

Sozialplan

Lufthansa Technik Switzerland GmbH
(LTSW)

und

SEV/GATA

PUSH

KV
Schweiz

VPOD
Sektion Luftverkehr

GÜLTIG AB 01.10.2009

Inhaltsverzeichnis

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

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 Lufthansa Technik Switzerland GmbH (LTSW) betroffenen Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind 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.

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

2 Geltungsbereich

Unter die folgenden Bestimmungen fallen alle Mitarbeitenden von LTSW, die dem GAV unterstellt sind und deren Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit Redimensionierung bzw. Massentlassungen von LTSW gekündigt wird.

Der Sozialplan gilt für die Dauer der Laufzeit des GAV und für die in dieser Zeit 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 LTSW 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 LTSW erfüllt.

4 Ankündigung einer Kündigung

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

5 Angebot anderer Arbeitsplätze

Den von Kündigungen betroffenen Mitarbeitenden wird von LTSW generell Unterstützung bei der Suche von anderen Arbeitsplätzen geboten. LTSW bemüht sich insbesondere darum, wo immer möglich, den betroffenen Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz innerhalb der LTSW zu vermitteln. Wird eine angebotene zumutbare Stelle innerhalb der LTSW 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 LTSW eine Übergangsrente von CHF 12'660.- pro Person und Jahr maximal 5 Jahre + 2 Jahre (gemäss PK Reglement).

Gleichzeitig leistet die LTSW 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 LTSW 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

Schweiz

Entsteht infolge Annahme einer neuen Arbeitsstelle innerhalb der LTSW oder, falls keine neue Stelle innerhalb der LTSW angeboten werden kann, auf dem externen Arbeitsmarkt in der Schweiz eine negative Lohndifferenz im Vergleich zum Jahreslohn von mehr als 10% auf Basis eines gleichen Beschäftigungsgrades, so übernimmt LTSW 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 LTSW angetreten wird.

Ausland

Entsteht infolge Annahme einer neuen Arbeitsstelle innerhalb der LTSW oder, falls keine neue Stelle innerhalb der LTSW angeboten werden kann, auf dem externen Arbeitsmarkt im Ausland eine negative Lohndifferenz im Vergleich zum Jahreslohn von mehr als 10% auf Basis eines gleichen Beschäftigungsgrades sowie einer vergleichbaren marktgerechten Entlohnung, so wird eine Pauschale in der Höhe von max. CHF 8000.— bei Vollzeit respektive pro rata entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausbezahlt, sofern diese Anstellung innerhalb von 6 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit LTSW angetreten wird und die Anstellung nachweislich mindestens 3 Monate gedauert hat.

8 Bezahlte Freizeit

Für alle Bemühungen, die dazu dienen, eine neue Stelle zu finden, wird LTSW 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

LTSW 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 Jahren 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 LTSW 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 Monatslohn. Die Austrittsentschädigung der vollendeten Dienstjahre kann nur einmal angewendet werden.

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

Bei einem eventuellen Wiedereintritt in die LTSW, 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 LTSW ihre Stelle verlieren und zudem alle folgenden Voraussetzungen erfüllen, d.h.,

- das 55. Altersjahr bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollendet und das 58. Altersjahr noch nicht vollendet haben,
- die bis zum Austritt aus LTSW 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 LTSW 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.

Ein Anspruch auf eine Übergangsrente gemäss Art. 38 des Gesamtarbeitsvertrages für das Bodenpersonal der LTSW, gültig ab 1. Oktober 2009, bzw. Art. 6.5 des Vorsorgereglements der SWISS Vorsorgestiftung für das Bodenpersonal, gültig ab 1. Januar 2005, entfällt bei einer freiwilligen Weiterversicherung für die Altersvorsorge.

Die LTSW 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 LTSW 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 LTSW für die Altersvorsorge im vorgegebenen Rahmen freiwillig weiterversichern, werden die durch LTSW 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 LTSW gewährten Altersgutschriften als Zuwendung des Arbeitgebers der Vorsorgeeinrichtung LTSW 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 LTSW ihre Stelle verlieren, wird durch LTSW 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 LTSW 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 LTSW vergütet:

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

15 Dienstaltersgeschenke

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

16 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 LTSW. Die LTSW übernimmt das Präsidium.

17 Informationen und Beratungen

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

Basel, im September 2009
Sozialplan

Lufthansa Technik Switzerland GmbH


30.09.09
Rainer Lindau

Jan-Hendrik Labe
Jan - Hendrik Labe 30.09.2009

Kaufmännischer Verband Schweiz (KV)


Peter Kyburz


Barbara Gisi


Benedikt Gschwind

PUSH


Richard Dunkel

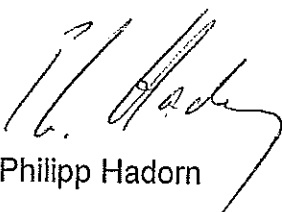

Paul Blum

VPOD


Daniel Vischer


Rene Zurin

SEV-GATA


Philipp Hadorn


Giorgio Tuti


Andreas Breker