



# Sozialplan

## für das Bodenpersonal

mit Schweizer Basisarbeitsvertrag

## Swiss International Air Lines AG

(SWISS)

und

**GATA**

**PUSH**

**KV**

Schweiz

**VPOD**

Sektion Luftverkehr

## Inhaltsverzeichnis

1	Zweck .....	3
2	Geltungsbereich.....	3
3	Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen.....	3
4	Ankündigung einer Kündigung .....	4
5	Angebot anderer Arbeitsplätze .....	4
6	Vorzeitige Pensionierungen.....	4
7	Lohngarantie .....	5
8	Bezahlte Freizeit.....	5
9	Bezüge aus der Arbeitslosenversicherung .....	5
10	Kündigungsfrist .....	5
11	Austrittsentschädigung .....	6
12	Verbleib in der Vorsorgeeinrichtung .....	6
13	Starthilfe für selbständige Erwerbstätigkeit.....	7
14	Vergütungen für Umzugskosten.....	7
15	Dienstaltersgeschenke .....	7
16	Transportvergünstigungen.....	7
17	Härtefälle.....	8
18	Informationen und Beratungen.....	8

## Vorbemerkung

Soweit im nachfolgenden Text von Mitarbeitenden die Rede ist, sind damit sowohl Personen männlichen als auch Personen weiblichen Geschlechts gemeint.

### 1 Zweck

Mit diesem Sozialplan sollen bei den von einem Personalabbau bei Swiss International Air Lines Ltd. (SWISS) betroffenen Mitarbeitenden mit Schweizer Basisarbeitsvertrag sozialverträgliche Lösungen angeboten, Härtefälle vermieden, zumindest jedoch gemildert werden. In individuellen Gesprächen mit dem Mitarbeitenden wird die konkrete Anwendung des Sozialplanes auf die Bedürfnisse des Einzelnen im Rahmen des vorliegenden Sozialplanes abgestimmt und gemeinsam festgelegt.

SWISS ist bestrebt, die Anzahl der Entlassungen und Vorpensionierungen im Rahmen von Redimensionierungsprogrammen möglichst gering zu halten.

### 2 Geltungsbereich

Unter die folgenden Bestimmungen fallen alle Mitarbeitende des Bodenpersonals von SWISS mit schweizerischem Basisarbeitsvertrag, deren Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit Redimensionierung bzw. Massenentlassungen von SWISS gekündigt wird.

Der Sozialplan gilt für die in der Zeit zwischen dem 01.03.2003 und dem 31.12.2004 ausgesprochenen Kündigungen respektive Vorpensionierungen. Er ist nicht anwendbar, sofern das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die vom Mitarbeitenden zu vertreten sind (namentlich disziplinarisch begründete Kündigungen). Wenn SWISS dem Mitarbeitenden eine neue Stelle anbieten kann, wird der Sozialplan sinngemäss angewendet. Keine Anwendung finden insbesondere die Artikel 10. & 11.

### 3 Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen

Die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche und Verpflichtungen, insbesondere

- Kündigungsfristen
- Ferienanspruch / Mehr- und Minderstunden aus der Jahresarbeitszeit / Guthaben auf Langzeitkonti
- Lohnzahlungspflicht inkl. allfällige andere Lohnbestandteile
- Betriebliche Personalvorsorge

bleiben bestehen und werden durch SWISS erfüllt.

## 4 Ankündigung einer Kündigung

Die betroffenen Mitarbeitenden werden so früh wie möglich vom Entscheid von SWISS, eine Massnahme aufgrund der Redimensionierung (bspw. Kündigung) auszusprechen, unterrichtet.

## 5 Angebot anderer Arbeitsplätze

Den von Kündigungen betroffenen Mitarbeitenden wird von SWISS generell Unterstützung bei der Suche von anderen Arbeitsplätzen geboten. SWISS bemüht sich insbesondere darum, wo immer möglich, den betroffenen Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz innerhalb der SWISS zu vermitteln. Wird eine angebotene zumutbare Stelle innerhalb der SWISS vom Mitarbeitenden abgelehnt, entfallen alle Ansprüche aus diesem Sozialplan.

## 6 Vorzeitige Pensionierungen

Mitarbeitenden, die 60 Monate vor der ordentlichen Pensionierung (vollendetem 63. Altersjahr) stehen, und deren Arbeitsverhältnis aufgelöst werden soll, leistet die SWISS eine Übergangsrente von maximal einer halben AHV-Maximalrente pro Person und Jahr (CHF 12'660.--) maximal 5 Jahre + 2 Jahre (gemäss PK Reglement).

Gleichzeitig leistet die SWISS eine Einmaleinlage in Prozenten des anrechenbaren Jahreslohnes (gem. PK Reglement):

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| - ab vollendetem 62. Altersjahr | 10.5 % des anrechenbaren Lohnes |
| - ab vollendetem 61. Altersjahr | 21.0 % des anrechenbaren Lohnes |
| - ab vollendetem 60. Altersjahr | 31.5 % des anrechenbaren Lohnes |
| - ab vollendetem 59. Altersjahr | 42.0 % des anrechenbaren Lohnes |
| - ab vollendetem 58. Altersjahr | 52.5 % des anrechenbaren Lohnes |

Im Falle einer vorzeitigen Pensionierung werden die Ansprüche auf Austrittsentschädigung gemäss Art. 11. sowie die Ansprüche aus der Verlängerung der Kündigungsfrist gemäss Art. 10. errechnet. Übersteigt der finanzielle Anspruch auf Leistungen gemäss Art. 10. + 11. die oben erwähnten Leistungen zur vorzeitigen Pensionierung, wird der Differenzbetrag von SWISS als Einmaleinlage in die Pensionskasse eingezahlt. Weitere oder zusätzliche Ansprüche aus dem Sozialplan können bei einer vorzeitigen Pensionierung nicht geltend gemacht werden.

Für die Erfüllung der Beitragspflicht gegenüber der AHV/IV/EO kommt der vorzeitig Pensionierte in jedem Fall selbst auf.

## 7 Lohngarantie

Entsteht infolge Annahme einer neuen Arbeitsstelle innerhalb der SWISS oder, falls keine neue Stelle innerhalb der SWISS angeboten werden kann, auf dem externen Arbeitsmarkt eine negative Lohndifferenz im Vergleich zum Jahreslohn von mehr als 10% auf Basis eines gleichen Beschäftigungsgrades, so übernimmt SWISS die über 10% hinausgehende Differenz für die ersten 12 Monate der neuen Anstellung, sofern diese Anstellung innerhalb von 6 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit SWISS angetreten wird.

## 8 Bezahlte Freizeit

Für alle Bemühungen, die dazu dienen, eine neue Stelle zu finden, wird SWISS nach erfolgter Kündigung die notwendige Zeit (in der Regel bis zu maximal 12 Tage) einräumen. Darunter fallen alle Massnahmen zur Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit (z. B. interne Weiterbildung, Standortbestimmung etc.) sowie zur Stellensuche (z. B. Vorstellungsgespräche). Vorbehalten bleibt eine vorzeitige Freistellung.

## 9 Bezüge aus der Arbeitslosenversicherung

Ein allfälliger Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung ist von Gesetzes wegen Sache der Betroffenen.

## 10 Kündigungsfrist

SWISS verpflichtet sich, gegenüber seinen Mitarbeitenden folgende Kündigungsfristen (mit Kündigung auf den jeweils Monatsletzten) zu wahren:

- Mitarbeitende im Alter von mind. 30 Jahren und mit mind. 1 DJ **plus 1 Monat**
- Mitarbeitende im Alter ab 40 Jahre und mit mind. 10 DJ **plus 2 Monate**
- Mitarbeitende im Alter ab 50 Jahren und mit mind. 20 DJ **plus 3 Monate**

Der Anspruch auf Kündigungsfristverlängerung gem. Art.10. entfällt bei Kündigungsfristen von 6 Monaten und mehr.

Für die Anrechnung der Dienstjahre (DJ) wird das sogenannte technische Eintrittsdatum als Basis verwendet.

Sofern es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen, stellt SWISS die betroffenen Mitarbeitenden vor Ablauf der Kündigungsfrist frei, wenn sie eine andere Stelle auf einen früheren Zeitpunkt antreten können. In diesem Fall werden 50% der nicht genutzten Kündigungsfrist als Einmalzahlung ausbezahlt.

Bei einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitspflicht während der Kündigungsfrist gelten nicht bezogene Ferientage als abgegolten.

## 11 Austrittsentschädigung

Pro vollendetem Dienstjahr wird zusätzlich 1/8 eines vertraglich vereinbarten Monatslohnes (ohne variable Salärkomponenten) ausbezahlt, mindestens jedoch 1 Monatssalär. Die Austrittsentschädigung der vollendeten Dienstjahre kann nur einmal angewendet werden.

Pro berechtigtem Kind (gemäss Kinderzulage) zahlt die SWISS CHF 2'000.-- als Einmalzahlung.

Bei einem eventuellen Wiedereintritt in die SWISS, nach Nutzniessung der auf die Entschädigung der Anzahl Dienstjahre bezogenen Leistungen, werden nur die vollendeten Dienstjahre nach dem Wiedereintritt angerechnet. Die Austrittsentschädigung ist steuer- und sozialversicherungspflichtig, wird jedoch von der Beitragspflicht an die Pensionskasse ausgenommen.

## 12 Verbleib in der Vorsorgeeinrichtung

Mitarbeitende, welche nach mehr als 12 Monaten Tätigkeit bei SWISS ihre Stelle verlieren und zudem alle folgenden Voraussetzungen erfüllen, d.h.,

- I. das 55. Altersjahr bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollendet und das 58. Altersjahr noch nicht vollendet haben,
- II. die bis zum Austritt aus SWISS noch keine Stelle gefunden haben,

können bis zu einem neuen Stellenantritt längstens jedoch bis zum vollendeten 58. Altersjahr gemäss Art. 47 BVG die Altersvorsorge durch Äufnung von Altersgutschriften freiwillig bei der Vorsorgeeinrichtung der SWISS versichert bleiben. Die Zahlung der Altersgutschriften in der Höhe von derzeit 18% des BVG-kooordinierten Lohnes (im Maximum von CHF 50'640 pro Jahr) gehen vollumfänglich zu Lasten des Versicherungsnehmers.

(Vorbehältlich Verfügung der Aufsichtsbehörde Basel-Stadt).

- III. Die SWISS gewährt für Mitarbeitende, welche das 58. Altersjahr bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht vollendet haben,

den vollen Beitrag an die Altersgutschrift im bisherigen reglementarischen Umfang (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag) für maximal 6 Monate. Diese Leistung wird erbracht, sofern die austretende Person den Antrag innerhalb einer Monatsfrist nach neuem Stellenantritt bzw. nach Ablauf von 6 Monaten nach Ende des Arbeitsverhältnisses mit SWISS stellt und zusätzlich einen Nachweis erbringt, dass sie während dieser Zeit keine Anstellung stattgefunden hat.

Bei den Mitarbeitenden, welche die Bedingungen gemäss Ziff. I erfüllen und sich bei der Vorsorgeeinrichtung der SWISS für die Altersvorsorge im vorgegebenen Rahmen freiwillig weiterversichern, werden die durch SWISS gewährten Altersgutschriften an ihrem zu leistenden Beitrag angerechnet. Mit anderen Worten, die Zahlung der Altersgutschriften, die zu Lasten des Versicherungsnehmers gehen, vermindern sich um diesen Betrag.

Bei den Mitarbeitenden, welche das 55. Altersjahr bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht vollendet haben, werden die durch SWISS gewährten Altersgutschriften als Zuwendung des Arbeitgebers der Vorsorgeeinrichtung SWISS überwiesen.

Die Stiftung verpflichtet sich mit diesen Mitteln die Verwendung für die berufliche Vorsorge sicherzustellen wie z.B. Überweisung auf ein Freizügigkeitskonto.

Die Risiken Invalidität und Tod sind in den vorstehenden Regelungen (Art. 12) ausgeschlossen. Diese sind gegebenenfalls gemäss Verordnung über die obligatorische berufliche Vorsorge von arbeitslosen Personen oder falls die Person dieser Verordnung nicht untersteht bei Bedarf auf privater Basis zu versichern.

Die Artikel 10 und 11 bleiben von dieser Regelung unberührt.

### 13 Starthilfe für selbständige Erwerbstätigkeit

Mitarbeitende, welche nach mehr als 12 Monaten Tätigkeit bei SWISS ihre Stelle verlieren, wird durch SWISS bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit in der Schweiz (Voraussetzung ist die Anerkennung als Selbständigerwerbender durch eine AHV-Ausgleichskasse) innerhalb von 12 Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein einmaliger Betrag in der Höhe von CHF 5'000.-- ausgerichtet, sofern nicht entsprechende Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder des Fonds zur Erhaltung von Arbeitsplätzen beansprucht werden können. Von der Entschädigung sind die gesetzlich vorgeschriebenen Abzüge (z. B. Beiträge an die AHV) vorzunehmen.

Für SWISS Angestellte, die im angrenzenden Ausland wohnen, wird eine gleichwertige analoge Regelung angewendet.

### 14 Vergütungen für Umzugskosten

Als Umzugsentschädigungen infolge (interner und externer) Stellenwechsel werden die pauschalen Umzugskosten (mit Umzugsnachweis) wie folgt durch SWISS vergütet:

Alleinstehende (Familie ohne Kinder)	CHF 3'000.--
Familie mit Kinder	CHF 5'000.--

### 15 Dienstaltersgeschenke

Dienstaltersgeschenke innerhalb der Kündigungsfrist (inkl. Verlängerung) werden von SWISS noch ausgerichtet.

### 16 Transportvergünstigungen

Der Bezug von Transportvergünstigungen für von SWISS durchgeführte Flüge (operated by SWISS) ist gemäss Reglement während der normalen und der verlängerten Kündigungsfrist gewährleistet. Flugtickets müssen spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses bezogen werden.

Die Gültigkeit der Flugtickets beträgt 3 Monate ab dem Ausstellungsdatum, mindestens jedoch bis zum 31.12.2003 (Hin- und Rückflug).

Bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses können nicht benutzte Tickets gegen eine Gebühr von CHF 30.- pro Ticket rückerstattet werden.

## 17 Härtefälle

Bei Vorliegen von besonderen Härtefällen können innerhalb von 1 Jahr nach Austrittsdatum Gesuche um zusätzliche Unterstützung eingereicht werden. Über solche Zuwendungen entscheidet die paritätische Kommission, 2 Delegierte der GAV Vertragsparteien bzw. 2 Vertreter der SWISS. Die SWISS übernimmt das Präsidium.

## 18 Informationen und Beratungen

SWISS unternimmt die erforderlichen Schritte, um die im Einzelfall notwendigen Informationen und Beratungen zu gewährleisten.

Zürich, im März 2003  
Sozialplan für das Bodenpersonal

**Swiss International Air Lines AG**

K. Renggli .....

I. Killer.....

**Kaufmännischer Verband Schweiz (KV)**

S. Erdoes.....

B. Gschwind.....

**PUSH**

R. Dunkel.....

P. Blum .....

**Schweiz. Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) Sektion  
Luftverkehr**

D. Vischer .....

J. Sailer.....

**GATA**

L. Deflorin.....

Ph. Hadorn.....