarungen ergänzen den GAV als Nachträge.

13.2 BESTANDTEILE DES GAV

Der Anhang ist Bestandteil dieses GAV.

13.3 ABGABE DER VERTRAGLICHEN UNTERLAGEN

- a. Den Mitarbeitenden, die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, werden den GAV, den Anhang sowie die im GAV oder dessen Anhang erwähnten Reglemente vor Inkrafttreten bzw. bei der Anstellung, in der dann gültigen Fassung, zur Verfügung gestellt.
- b. Die Mitarbeitenden, die neu in die Swissport eintreten und diesem GAV unterstellt sind, haben den Erhalt und das Einverständnis zu diesem GAV unterschriftlich zu bestätigen.

Zürich-Flughafen, 1. Januar 2014

Swissport International AG, Station Zürich

W. Ruf

C. Hofmann

VPOD Sektion Luftverkehr

D. Vischer

R. Zurin

Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz)

P. Kyburz

C. Meier

B. Gschwind

ANHANG

1. ALLGEMEINES

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV der Swissport International AG, Station Zürich (hiernach *Swissport* genannt).

2. FLEXIBLE, INDIVIDUELLE ARBEITSZEIT

2.1 GRUNDSÄTZLICHE HALTUNG

- a. Die Haltung der partnerschaftlichen und leistungsorientierten Zusammenarbeit soll auch in der Regelung der individuellen Arbeitszeit zum Ausdruck kommen.
- b. Die flexiblen Lösungen sollen einerseits den betrieblichen Erfordernissen genügen und andererseits den Mitarbeitenden die Möglichkeit eröffnen, ihre Arbeitszeit auch den persönlichen Bedürfnissen anzupassen.

2.2 ANWENDUNGSBEREICH

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Organisationsstellen mit normaler Arbeitszeit. Für die Betriebsteile mit unregelmässiger Arbeitszeit werden die entsprechenden Bedingungen, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen und den Vorschriften der Dienstplanung, sinngemäss angepasst.

2.3 VERTRAGLICHE GRUNDLAGEN

Die Normalarbeitszeit beträgt 39 Stunden pro Woche, darin sind die üblicherweise gewährten Kurzpausen inbegriffen. Die Normalarbeitszeit ist in fünf Tagen zu erbringen (detaillierte Regelung gemäss interner Weisung).

2.4 INDIVIDUELLE ARBEITSZEITVEREINBARUNG INNERHALB DER BANDBREITE

Mitarbeitende und Vorgesetzte können, unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse, individuelle Arbeitszeiten zwischen 36 und 39 Stunden (Bandbreite) pro Woche vereinbaren (GAV 4.3). Die individuelle Arbeitszeit kann jeweils auf den 1. Januar eines Jahres neu vereinbart werden.

2.5 ZIF – ZUSÄTZLICHE INDIVIDUELLE FREIZEIT

Der Mitarbeitende hat die Möglichkeit während einem Kalenderjahr bei einem höheren Beschäftigungsgrad weniger entlohnt zu werden und gleichzeitig mehr Freizeit zu beziehen.

ZIF kann jeweils auf den 1. Januar eines Kalenderjahres und unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse neu vereinbart werden.

Nur Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 37 – 39 Wochenstunden können von einem ZIF-Modell Gebrauch machen.

Die individuell wählbaren Varianten sind:

Modelle	Arbeitszeit in Wochenstunden	Salär	Zusätzliche individuelle Freizeit (ZIF)
Variante 1	37 Stunden	92.30% (= 36 Wochenstd.)	Plus ca. 1 Woche
Variante 2	38 Stunden	94.87% (= 37 Wochenstd.)	Plus ca. 1 Woche
Variante 3	39 Stunden (100%)	97.43% (= 38 Wochenstd.)	Plus ca. 1 Woche

2.6 GRUNDSÄTZE ZUR HANDHABUNG DER FLEXIBLEN ARBEITSZEIT

a. Versetzungen/Übernahme neuer Funktionen

Bei Versetzung oder Übernahme neuer Funktionen besteht der Anspruch auf die Normalarbeitszeit (gilt für Mitarbeitende im Bandbreitenmodell) ab Versetzungsdatum. Individuelle Arbeitszeiten sind auf das Versetzungsdatum oder das Datum der Übernahme einer neuen Funktion neu abzusprechen.

b. Versicherungen

Für die Berechnung der Beiträge an Versicherungen und Vorsorge-Einrichtungen gilt das vertragliche Salär bzw. die gesetzliche Regelung.

c. Pauschalzulagen

Pauschalzulagen werden für die Normalarbeitszeit und für alle individuellen Arbeitszeiten innerhalb der Bandbreite voll ausgerichtet.

d. Überstunden

Die bestehende Überstundenregelung bezieht sich auf die individuell vereinbarte, vertragliche Arbeitszeit.

2.7 GESTALTUNG DER INDIVIDUELLEN ARBEITSZEIT

a. Tägliche Arbeitszeit

Die individuell abgesprochene, tägliche Arbeitszeit soll (bei 39 Wochenstunden) normalerweise zwischen minimal 3 und maximal 11 innerhalb von 14 Präsenzstunden liegen.

b. Pausen

Die detaillierten Pausenregelungen werden in betrieblichen Weisungen publiziert.

c. Feiertage und Feierhalbtage

In Wochen mit Feiertagen oder Feierhalbtagen wird die Pflichtstundenzahl reduziert. Die Zahl der monatlichen/jährlichen Pflichtstunden wird in betrieblichen Weisungen publiziert.

d. Teilzeitangestellte

Definition Teilzeitangestellte: Arbeitsleistungen unterhalb der Bandbreite gelten als Teilzeitarbeit. Für Teilzeitangestellte sind die oben stehenden Regelungen sinngemäss anzuwenden.

e. Dienstpläne für unregelmässig arbeitendes Personal

Die persönlichen Dienstpläne erscheinen spätestens 10 Tage vor Inkrafttreten. Bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung des Tourenschemas steht der PEKO das Mitspracherecht zu. Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der PEKO nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

2.8 FREIWILLIGE REDUKTION DER ARBEITSZEIT NACH 58 (GLEITENDE PENSIONIERUNG)

a. Berechtigte

Alle weiblichen und männlichen Mitarbeitenden, die das 58. Altersjahr erreicht haben.

b. Umfang der Berechtigung

Reduktion der Arbeitszeit bis auf maximal 50%.

c. Salär

Anpassung an die reduzierte Arbeitszeit (übliche Abzüge für Versicherungseinrichtungen und PVS)

d. Zusätzliche Leistungen der Swissport

Bezahlung der vollen Prämie der PVS auf der Differenz zum letzten 100% Salär bis zum ordentlichen, resp. frühzeitigen Rücktrittstermin.

Weiterführung des letzten 100% PVS-Salärs (inkl. der generell gewährten Anpassungen und der dadurch entstehenden Mehrprämie der PVS auf der Basis des Pensionskassenmodells „Standard“).

Einkauf in die PVS auch auf dem nicht zur Auszahlung gelangenden Saläranteil.

2.9 NEUES ARBEITSZEITMODELL

a. Maximale Abweichung

Das individuelle Arbeitszeitkonto (Norm Hours Balance) wird jährlich am Ende des Kalenderjahres saldiert. Die Eckwerte sind für alle Arbeitspensen (50-100%) auf 40 Plus- und 40 Minusstunden - und per Jahresende auf 20 Plus- und 20 Minusstunden festgelegt.

Minusstunden, welche am Ende des Kalenderjahres 20 Stunden unterschreiten, verfallen zu Lasten des Arbeitgebers. Plusstunden, welche am Ende des Kalenderjahres 20 Stunden überschreiten, werden als Überstunden behandelt.

b. Bezahlte ganztägige Freizeit

Die arbeitsfreien Tage pro Jahr definieren sich aus 104 Tage und mindestens 8 Feiertage (inkl. Feierhalbtage) und dem zusätzlichen Bezug von bezahlter ganztägiger Freizeit (NWC).

c. Ergänzende Bestimmungen

Im Weiteren gelten die zwischen den Vertragsparteien festgelegten Eckwerte zur flexiblen Arbeitszeit der Protokollvereinbarung I vom 13. Juni 2008 als integrierender Bestandteil dieses GAV.

3. FUNKTIONEN UND SALÄRE

3.1 SALÄRSYSTEM

Das Salärssystem besteht aus den Komponenten

- Funktionslohn
- Alterskomponente (AK)
- Erfahrungskomponente (EK)
- Qualifikationskomponente (QK)
- Zulagen

Die Summe dieser Komponenten bildet das vertragliche Grundsälär.

Darüber hinaus kann die Geschäftsleitung Prämien als Einmalzahlung gewähren.

3.1.1 EINREIHUNGSKRITERIEN

a. Funktionslohn

Der Funktionslohn entspricht den Angaben gemäss Tabelle 3.2 und wird bei Beförderungen und Rückstufungen entsprechend angepasst. Die für die Einstufung massgebende Funktion ist dann gewährleistet, wenn der Mitarbeitende zwei Drittel der geleisteten Einsätze in der jeweiligen Funktion ausübt.

b. Alterskomponente

Die Alterskomponente entspricht den Angaben gemäss Tabelle 3.3 und wird jährlich, in der Regel per 1. Januar, bis zum Erreichen des Maximums angepasst.

c. Erfahrungskomponente

Die Erfahrungskomponente entspricht den Angaben gemäss Tabelle 3.3 und wird jährlich, in der Regel per 1. Januar, bis zum Erreichen des Maximums angepasst. Bei Eintritt in die Swissport kann die bisherige Berufserfahrung honoriert werden.

d. Qualifikationskomponente

Vorgesetzte und Human Resources legen bei Eintritt und Beförderung die Qualifikationskomponente fest. Darin können die folgenden Kriterien berücksichtigt werden: Polyvalenz, Fachkenntnisse, Fremdsprachen, berufsspezifische Fähigkeiten, Aus- und Weiterbildung, Führungs- und Berufserfahrung. Die QK wird pro Funktion in Prozent des Funktionslohns festgelegt, siehe Tabelle 3.2. Einmal gewährte QK werden nicht wieder abgebaut, ausser bei Beförderungen in das Kader.

e. Zulagen

Zusatzfunktionen, welche unabhängig von der Dienststelle und der ausgeübten Funktionsstufe ausgeführt werden, entschädigt Swissport über Zulagen, siehe Tabelle Anhang 3.4. Sobald die Tätigkeit nicht mehr ausgeführt wird, entfällt auch die Vergütung einer Entschädigung.

3.1.2 VORGEHEN BEI BEFÖRDERUNGEN UND RÜCKSTUFUNGEN

Bei Beförderungen und Rückstufungen wird der Funktionslohn entsprechend angepasst, unter Beibehaltung der anderen Salärkomponenten (Alter, Erfahrung und Qualifikation).

Ausnahme:

Bei Beförderungen in eine Kaderfunktion wird das Grundsälär um mindestens CHF 400.- angehoben.

Die Funktion Z510 gilt als generelle Einstiegsfunktion als Luftverkehrsangestellte. Eine allfällige Beförderung ist grundsätzlich erst ab zwölf Monaten möglich.

Die Funktion Z610 gilt als generelle Einstiegsfunktion als Betriebsarbeiter. Eine allfällige Beförderung ist grundsätzlich erst ab sechs Monaten möglich.

3.2 FUNKTIONEN

3.2.1 LUFTVERKEHRSANGESTELLTE

Code	Funktion	Funktionslohn	Max. QK	Tätigkeiten
Z505	Kundenbetreuer/in	CHF 3'990	10%	Kundendienstmitarbeitende ohne Abfertigungssystemkenntnisse
Z510	Luftverkehrs-Angestellte/r 1	CHF 4'150	10%	Einstiegsfunktion für: Check-in, Gate, Arrival Services, Lounges (ab Eintritt 1 Jahr) Wegleitung Transit
Z520	Luftverkehrs-Angestellte/r 2	CHF 4'260	15%	LVA Check-in / Gate (inkl. MFS) LVA: Arrival Services, Lounges, Telefoninfo Ramp Agent Load Control Services Einstiegsfunktion für LVA Check-in/Gate mit AvSec-Funktion (ab Eintritt 1 Jahr)
Z530	Luftverkehrs-Angestellte/r 3	CHF 4'360	20%	LVA: Editing, Transit, Staco LVA Flex (inkl. Transit 50:50) LVA Check-in / Gate mit AvSec-Funktion Core Customer Team Tagesverantwortung Dedications Einstiegsfunktion für LVA Ticket Center /ATO (ab Eintritt 1 Jahr) Einstiegsfunktion für Coordinators (ab Eintritt 1J) LVA VIP (mit Abfertigungssystem-Kenntnissen und Tarmacfahren)
Z538	Luftverkehrs-Angestellte/r 3 (mit erhöhter Verantwortung)	CHF 4'520	20%	Floorwalker Check-in / Gate LVA Editing Plus (inkl. Transitausbildung) Disponent Check-in / Gate Disponent VIP / HON Services Disponent Arrival Services ACSM Check-in PAX Coordinator LVA Ticket Center / ATO Coordinators
Z540	Luftverkehrs-Angestellte/r 4	CHF 4'685	25%	Spezialist LVA Ticket Center / ATO ACSM: Transit, Lounges, Staco, Gate, Arrival S. Schichtleiter Disposition Loadplaner Dienstplaner
Z545	Luftverkehrs-Angestellte/r 5	CHF 4'845	25 %	ACSM ATO (Agent in Charge) ACSM SOC/ LH Backoffice

ACSM = Assistant Customer Service Manager

3.2.2 BETRIEBSARBEITER

Code	Funktion	Funktionslohn	Max. QK	Tätigkeiten
Z610	Betriebsarbeiter 1	CHF 3'890	10%	Betriebsarbeiter in Grundausbildung
Z620	Betriebsarbeiter 2	CHF 3'995	10%	Betriebsarbeiter mit Zusatzausbildung
Z630	Betriebsarbeiter 3	CHF 4'110	15%	Betriebsarbeiter mit allen Geräten Betriebsarbeiter mit LP-Funktion Mitarbeiter Zollhalle
	GSE Mechaniker 1			Einstiegsstufe für GSE Mechaniker
	GSE Elektriker 1			Einstiegsstufe für GSE Elektriker
Z635	Pushbackfahrer 1	CHF 4'220	15%	Pushbackfahrer Grundausbildung
Z650	Supervisor	CHF 4'430	20%	Supervisor Ramp, Disponent Transport Magaziner
	GSE Mechaniker 2			
	GSE Elektriker 2			
Z651	Pushbackfahrer 2	CHF 4'535	20%	Pushbackfahrer mit Move-Ausbildung
	GSE Mechaniker 3			GSE Mechaniker mit Zusatzausbildung
	GSE Elektriker 3			GSE Elektriker mit Zusatzausbildung
	Werkstatt Einkäufer			Werkstatt Einkäufer
Z655	Assistant Teamleiter	CHF 4'630	25%	Teamleiter Assistent (ATL) ohne personelle Führung

3.2.3 SPEZIALISTENFUNKTIONEN

Code	Funktion	Funktionslohn	Max. QK	Tätigkeiten
Z570	Spezialist	CHF 4'110 bis CHF 5'220	30%	Kassier, Mitarbeiter ULD-Control Pushbackfahrer 3 (Pushbackfahrer, Wertareal- Instruktor und Disponent), Werkstatt Spezialist (Mechaniker/Elektriker mit Zusatzausbildung)etc.
Z575	Station Allrounder	CHF 4'685	20%	

3.2.4 KADERFUNKTIONEN

Code	Funktion	Funktionslohn	Max QK	Tätigkeiten
Z660	Teamleiter	CHF 5'070	30%	Betriebskader Aircraft & Baggage Handling
Z560	Customer Service Manager	CHF 5'220	30%	Betriebskader Passenger Services, Load Control und Arrival Services

3.3 ZUSAMMENFASSUNG SALÄRSYSTEM

Funktion	Funktionslohn	Max. Alterskomponente	Max. Erfahrungs-komponente	Max. QK in %	Max. QK in CHF	Totalsalär
KuDi	3990	660	400	10	399	5449
LVA 1	4150	660	400	10	415	5625
LVA 2	4260	660	400	15	639	5959
LVA 3	4360	660	400	20	872	6292
LVA 3+	4520	660	400	20	904	6484
LVA 4	4685	660	400	25	1171	6916
LVA 5	4845	660	400	25	1211	7116
BA 1	3890	660	400	10	389	5339
BA 2	3995	660	400	10	400	5455
BA 3	4110	660	400	15	617	5787
GSE Mechaniker 1	4110	660	400	15	617	5787
GSE Elektriker 1	4110	660	400	15	617	5787
Pushbackfahrer 1	4220	660	400	15	633	5913
Supervisor	4430	660	400	20	886	6376
GSE Mechaniker 2	4430	660	400	20	886	6376
GSE Elektriker 2	4430	660	400	20	886	6376
Pushbackfahrer 2	4535	660	400	20	907	6502
GSE Mechaniker 3	4535	660	400	20	907	6502
GSE Elektriker 3	4535	660	400	20	907	6502
Werkstatt Einkäufer	4535	660	400	20	907	6502
Assistant Teamleiter	4630	660	400	25	1158	6848
Spezialist	4110-5220	660	400	30	1233-1566	6403-7846
Station Allrounder	4685	660	400	20	937	6682
Teamleiter	5070	660	400	30	1521	7651
CSM	5220	660	400	30	1566	7846

3.4 ÜBERSICHT ZULAGENENTSCHÄDIGUNG

Tätigkeit	Entschädigung in CHF
Schulung: Linien-Fachtrainer, welche ganztägige Fachkurse/ Seminare im Training & Development durchführen	CHF 20 pro Kurstag; max. CHF 300 pro Monat
Selektionen	CHF 50 pro Monat
Berufsbildner für Lernende	CHF 50 pro Monat
InstruktorIn GSE / DGR / Fluggastbrücken	CHF 50 pro Monat
Disponent Ramp, Transport & Loadcontrol (wenn nicht Spezialist oder T/L)	CHF 50 pro Monat
GSE Betankung	CHF 50 pro Monat
Ladestation	CHF 50 pro Monat
Push-Back BA 3 (nicht für Push-Back Fahrer)	CHF 100 pro Monat
Tour X	CHF 100 pro Monat
CSM Einsatz (ausser Gate-Einsätze)	CHF 15 pro geleistete Tour (Kurztouren werden entsprechend gekürzt); max. CHF 300 pro Monat
Executive Aviation	CHF 100 pro Monat
GFM (Gepäckflussmanager)	CHF 50 pro Monat

4. EREIGNISORIENTIERTE ZULAGEN

4.1 PUNKTERASTER

Zeit	Wochentage / Punkte						
	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
00.00 - 01.00	3	3	3	3	3	3	4
01.00 - 02.00	3	3	3	3	3	3	4
02.00 - 03.00	3	3	3	3	3	3	4
03.00 - 04.00	3	3	3	3	3	3	4
04.00 - 05.00	3	3	3	3	3	4	4
05.00 - 06.00	3	3	3	3	3	4	4
06.00 - 07.00						1.5	2
07.00 - 08.00						1.5	2
08.00 - 09.00						1.5	2
09.00 - 10.00						1.5	2
10.00 - 11.00						1.5	2
11.00 - 12.00						1.5	2
12.00 - 13.00						1.5	2
13.00 - 14.00						1.5	2
14.00 - 15.00						1.5	2
15.00 - 16.00						1.5	2
16.00 - 17.00						1.5	2
17.00 - 18.00						1.5	2
18.00 - 19.00						1.5	2
19.00 - 20.00						1.5	2
20.00 - 21.00						1.5	2
21.00 - 22.00						1.5	2
22.00 - 23.00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	4	4
23.00 - 24.00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	4	4

1 Punkt = CHF 3.20

4.2 ZUSCHLÄGE AN HOHEN FEIERTAGEN

An hohen Feiertagen (Neujahrstag, Karfreitag, Ostersonntag, Pfingstsonntag, Weihnachtstag) wird der doppelte Sonntags-Punktwert gemäss Punkteraster 4.1 entrichtet.

5. BEZAHLTE FREIZEIT

Die gleichgeschlechtliche Partnerschaft ist der Ehe gleich gestellt, ebenso werden Adoptiv- und Stiefkinder den leiblichen Kindern gleich gestellt.

5.1 EREIGNISBEZOGENE ABSENZEN OHNE SALÄRABZUG

In folgenden Fällen werden den Mitarbeitenden, nach vorheriger Verständigung mit dem Vorgesetzten (VG), bezahlte, an das Ereignis gebundene Freitage gewährt:

Anlass	Bezahlte Freizeit
Eigene Hochzeit	3 Tage
Hochzeit von Familienangehörigen (Kinder, Geschwister)	1 Tag
Geburt des eigenen Kindes	2 Tage (siehe GAV 4.13c)
Todesfall in der Familie (Gatte, Lebenspartner, Kinder, Eltern)	3 Tage
Todesfall in der Familie (Schwiegereltern, Geschwister)	2 Tage
Todesfall von anderen Angehörigen / nahen Bekannten Teilnahme an der Bestattung	Max. 1 Tag in Absprache
Umzug des eigenen Haushaltes bis 100 km Ortsdistanz	1 Tag* (max. 1x pro Jahr)
Umzug des eigenen Haushaltes über 100 km Ortsdistanz (im Interesse der Firma)	2 Tage* (max. 1x pro Jahr)
Militärische Rekrutierung / Entlassung aus der Wehrpflicht	Gemäss Aufgebot

- a. Fallen Freitage im Zusammenhang mit einer Geburt, der eigenen Hochzeit oder einem Todesfall in die Ferien, können die entsprechenden Ferientage nachbezogen werden.
 - b. Freie Tage werden nur gewährt, sofern das Ereignis nicht ohnehin auf einen arbeitsfreien Tag fällt.
- * befindet sich der Mitarbeitende in gekündigtem Anstellungsverhältnis, wird die Abwesenheit infolge Umzugs nicht bezahlt

5.2 BEZAHLTE FREITAGE FÜR BESONDERE VORKOMMNISSSE

Das nachfolgende Verzeichnis ist abschliessend. Darüber hinausgehende Vorkommnisse sind im Einzelfall zu regeln.

Anlass	Bezahlte Freizeit
Pflege kranker Familienangehöriger im gleichen Haushalt	Notwendige Zeit, um Pflege zu organisieren; bis maximal 3 Tage**
Vorladungen durch Behörden (Geschworene, Zeugen, ohne Scheidung oder bei Selbstverschulden, etc.)	Dauer der Vorladung
Swissport interne Veranstaltungen (z.B. Kaderveranstaltung)	Dauer der Veranstaltung (sofern betrieblich möglich)
Ausbildung / Seminare / Diplomarbeiten / Dissertationen Teilnahme an Fachprüfungen während der Arbeitszeit	Gemäss betrieblicher Weisung oder in Absprache mit dem Vorgesetzten
Tätigkeit als Prüfungsexperte	Max. 5 Tage pro Jahr
Ausbildung zum J&S-Leiter, Leitung von J&S Kursen	50% der Zeit (sofern betrieblich möglich)
Arzt-, Zahnarztbesuch	Max. 2 Std. in Randzeiten
Blut spenden	Notwendige Zeit

- ** Für die Pflege kranker Kinder (bis zum Alter von 15 Jahren) erhält der Mitarbeitende gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses, die erforderliche Zeit, bis eine Betreuungslösung gefunden wurde, maximal 3 Arbeitstage pro Krankheit (resp. Unfall). Ab dem dritten Fall pro Kalenderjahr erhält der Mitarbeitende die freie Zeit, allerdings ohne Lohnzahlung.

6. BERECHNUNG DES FERIENANSPRUCHS

- a. Der Anspruch auf die längere Feriendauer beginnt mit dem Kalenderjahr, in welchem das erforderliche Lebensjahr vollendet wird.
- b. Bei Ein- oder Austritt im Laufe eines Jahres wird den Mitarbeitenden der Ferienanspruch pro rata temporis gewährt.
- c. Bei Austritt im Laufe eines Kalenderjahres können zuviel bezogene Ferien verrechnet werden.
- d. Für den Zeitpunkt des Ferienbezuges sind in erster Linie die betrieblichen Bedürfnisse massgebend. Wünsche der Mitarbeitenden, namentlich auch solche familiärer Art, werden soweit als möglich berücksichtigt.
- e. Die Ferien für das laufende Jahr sind grundsätzlich bis zum 31. Dezember zu beziehen. In begründeten Fällen kann die Frist bis zum 31. März des folgenden Jahres verlängert werden.
- f. Die Kürzung des Ferienanspruchs für „unverschuldete Arbeitsverhinderung“ (OR Art 329b) aufgrund von Krankheit, Nichtbetriebsunfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militärdienst, Zivildienst usw.) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. und auch für unbezahlten Urlaub („verschuldete Arbeitsverhinderung“), wird nach einer Schonfrist von 1 Monat vorgenommen.
- g. Bei Abwesenheit während der Schwangerschaft und bei Betriebsunfall besteht hingegen eine 2-monatige Schonfrist. Bei Abwesenheit aufgrund von Mutterschaftsurlaub (4 Monate) wird der Ferienanteil nicht gekürzt. Der während des Mutterschaftsurlaubs entstandene Ferienanspruch wird nicht in Geld abgegolten, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Wiederaufnahme der Arbeit aufgelöst wird.
- h. Als 1-monatige Schonfrist gilt 1/12 der Jahresarbeitszeit. Diese gilt auch für Eintritte resp. Austritte während des Kalenderjahres. Die Kürzung erfolgt erst nach 2 Monaten. Die Ausfallstunden werden während eines Kalenderjahres kumuliert. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit verlängert sich die Schonfrist entsprechend.
- i. Für jeden Absenzmonat, der für den Ferienabzug anzurechnen ist, wird der Ferienanspruch um 1/12 gekürzt. Angebrochene Monate werden nicht gezählt.
- j. Erholungstage, die der Arzt angeordnet hat, werden an den Ferien in Abzug gebracht, wenn der Erholungsbedürftige sich mit unbedeutenden Einschränkungen frei bewegen darf, keine regelmässigen Arztbesuche notwendig sind und es sich zudem nicht um einige wenige, vom Arzt angeordnete Kräftigungstage nach bestandener Krankheit handelt.
- k. Während den Ferien darf keine dem Ferienzweck beeinträchtigende Arbeit gegen Entgelt geleistet werden. Bei Verstoß gegen diese Bestimmung kann Swissport den Ferienlohn im Verhältnis der vom Mitarbeitenden für Dritte aufgewendeten Arbeitszeit kürzen.
- l. "Zusätzliche individuelle Freizeit" (ZIF) kann im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit erarbeitet werden. Für den Zeitpunkt des Bezuges von zusätzlicher individueller Freizeit gelten die "Grundsätze zur Handhabung der flexiblen Arbeitszeit".

7. VERZEICHNIS DER BEGRIFFE

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
EBITDA	Earning before interest, taxes, depreciation and amortisation (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibung und Amortisation)
EO	Erwerbsersatzordnung/Erwerbsausfallentschädigung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
IV	Invalidenversicherung
OR	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911
PEKO	Personalkommission (von den Mitarbeitenden gewählte Personalvertretung)
PVS	Personalvorsorge Swissport
SUVA	Schweizerische Unfallversicherung, eine Unternehmung des öffentlichen Rechts
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung
Koalitionsfreiheit	Das Recht der Mitarbeitenden und des Arbeitgebers, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammen zu schliessen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten (Gewerkschaften/Arbeitgeberverbände) oder fernzubleiben.
Subsidiär	Eine Rechtsbestimmung, die nur dann zur Anwendung kommt, wenn das übergeordnete Recht keine Vorschriften enthält