

Aktueller Artikel GAV18	Neuer Artikel GAV27
Artikel 2 – Friedenspflicht Solange dieser GAV gilt, ist der Arbeitsfrieden zu wahren. Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik, Aussperrung oder andere vertragswidrige Vorkehren sind ausgeschlossen. Beide Parteien verpflichten sich, das Ansehen der SWISS nach innen und aussen im positiven Sinne zu wahren und zu pflegen.	Artikel 2 – Friedenspflicht Solange dieser GAV gilt, ist der Arbeitsfrieden zu wahren. Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik, Aussperrung oder andere vertragswidrige Vorkehren sind ausgeschlossen. Beide Parteien verpflichten sich, das Ansehen der SWISS nach innen und aussen im positiven Sinne zu wahren und zu pflegen.
Artikel 4 – Mitwirkung 4.1 Grundsatz Die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden umfassen deren Informationsrecht und Mitspracherecht. Die den Mitarbeitenden zustehenden Mitwirkungsrechte werden durch die Personalkommission wahrgenommen. Wahl, Organisation und Aufgaben der Personalkommission sind in einem speziellen Reglement geregelt. 4.2 Information Die Arbeitgeberin informiert die Personalkommission rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für die Wahrung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitenden ist. Die Arbeitgeberin informiert mindestens einmal jährlich über die Auswirkung des Geschäftsgangs auf die Beschäftigung und die Mitarbeitenden. An die in Absatz 2 erwähnte Informationsveranstaltung sowie zu Informationen im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang (Art. 333a OR) oder mit einer Massenentlassung (Art. 335f. OR) werden neben der Personalkommission auch die Personalverbände und Gewerkschaften eingeladen, welche diesen GAV unterzeichnet haben.	Artikel 4 – Mitwirkung 4.1 Grundsatz Die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden umfassen deren Informationsrecht und Mitspracherecht. Die den Mitarbeitenden zustehenden Mitwirkungsrechte werden durch die Personalkommission wahrgenommen. Wahl, Organisation und Aufgaben der Personalkommission sind in einem speziellen Reglement geregelt. 4.2 Information der Gewerkschaften / Verbände Die Arbeitgeberin informiert die Sozialpartner frühestmöglich und umfassend über alle Angelegenheiten deren Kenntnis Voraussetzung für die Wahrung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitenden ist. Vorbehalten bleiben berechnigte Geheimhaltungsinteressen der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin informiert mindestens dreimal jährlich über die Auswirkung des Geschäftsgangs auf die Beschäftigung und die Mitarbeitenden. 4.3 Information der Personalkommission Die Arbeitgeberin informiert die Personalkommission rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für die Wahrung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitenden ist. Vorbehalten bleiben berechnigte Geheimhaltungsinteressen der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin informiert mindestens einmal jährlich über die Auswirkung des Geschäftsgangs auf die Beschäftigung und die Mitarbeitenden. An die in Absatz 2 erwähnte Informationsveranstaltung sowie zu Informationen im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang (Art. 333a OR) oder mit einer Massenentlassung (Art. 335f. OR) werden neben der Personalkommission auch die Personalverbände und Gewerkschaften eingeladen, welche diesen GAV unterzeichnet haben.

Artikel 8 - Kollektive Streitigkeiten Bei kollektiven Streitigkeiten bemühen sich die Arbeitgeberin und eine Vertretung der direkt involvierten Gewerkschaft bzw. des direkt involvierten Personalverbandes in direkten Verhandlungen um eine gütliche Lösung. Kann auf diese Weise keine Einigung erzielt werden, so wird die strittige Frage allen GAV-Parteien unterbreitet. Erweist sich eine einvernehmliche Lösung auch nach dem Beizug aller GAV-Parteien als nicht möglich, so hat jede Partei die Möglichkeit, das vertragliche Schiedsgericht anzurufen. Das vertragliche Schiedsgericht besteht aus zwei Mitgliedern und einem/einer Vorsitzenden. Die Arbeitgeberin und die Gewerkschaften bzw. Personalverbände haben das Recht, innert 10 Arbeitstagen je ein Mitglied des Schiedsgerichts zu bestimmen. Die beiden Mitglieder des Schiedsgerichts ernennen den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des vertraglichen Schiedsgerichts. Bestellt eine Partei das von ihr zu bezeichnende Mitglied des Schiedsgerichts nicht innert 10 Arbeitstagen oder kann in 15 Arbeitstagen keine Einigung über den Vorsitz erzielt werden, so bezeichnet der Präsident/die Präsidentin des Appellationsgericht Basel Stadt das fehlende Mitglied bzw. den Vorsitzenden/die Vorsitzende des vertraglichen Schiedsgerichts. Das vertragliche Schiedsgericht hat seinen Sitz ausschliesslich in Basel Stadt. Verhandlungssprache ist Deutsch. Das Verfahren richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung. Das vertragliche Schiedsgericht entscheidet endgültig und verbindlich.	Artikel 8 – Kollektive Streitigkeiten Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien während der Laufzeit dieses GAV sind nach Möglichkeit einvernehmlich beizulegen. Wird keine Einigung erzielt, werden Meinungsverschiedenheiten der Vertragsparteien über die Anwendung oder Auslegung dieses GAV dem zuständigen kantonalen Einigungsamt zur Schlichtung vorgelegt. Kann im Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt werden, entscheidet das Einigungsamt als Schiedsgericht endgültig.
Artikel 9 - Vollzugskosten Die vertragsschliessenden Gewerkschaften und Personalverbände erhalten zur Deckung des durch die Aushandlung und Durchführung des GAV entstehenden Aufwandes von jedem Mitarbeitenden, der diesem GAV unterstellt ist, einen Beitrag zur Deckung der Unkosten. Die Höhe des Vollzugskostenbeitrages beträgt CHF 12.-- pro Monat; er wird Mitarbeitenden, die diesem GAV unterstellt sind, monatlich vom Lohn abgezogen und den Gewerkschaften und Personalverbänden überwiesen.	Artikel 9 - Vollzugskosten Die vertragsschliessenden Gewerkschaften und Personalverbände erhalten zur Deckung des durch die Aushandlung und Durchführung des GAV entstehenden Aufwandes von jedem Mitarbeitenden, der diesem GAV unterstellt ist, einen Beitrag zur Deckung der Unkosten. Die Höhe des Vollzugskostenbeitrages beträgt CHF 15.- pro Monat; er wird Mitarbeitenden, die diesem GAV unterstellt sind, monatlich vom Lohn abgezogen und den Gewerkschaften und Personalverbänden überwiesen.

18.3 Diskriminierungsverbot Die Arbeitgeberin setzt sich dafür ein, dass niemand aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Herkunft, der Religion oder der sexuellen Orientierung diskriminiert wird.	18.3 Diskriminierungsverbot Die Arbeitgeberin setzt sich dafür ein, dass niemand aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion oder der sexuellen Orientierung diskriminiert wird.
18.6 Anlaufstelle Mitarbeitende, die diskriminiert, gemobbt oder sexuell belästigt werden, können sich an den zuständigen/die zuständige HR Consultant Partner oder an Employee Counselling wenden.	18.6 Anlaufstelle Mitarbeitende, die diskriminiert, gemobbt oder sexuell belästigt werden, können sich an den zuständigen/die zuständige HR Business Partner oder an Employee Counselling wenden.
20.3 Berufliche Weiterbildung Die Vertragsparteien befürworten und fördern die berufliche und persönliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches (EAT, Employee Appraisal Talk) können konkrete Massnahmen festgelegt werden. Bei der Teilnahme an externen Bildungsangeboten wird auch der Umfang der Kostenübernahme und die zur Verfügung gestellte Arbeitszeit gemäss den internen Richtlinien vereinbart.	20.3 Berufliche Weiterbildung Die Vertragsparteien befürworten und fördern die berufliche und persönliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches (EAT, Employee Appraisal Talk) können konkrete Massnahmen festgelegt werden. Bei der Teilnahme an externen Bildungsangeboten wird auch der Umfang der Kostenübernahme und die zur Verfügung gestellte Arbeitszeit gemäss den internen Richtlinien vereinbart.
Artikel 25 – Arbeitszeit 25.1 Wochenarbeitszeit Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem vollen Arbeitspensum beträgt 42 Arbeitsstunden.	Artikel 25 – Arbeitszeit 25.1 Wochenarbeitszeit Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem vollen Arbeitspensum beträgt 40 Arbeitsstunden. * * Ergänzende Bestimmungen finden sich in Art. 47.
Artikel 26 – Überstundenarbeit Es gilt jene Arbeit als Überstundenarbeit, die über die individuell vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird und vom/von Vorgesetzten angeordnet wurde. Überstundenarbeit wird angeordnet, wenn sie notwendig ist. Solche Mehrarbeit ist zu leisten, wenn sie nach Treu und Glauben zumutbar ist. Grundsätzlich ist Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Zeitpunkt des	Artikel 26 – Überstundenarbeit Es gilt jene Arbeit als Überstundenarbeit, die über die individuell vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird und vom/von Vorgesetzten angeordnet wurde. Überstundenarbeit wird angeordnet, wenn sie notwendig ist. Solche Mehrarbeit ist zu leisten, wenn sie nach Treu und Glauben zumutbar ist.

Ausgleichs wird vom/von Vorgesetzten nach Absprache mit den Mitarbeitenden festgelegt. Ist der Ausgleich nicht möglich, so wird die Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 25% entschädigt. Bei Teilzeitbeschäftigten zählt das Überschreiten der individuell vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als zuschlagsberechtigte Überstundenarbeit.	Grundsätzlich ist Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird vom/von Vorgesetzten nach Absprache mit den Mitarbeitenden festgelegt. Ist der Ausgleich nicht möglich, so wird die Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 25% entschädigt. Die Berechnung der Entschädigung erfolgt auf Grundlage des Basislohns. Bei Teilzeitbeschäftigten zählt das Überschreiten der individuell vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als zuschlagsberechtigte Überstundenarbeit.
27.1 Sonn- und Feiertage Den Mitarbeitenden werden pro Kalenderjahr wenigstens 20 freie Sonntage gewährt. Je Kanton sind maximal acht Feiertage den Sonntagen gleichgestellt. Die Einzelheiten gehen aus einer im Intranet publizierten Liste hervor. Fallen solche Feiertage oder der 1. August auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag, gelten sie als gewährt. Bei Teilzeitbeschäftigten gelten solche Feiertage und der 1. August auch dann als gewährt, wenn sie auf einen nach Einsatzplan arbeitsfreien Tag fallen. Massgebend sind die gesetzlichen Feiertage am Dienstort des Mitarbeitenden.	27.1 Sonn- und Feiertage Den Mitarbeitenden werden pro Kalenderjahr wenigstens 18 freie Sonntage gewährt. Je Kanton sind maximal acht Feiertage den Sonntagen gleichgestellt. Die Einzelheiten gehen aus einer im Intranet publizierten Liste hervor. Fallen solche Feiertage oder der 1. August auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag, gelten sie als gewährt. Bei Teilzeitbeschäftigten gelten solche Feiertage und der 1. August auch dann als gewährt, wenn sie auf einen nach Einsatzplan arbeitsfreien Tag fallen. Massgebend sind die gesetzlichen Feiertage am Dienstort des Mitarbeitenden.
27.3 Übrige freie Tage Für folgende Familienangelegenheiten und Anlässe werden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlte Urlaubstage gewährt: e) Tod des/der Ehegatten/Ehegattin, des/der Lebenspartners/Lebenspartnerin, eines eigenen Kindes, eines Elternteils 3 Tage	27.3 Übrige freie Tage Für folgende Familienangelegenheiten und Anlässe werden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlte Urlaubstage gewährt: e) Tod des/der Ehegatten/Ehegattin, des/der Lebenspartners/Lebenspartnerin, eines eigenen Kindes, eines Elternteils 5 Tage
27.5 Pflege naher Angehöriger Benötigen Personen, für deren Pflege der Mitarbeitende verantwortlich ist, aus gesundheitlichen oder ähnlichen Gründen dringend dessen Anwesenheit, gewährt SWISS die Lohnfortzahlung, bis der Arbeitnehmer einen geeigneten Ersatz gefunden hat. Dies sollte in der Regel nicht mehr als drei Tage pro Fall beanspruchen. Bezüglich Arztzeugnis gelten die Regeln gem. Art. 35 GAV.	27.5 Pflege naher Angehöriger Benötigt ein Familienmitglied, die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner des Mitarbeitenden aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung dessen Betreuung, hat der Mitarbeitende gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Betreuung erforderliche Dauer. Der Anspruch beträgt

	höchstens drei bezahlte Arbeitstage pro Ereignis und höchstens zehn bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Bezüglich Arztzeugnis gelten die Regeln gem. Art. 35 GAV. 27.6 Betreuung eigener Kinder Benötigt ein Kind des Mitarbeitenden aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung dessen Betreuung, hat der Mitarbeitende Anspruch auf bezahlten Urlaub für die zur Betreuung erforderliche Dauer. Der Anspruch beträgt höchstens drei bezahlte Arbeitstage pro Ereignis. Der Mitarbeitende hat sich im Rahmen des Zumutbaren um eine Ersatzbetreuung zu bemühen. Bezüglich Arztzeugnis gelten die Regeln gem. Art. 35 GAV. 27.7 Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder Für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes gelten die gesetzlichen Bestimmungen zum Betreuungsurlaub. Während des Betreuungsurlaubs richtet SWISS den vollen Lohn aus, gesetzliche Entschädigungen werden angerechnet. Bezüglich Arztzeugnis gelten die Regeln gem. Art. 35 GAV.
30.3 Auf die unregelmässige Arbeitszeit bezogene Zulagen Wer während der Woche, d.h. von Montag bis und mit Samstag, in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr im Rahmen der Arbeitsplanung oder angeordnet unregelmässig Arbeit leistet, erhält pro Stunde einen Zuschlag von CHF 7.50 (Nachtschicht während der Woche). An Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag CHF 12.50 pro Stunde, wenn die Arbeit zwischen 0.00 und 6.00 Uhr sowie 20.00 und 24.00 Uhr geleistet wird (Nachtschicht an Sonn- und Feiertagen). Wer an Sonn- und Feiertagen tagsüber (d.h. von 6.00 bis 20.00 Uhr) arbeitet, erhält einen Zuschlag von CHF 10.-- pro Stunde (Schicht während Sonn- und Feiertagen). Die Zulagen, soweit sie regelmässigen und dauernden Charakter haben, sind auch während Abwesenheiten infolge Ferien geschuldet, nach folgenden Ansätze (Ferienzulage):	Art. 30.3 Auf die unregelmässige Arbeitszeit bezogene Zulagen Es gelten folgende Zuschläge pro Stunde: a) Nachtschicht während der Woche Wer während der Woche, d.h. von Montag bis und mit Samstag, in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr im Rahmen der Arbeitsplanung oder angeordnet unregelmässig Arbeit leistet, erhält pro Stunde einen Zuschlag von: • CHF 7.50/h (2027) • CHF 9.00/h (ab 2028) * b) Nachtschicht an Sonn- und Feiertagen Wer an Sonn- und Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 6.00 Uhr sowie zwischen 20.00 Uhr und 24.00 Uhr arbeitet, erhält pro Stunde einen Zuschlag von: • CHF 12.50/h (2027)

	Ferienzulage pro Stunde bei 25 Ferientagen (+10,64%)	Ferienzulage pro Stunde bei 30 Ferientagen (+13,04%)
Nachtschicht während der Woche	0.80 CHF	1.00 CHF
Nachtschicht an Sonn- und Feiertagen	1.35 CHF	1.65 CHF
Schicht während Sonn- und Feiertagen	1.05 CHF	1.30 CHF

Die Zulagen werden jeweils zusammen mit dem Monatslohn ausbezahlt.

- CHF 15.00/h (ab 2028) *

c) Schicht an Sonn- und Feiertagen

Wer an Sonn- und Feiertagen tagsüber, d.h. von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr, arbeitet, erhält pro Stunde einen Zuschlag von:

- CHF 12.00/h (ab 2027)

d) Samstagszulage

Wer im Rahmen der Arbeitsplanung an Samstagen arbeitet, erhält pro Stunde einen Zuschlag von:

- CHF 7.50/h (ab 2028) *

*Ergänzende Bestimmungen finden sich in Art. 48.

Die Zulagen, soweit sie regelmässigen und dauernden Charakter haben, sind auch während Abwesenheiten infolge Ferien geschuldet, nach folgenden Ansätzen (Ferienzulage):

	Ferienzulage pro Stunde bei 25 Ferientagen (+10,64%)	Ferienzulage pro Stunde bei 30 Ferientagen (+13,04%)
Nachtschicht während der Woche	CHF 0.80 (2027) CHF 0.95 (ab 2028)	CHF 1.00 (2027) CHF 1.15 (ab 2028)
Nachtschicht an Sonn- und Feiertagen	CHF 1.35 (2027) CHF 1.60 (ab 2028)	CHF 1.65 (2027) CHF 1.95 (ab 2028)
Schicht während Sonn- und Feiertagen	CHF 1.30 (ab 2027)	CHF 1.55 (ab 2027)
Schicht während Samstag	CHF 0.80 (ab 2028)	CHF 1.00 (ab 2028)

Die Zulagen werden jeweils zusammen mit dem Monatslohn ausbezahlt.

30.4 Pikettzulage

Die Pikett-Entschädigung beträgt für Pikettdienst

Montag – Freitag: CHF 50.-- / Tag

Samstag/Sonntag/Feiertage: CHF 100.-- / Tag

30.4 Pikettzulage

Die Pikett-Entschädigung beträgt für Pikettdienst

Montag – Freitag:

CHF 50.-- / Tag (2027)

CHF 65.- / Tag (ab 2028) *

Samstag/Sonntag/Feiertage:

CHF 100.-- / Tag (2027)

CHF 130.- / Tag (ab 2028) *

*Ergänzende Bestimmungen finden sich in Art. 48.

Artikel 32 - Variable Vergütung LH-Success

Das LH-Success Programm tritt per 1.Januar 2018 in Kraft und ersetzt das Erfolgsbeteiligungsmodell (EBM) aus dem «GAV für das Bodenpersonal der SWISS, gültig ab 1. Juli 2014». LH-Success setzt sich aus einem oder mehreren Parametern zusammen, deren Zielwerte sowie deren

Gewichtung einmal jährlich vom SWISS Verwaltungsrat und vom LH Group Vorstand festgelegt und den Mitarbeitenden sowie den Verbänden spätestens im April bekanntgegeben werden.

Die Zielerreichung der einzelnen Parameter, sowie die Gesamtzielerreichung, werden einmal jährlich, jedoch spätestens im April des Folgejahres bekannt gegeben. Die Auszahlung von LH-Success richtet sich nach Folgender Tabelle:

Gesamtzielerreichung	Auszahlung in CHF (bei Vollzeitbeschäftigung während dem gesamten Betrachtungszeitraum, ansonsten pro-rata)
<30%	0
30%	300
100%	1'000
>=200%	3'200

Zwischen den angegebenen Stufen wird der Auszahlungsbetrag linear nach Gesamtzielerreichung abgestuft. Die Auszahlung von LH-Success erfolgt frühestens beim Vorliegen der Jahresergebnisse des Vorjahres, in der Regel im April des Folgejahrs. Das gilt auch für unterjährige Austritte und Pensionierungen. Die LH-Success Zahlung erfolgt ohne Pensionskasseneinzahlung und ist sozialversicherungspflichtig.

Bei unterjährigem Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich ein Anspruch auf die variable Vergütung pro rata temporis ab Eintrittsdatum bzw. bis zum Vertragsende bzw. per Ereignisdatum.

Bei Austritt bzw. Kündigung durch SWISS während der Probezeit oder bei einer fristlosen Entlassung besteht im betreffenden Jahr kein Anspruch auf das Erfolgsbeteiligungsmodell. Im Fall von Freistellung von der Arbeit, unabhängig der Tatsache durch wen die Kündigung erfolgte, besteht für die Freistellungsperiode Anspruch auf das Erfolgsbeteiligungsmodell.

Artikel 32 - Variable Vergütung LH-Success

Das LH-Success Programm tritt per 1.Januar 2018 in Kraft und ersetzt das Erfolgsbeteiligungsmodell (EBM) aus dem «GAV für das Bodenpersonal der SWISS, gültig ab 1. Juli 2014». LH-Success setzt sich aus einem oder mehreren Parametern zusammen, deren Zielwerte sowie deren

Gewichtung einmal jährlich vom SWISS Verwaltungsrat und vom LH Group Vorstand festgelegt und den Mitarbeitenden sowie den Verbänden spätestens im April bekanntgegeben werden.

Die Zielerreichung der einzelnen Parameter, sowie die Gesamtzielerreichung, werden einmal jährlich, jedoch spätestens im April des Folgejahres bekannt gegeben. Die Auszahlung von LH-Success richtet sich nach Folgender Tabelle:

Gesamtzielerreichung	Auszahlung in CHF (bei Vollzeitbeschäftigung während dem gesamten Betrachtungszeitraum, ansonsten pro-rata)
<30%	0
30%	300
100%	1'000
>=200%	3'200

Zwischen den angegebenen Stufen wird der Auszahlungsbetrag linear nach Gesamtzielerreichung abgestuft. Die Auszahlung von LH-Success erfolgt frühestens beim Vorliegen der Jahresergebnisse des Vorjahres, in der Regel im April des Folgejahrs. Das gilt auch für unterjährige Austritte und Pensionierungen. Die LH-Success Zahlung erfolgt ohne Pensionskasseneinzahlung und ist sozialversicherungspflichtig.

Bei unterjährigem Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich ein Anspruch auf die variable Vergütung pro rata temporis ab Eintrittsdatum bzw. bis zum Vertragsende bzw. per Ereignisdatum.

Bei Austritt bzw. Kündigung durch SWISS während der Probezeit oder bei einer fristlosen Entlassung besteht im betreffenden Jahr kein Anspruch auf **die variable Vergütung gemäss LH Success**. Im Fall von Freistellung von der Arbeit, unabhängig der Tatsache durch wen die Kündigung erfolgte, besteht für die Freistellungsperiode Anspruch auf das Erfolgsbeteiligungsmodell. **Sind Mitarbeitende während eines Kalenderjahres infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst oder aus vergleichbaren Gründen insgesamt länger als 90 Kalendertage an der Arbeitsleistung verhindert,**

	reduziert sich eine allfällige Auszahlung aus LH Success anteilmässig entsprechend der 90 Kalendertage übersteigenden Abwesenheitsdauer.
Artikel 35 – Gemeinsame Bestimmungen Unfälle, Erkrankungen und Schwangerschaftsbeschwerden, die eine Arbeitsunfähigkeit verursachen, sind der Arbeitgeberin sofort zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit mehr als 3 Arbeitstage, so ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Es liegt im Ermessen der Arbeitgeberin, schon früher ein Arztzeugnis zu verlangen. Ist das Arztzeugnis weder in einer der vier Landessprachen der Schweiz noch in Englisch abgefasst, so kann die Arbeitgeberin verlangen, dass die Mitarbeitenden die notwendigen Vorkehrungen treffen, damit das Arztzeugnis von den zuständigen Versicherungsstellen anerkannt wird (Übersetzung, Beglaubigung, Apostille); andernfalls gilt das Arztzeugnis als nicht beigebracht. Dieselben Vorkehrungen kann die Arbeitgeberin für ihre eigenen Bedürfnisse verlangen. Die Arbeitgeberin kann in begründeten Fällen die Untersuchung durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt anordnen, dessen Kosten die Arbeitgeberin trägt. Der Betriebsarzt oder Vertrauensarzt ist ermächtigt, der Arbeitgeberin die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit mitzuteilen. Leistungen der Versicherungen fallen in dem Umfang an die Arbeitgeberin, als diese für die betreffende Periode Lohnzahlungen erbringt. Der Abschluss einer Krankenpflegeversicherung ist Sache der Mitarbeitenden. Die Lohnfortzahlungspflicht erlischt in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.	Artikel 35 – Gemeinsame Bestimmungen Unfälle, Erkrankungen und Schwangerschaftsbeschwerden, die eine Arbeitsunfähigkeit verursachen, sind der Arbeitgeberin sofort zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit mehr als 3 Arbeitstage, so ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Diese Fristen gelten zudem für zu betreuende Personen gemäss Art. 27.5 bis 27.7 GAV. Es liegt im Ermessen der Arbeitgeberin, schon früher ein Arztzeugnis zu verlangen. Ist das Arztzeugnis weder in einer der vier Landessprachen der Schweiz noch in Englisch abgefasst, so kann die Arbeitgeberin verlangen, dass die Mitarbeitenden die notwendigen Vorkehrungen treffen, damit das Arztzeugnis von den zuständigen Versicherungsstellen anerkannt wird (Übersetzung, Beglaubigung, Apostille); andernfalls gilt das Arztzeugnis als nicht beigebracht. Dieselben Vorkehrungen kann die Arbeitgeberin für ihre eigenen Bedürfnisse verlangen. Die Arbeitgeberin kann in begründeten Fällen die Untersuchung durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt anordnen, dessen Kosten die Arbeitgeberin trägt. Der Betriebsarzt oder Vertrauensarzt ist ermächtigt, der Arbeitgeberin die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit mitzuteilen. Leistungen der Versicherungen fallen in dem Umfang an die Arbeitgeberin, als diese für die betreffende Periode Lohnzahlungen erbringt. Der Abschluss einer Krankenpflegeversicherung ist Sache der Mitarbeitenden. Die Lohnfortzahlungspflicht erlischt in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
Artikel 36 – Mutterschaftsurlaub Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub ist wie folgt geregelt: • im ersten und zweiten Dienstjahr 16 Wochen (80% Lohn) • nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr 18 Wochen (100% Lohn) Die Entschädigung für die Zeit der Mutterschaft erfolgt unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis am Ende	Artikel 36 – Elternschaft 36.1 Mutterschaftsurlaub Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub beträgt 18 Wochen bei 100 % Lohn. Die Entschädigung für die Zeit der Mutterschaft erfolgt unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis am Ende des Mutterschaftsurlaubs aufgelöst wird.

des Mutterschaftsurlaubes aufgelöst wird. Bis zur Dauer von 16 Wochen hat der Mutterschaftsurlaub keine Ferienkürzung (OR 329b Abs. 3) zur Folge.

Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Arbeitgeberin und wird an eine allfällige Lohnfortzahlung angerechnet, resp. im Anschluss an eine allfällige Lohnfortzahlungsdauer an die Mitarbeiterin weitergeleitet.

Die Arbeitgeberin ist bestrebt, Frauen, welche nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes nicht mehr bei ihr angestellt sind innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes wieder in das Unternehmen zu integrieren.

Die Arbeitgeberin ist zudem bestrebt, den Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch nach dem Mutterschaftsurlaub eine gleichwertige Tätigkeit mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten.

Der Mutterschaftsurlaub hat keine Ferienkürzung zur Folge.

Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Arbeitgeberin und wird an eine allfällige Lohnfortzahlung angerechnet bzw. im Anschluss an eine allfällige Lohnfortzahlungsdauer an die Mitarbeiterin weitergeleitet.

Die Arbeitgeberin ist bestrebt, Frauen, welche nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes nicht mehr bei ihr angestellt sind, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes wieder in das Unternehmen zu integrieren.

Die Arbeitgeberin ist zudem bestrebt, den Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch nach dem Mutterschaftsurlaub eine gleichwertige Tätigkeit mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten.

36.2 Urlaub des anderen Elternteils und Adoptionsurlaub

Der Anspruch auf Urlaub des anderen Elternteils sowie auf Adoptionsurlaub beträgt 20 Arbeitstage bei 100 % Lohn.

Der Urlaub kann am Stück oder als Einzeltage innerhalb von zwölf Monaten nach der Geburt beziehungsweise Adoption des Kindes bezogen werden. Mindestens 10 Arbeitstage sind innerhalb der ersten sechs Monate nach der Geburt beziehungsweise Adoption zu beziehen.

Die gesetzliche Entschädigung fällt an die Arbeitgeberin und wird an die Lohnfortzahlung angerechnet.

36.3 Besondere Bestimmungen bei Elternschaft

Verstirbt ein Elternteil, gehen die gesetzlichen Ansprüche auf Mutterschafts- oder Elternschaftsurlaub nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen auf den überlebenden Elternteil über. Darüber hinaus werden die in diesem Artikel vorgesehenen übergesetzlichen Leistungen der Arbeitgeberin ebenfalls auf den überlebenden Elternteil übertragen.

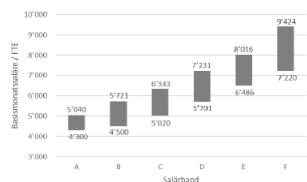
Die gesetzliche Erwerbsersatzentschädigung fällt an die Arbeitgeberin und wird an eine allfällige Lohnfortzahlung angerechnet bzw. im Anschluss an eine allfällige Lohnfortzahlungsdauer an die Mitarbeitenden weitergeleitet.

	Muss das Kind unmittelbar nach der Geburt für mindestens zwei Wochen ununterbrochen im Spital verbleiben, verlängert sich der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitgeberin gewährt während dieser Verlängerung die im vorliegenden Artikel vorgesehenen Leistungen.
Artikel 41 – Berufliche Vorsorge Die Mitarbeitenden sind bei der SWISS Vorsorgestiftung für das Bodenpersonal entsprechend dem jeweils gültigen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Für Beiträge und Leistungen ist das Reglement zum Vorsorgeplan für Mitarbeitende mit GAV massgebend. Der reglementarische Anteil des Arbeitgebers an die Altersgutschriften beträgt mindestens 60%. Der versicherte Lohn entspricht dem arbeitsvertraglich fest vereinbarten Jahreslohn abzüglich des Koordinationsabzugs. Bei Teilzeit wird der Koordinationsabzug anteilig gekürzt.	Artikel 41 – Berufliche Vorsorge Die Mitarbeitenden sind bei der SWISS Vorsorgestiftung für das Bodenpersonal entsprechend dem jeweils gültigen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Für Beiträge und Leistungen ist das Reglement zum Vorsorgeplan für Mitarbeitende mit GAV massgebend. Der reglementarische Anteil des Arbeitgebers an die Altersgutschriften beträgt mindestens 60%. Der versicherte Lohn entspricht dem arbeitsvertraglich fest vereinbarten Jahreslohn abzüglich des Koordinationsabzugs*. Der Koordinationsabzug entspricht: • dem jeweils geltenden BVG-Koordinationsabzug bis 31. Dezember 2027; • CHF 23'000 ab 1. Januar 2028; • CHF 20'000 ab 1. Januar 2029. Bei Teilzeit wird der Koordinationsabzug anteilig gekürzt * Erklärungen zum Koordinationsabzug und warum er reduziert wird: Der Koordinationsabzug dient zur Berechnung des Anteils des Jahreslohns, den Schweizer Pensionskassen obligatorisch versichern müssen: AHV-pflichtiger Jahreslohn minus Koordinationsabzug = zu versichernder Lohnanteil. Der Koordinationsabzug beträgt 7/8 der maximalen jährlichen AHV-Rente, die sich aktuell auf 30'240 Franken beläuft, der Koordinationsabzug beläuft sich somit aktuell auf 26'460 Franken. Wenn man beispielsweise 70'000 Franken brutto im Jahr verdient, beträgt der versicherte Lohn in der Pensionskasse 43'540 Franken. Pensionskassen müssen den Koordinationsabzug aber nicht zwingend anwenden. Arbeitgeber können ihre Angestellten nämlich besser versichern, als es das Gesetz vorsieht. Wenn sie den Koordinationsabzug reduzieren oder gar nichts abziehen, steigen der versicherte Lohn und damit auch die künftige Rente – aber auch die Beiträge. Die im Swiss-GAV vereinbarte Reduktion des Koordinationsabzugs bringt den Mitarbeitenden also eine bessere Rente. Die Swiss bezahlt 60 % des Pensionskassenbeitrags und die Mitarbeitenden bezahlen 40 %.

Artikel 42 – Überbrückungsrente Für die Zeit zwischen der ordentlichen Pensionierung, mit dem erfüllten 64. Altersjahr und dem Erreichen des Referenzalters gemäss AHV besteht Anspruch auf eine Überbrückungsrente in der Höhe von bis zu einer (1) maximalen AHV-Altersrente* (gemäss Regelung in der Fussnote). Bei Aufschub oder Teilpensionierung reduziert sich der Anspruch entsprechend. Es gelten die jeweils gültigen Bestimmungen des SWISS Vorsorgestiftungs-Reglements. Die Überbrückungsrente wird von der Arbeitgeberin finanziert und bei Fälligkeit an die SWISS Vorsorgestiftung zu Gunsten des individuellen Beitragskontos überwiesen. Allfällige auf der Überbrückungsrente geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge werden von der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden je zur Hälfte getragen. Eine allfällige Steuerpflicht geht vollumfänglich zu Lasten des Mitarbeitenden. * Die Reform AHV21 ist ab dem 1.1.2024 in Kraft getreten und beinhaltet unter anderem die schrittweise Vereinheitlichung des AHV-Referenzalters von Frauen und Männern. Während für Männer weiterhin das AHV-Referenzalter von 65 Jahren gilt, wird es für Frauen schrittweise von 64 auf 65 Jahre erhöht. Ab Inkrafttreten der Reform finanziert SWISS bei ordentlichen Pensionierungen eine Überbrückungsrente für Frauen in folgender Höhe: <table><tr><th>Jahrgang</th><th>AHV-Referenzalter</th><th>Überbrückungsrente</th></tr><tr><td>≤ 1960</td><td>64 Jahre</td><td>–</td></tr><tr><td>1961</td><td>64 Jahre und 3 Monate</td><td>3 Monate (3/12 der max. AHV Rente)</td></tr><tr><td>1962</td><td>64 Jahre und 6 Monate</td><td>6 Monate (1/2 der max. AHV Rente)</td></tr><tr><td>1963</td><td>64 Jahre und 9 Monate</td><td>9 Monate (9/12 der max. AHV Rente)</td></tr><tr><td>≥ 1964</td><td>65 Jahre</td><td>12 Monate (1 max. AHV Rente)</td></tr></table>	Jahrgang	AHV-Referenzalter	Überbrückungsrente	≤ 1960	64 Jahre	–	1961	64 Jahre und 3 Monate	3 Monate (3/12 der max. AHV Rente)	1962	64 Jahre und 6 Monate	6 Monate (1/2 der max. AHV Rente)	1963	64 Jahre und 9 Monate	9 Monate (9/12 der max. AHV Rente)	≥ 1964	65 Jahre	12 Monate (1 max. AHV Rente)	Artikel 42 – Überbrückungsrente Für die Zeit zwischen der ordentlichen Pensionierung, mit dem erfüllten 64. Altersjahr und dem Erreichen des Referenzalters gemäss AHV besteht Anspruch auf eine Überbrückungsrente in der Höhe von bis zu einer (1) maximalen AHV-Altersrente (inklusive 13. AHV-Rente) * (gemäss Regelung in der Fussnote). Bei Aufschub oder Teilpensionierung reduziert sich der Anspruch entsprechend. Es gelten die jeweils gültigen Bestimmungen des SWISS Vorsorgestiftungs-Reglements. Die Überbrückungsrente wird von der Arbeitgeberin finanziert und bei Fälligkeit an die SWISS Vorsorgestiftung zu Gunsten des individuellen Beitragskontos überwiesen. Allfällige auf der Überbrückungsrente geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge werden von der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden gemäss den anwendbaren Bestimmungen je zur Hälfte getragen. Eine allfällige Steuerpflicht geht vollumfänglich zu Lasten der Mitarbeitenden. * Die Reform AHV21 ist ab dem 1.1.2024 in Kraft getreten und beinhaltet unter anderem die schrittweise Vereinheitlichung des AHV-Referenzalters von Frauen und Männern. Während für Männer weiterhin das AHV-Referenzalter von 65 Jahren gilt, wird es für Frauen schrittweise von 64 auf 65 Jahre erhöht. Ab Inkrafttreten der Reform finanziert SWISS bei ordentlichen Pensionierungen eine Überbrückungsrente für Frauen in folgender Höhe: <table><tr><th>Jahrgang</th><th>AHV-Referenzalter</th><th>Überbrückungsrente</th></tr><tr><td>≤ 1960</td><td>64 Jahre</td><td>–</td></tr><tr><td>1961</td><td>64 Jahre und 3 Monate</td><td>3 Monate (3/12 der max. AHV Rente)</td></tr><tr><td>1962</td><td>64 Jahre und 6 Monate</td><td>6 Monate (1/2 der max. AHV Rente)</td></tr><tr><td>1963</td><td>64 Jahre und 9 Monate</td><td>9 Monate (9/12 der max. AHV Rente)</td></tr><tr><td>≥ 1964</td><td>65 Jahre</td><td>12 Monate (1 max. AHV Rente)</td></tr></table>	Jahrgang	AHV-Referenzalter	Überbrückungsrente	≤ 1960	64 Jahre	–	1961	64 Jahre und 3 Monate	3 Monate (3/12 der max. AHV Rente)	1962	64 Jahre und 6 Monate	6 Monate (1/2 der max. AHV Rente)	1963	64 Jahre und 9 Monate	9 Monate (9/12 der max. AHV Rente)	≥ 1964	65 Jahre	12 Monate (1 max. AHV Rente)
Jahrgang	AHV-Referenzalter	Überbrückungsrente																																			
≤ 1960	64 Jahre	–																																			
1961	64 Jahre und 3 Monate	3 Monate (3/12 der max. AHV Rente)																																			
1962	64 Jahre und 6 Monate	6 Monate (1/2 der max. AHV Rente)																																			
1963	64 Jahre und 9 Monate	9 Monate (9/12 der max. AHV Rente)																																			
≥ 1964	65 Jahre	12 Monate (1 max. AHV Rente)																																			
Jahrgang	AHV-Referenzalter	Überbrückungsrente																																			
≤ 1960	64 Jahre	–																																			
1961	64 Jahre und 3 Monate	3 Monate (3/12 der max. AHV Rente)																																			
1962	64 Jahre und 6 Monate	6 Monate (1/2 der max. AHV Rente)																																			
1963	64 Jahre und 9 Monate	9 Monate (9/12 der max. AHV Rente)																																			
≥ 1964	65 Jahre	12 Monate (1 max. AHV Rente)																																			
Artikel 44 – Inkrafttreten und Dauer Dieser GAV tritt (sofern in den entsprechenden Artikeln nichts Anderes erwähnt ist) am 1. Januar 2018 in Kraft und wird für eine unbefristete Laufzeit abgeschlossen. Er kann frühestens per 31. Dezember 2020, mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten von der Arbeitgeberin oder gemeinsam von allen Gewerkschaften und Personalverbänden gekündigt werden. Der GAV hat somit eine minimale Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020. Anschliessend ist eine Kündigung jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten möglich.	Artikel 44 – Inkrafttreten und Dauer Dieser GAV tritt (sofern in den entsprechenden Artikeln nichts Anderes erwähnt ist) am 1. Januar 2027 in Kraft und wird für eine unbefristete Laufzeit abgeschlossen. Er kann frühestens per 31. Dezember 2031, mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten von der Arbeitgeberin oder gemeinsam von allen Gewerkschaften und Personalverbänden gekündigt werden. Der GAV hat somit eine minimale Laufzeit bis zum 31. Dezember 2031. Anschliessend ist eine Kündigung jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten möglich.																																				
	III Schlussbestimmungen Artikel 47 – Aufhebung Vereinbarung «Arbeitsgruppe Schicht» Die Parteien vereinbaren, dass die in der Vereinbarung «Arbeitsgruppe <Schicht> bei SWISS TechOps in der Maintenance» vorgesehenen Ausgleichstage mit Inkrafttreten des GAV27 per 1. Januar 2027 aufgehoben werden. Mitarbeitende, deren																																				

	Beschäftigungsgrad aufgrund der in der genannten Vereinbarung vorgesehenen Ausgleichstage reduziert wurde, werden mit Inkrafttreten des GAV27 automatisch auf einen Beschäftigungsgrad von 100 % gesetzt. Zudem wird festgehalten, dass für die betroffenen Schichtsysteme die in der Vereinbarung vorgesehene Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung (100 %) entspricht.
	Artikel 48 - Vorgezogene Umsetzung einzelner Massnahmen Bei einer Zielerreichung der LX-Teilziele von LH Success von mindestens 100 % treten die im GAV27 per 1. Januar 2028 vorgesehenen Anpassungen rückwirkend per 1. Januar 2027 in Kraft. Dies betrifft: • die Nachtschichtzulage gemäss Art. 30.3, • die Nachtschichtzulage an Sonn- und Feiertagen gemäss Art. 30.3, • Die Samstagszulage gemäss Art. 30.3, • die Pikettzulagen gemäss Art. 30.4 sowie • die in Anhang 3 geregelten Lizenzzulagen
1 Allgemeiner Teil 1.1 Salärmodell Alle Berufsfunktionen der SWISS unter diesem GAV sind in einem Salärmodell eingestuft. Das Salärmodell beinhaltet folgende zwischen SWISS und den Verbänden vereinbarte Grundlagen: a) Kompetenzraster inkl. allfällige weitere zu erfüllende Bedingungen/Zusatzfunktionen (vgl. Teil 2 und 3) b) Salärbänder inkl. Kriterien für die Einstufung einer Funktion ins Salärband (vgl. Teil 2 und 3) c) Grundsatz für die Weiterentwicklung innerhalb des Salärbandes d) Grundsatz für Funktionswechsel/-veränderung Für jede Funktion ist eine umfassende Job Description (Formular auf Intranet) zu erstellen. Alle Funktionen sind aufgrund ihrer Job Description und des jeweiligen Kompetenzrasters einem Salärband zugeordnet. Die Salärbestandteile sind: - Basissalär - Ortszulage Zürich und Genf gemäss GAV - Allfällige Funktions- oder qualifikationsbedingte Zulagen (z.B. Lizenzzulagen) - Variable Vergütung	1 Allgemeiner Teil 1.1 Salärmodell Alle Berufsfunktionen der SWISS unter diesem GAV sind in einem Salärmodell eingestuft. Das Salärmodell beinhaltet folgende zwischen SWISS und den Verbänden vereinbarte Grundlagen: a) Kompetenzraster inkl. allfällige weitere zu erfüllende Bedingungen/Zusatzfunktionen (vgl. Teil 2 und 3) b) Salärbänder inkl. Kriterien für die Einstufung einer Funktion ins Salärband (vgl. Teil 2 und 3) c) Grundsatz für die Weiterentwicklung innerhalb des Salärbandes d) Grundsatz für Funktionswechsel/-veränderung Für jede Funktion ist eine umfassende Job Description (Formular auf Intranet) zu erstellen. Alle Funktionen sind aufgrund ihrer Job Description und des jeweiligen Kompetenzrasters einem Salärband zugeordnet. Die Salärbestandteile sind: - Basissalär - Ortszulage Zürich und Genf gemäss GAV - Allfällige Funktions- oder qualifikationsbedingte Zulagen (z.B. Lizenzzulagen) - Variable Vergütung

Ab dem 1. Januar 2026 betragen die entsprechenden **Basismonatssaläre** (brutto in CHF):



Salärband	Minimum	Maximum
A	4'300	5'040
B	4'500	5'721
C	5'020	6'343
D	5'701	7'231
E	6'486	8'016
F	7'220	9'424

Ab dem 1. Januar 2026 betragen die entsprechenden **Basismonatssaläre** (brutto in CHF):



Salärband	Minimum	Maximum
A	4'500	5'240
B	4'700	5'921
C	5'220	6'543
D	5'901	7'531
E	6'686	8'216
F	7'420	9'624

1.1 Salär Entwicklung

Eine Entwicklung innerhalb des Salärbandes ist grundsätzlich folgendermassen möglich.

a) Jährliche Lohnrunde (Artikel 12 GAV)

Die Vertragsparteien verhandeln jährlich über eine Anpassung der Löhne. Dabei ist die Höhe der Lohn- anpassungen wie auch die Kriterien zur Verteilung festzulegen. Die verhandelnden Parteien sind dabei bestrebt, einen Teil der Quote für generelle Erhöhungen zur Verfügung zu stellen und einen Teil für in- dividuelle Erhöhungen.

b) Ausserordentliche Salärerhöhungen

Während des Jahres können durch den direkten Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen HR HR Consultant ausserordentliche Salärerhöhungen besprochen und beantragt werden. Der Entscheid über eine ausserordentliche Salärerhöhung obliegt dem jeweiligen Geschäftsleitungsmitglied und dem Head of Human Resources.

Kriterien, die bei einer ausserordentlichen Salärerhöhung grundsätzlich berücksichtigt werden:

- o SWISS-weiter Vergleich in Bezug auf Verantwortungsumfang, Aufgabenspektrum und ggf. Füh- rungsverantwortung innerhalb:
 - der gleichen Funktion, der gleichen Funktionsstufe und Salärbandes
 - mit ähnlichen Funktionen in der gleichen Funktionsstufe und Salärband
 - der jeweiligen Abteilung / des Teams
- o Erweiterung des Jobprofils / Funktionsveränderung (weniger als 30%)

1.1 Salär Entwicklung

Eine Entwicklung innerhalb des Salärbandes ist grundsätzlich folgendermassen möglich.

a) Jährliche Lohnrunde (Artikel 12 GAV)

Die Vertragsparteien verhandeln jährlich über eine Anpassung der Löhne. Dabei ist die Höhe der Lohn- anpassungen wie auch die Kriterien zur Verteilung festzulegen. Die verhandelnden Parteien sind dabei bestrebt, einen Teil der Quote für generelle Erhöhungen zur Verfügung zu stellen und einen Teil für in- dividuelle Erhöhungen.

b) Ausserordentliche Salärerhöhungen

Während des Jahres können durch den direkten Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen HR **Business Partner** ausserordentliche Salärerhöhungen besprochen und beantragt werden. Der Entscheid über eine ausserordentliche Salärerhöhung obliegt dem jeweiligen Geschäftsleitungsmitglied und dem Head of Human Resources.

Kriterien, die bei einer ausserordentlichen Salärerhöhung grundsätzlich berücksichtigt werden:

- o SWISS-weiter Vergleich in Bezug auf Verantwortungsumfang, Aufgabenspektrum und ggf. Füh- rungsverantwortung innerhalb:
 - der gleichen Funktion, der gleichen Funktionsstufe und Salärbandes
 - mit ähnlichen Funktionen in der gleichen Funktionsstufe und Salärband
 - der jeweiligen Abteilung / des Teams
- o Erweiterung des Jobprofils / Funktionsveränderung (weniger als 30%)

5.9 Sonntagsarbeit

Die Arbeit während den Sonntagsstunden ist verboten, es sei denn die Mitarbeitenden können der Kategorie ‚Bodenpersonal der Luftfahrt‘ zugeordnet werden oder eine entsprechende Bewilligung liegt vor.

Im Kalenderjahr sind mindestens 20 freie Sonntage zu gewähren, sofern mindestens zwölfmal pro Jahr die wöchentliche Ruhezeit mindestens 59 aufeinanderfolgende Stunden umfasst. Diese 59 Stunden umfassen die tägliche Ruhezeit sowie den ganzen Samstag und den ganzen Sonntag. Die freien Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. (Art. 12 Abs. 1bis ArGV 2)

Sonntagsarbeit

Die Arbeit während den Sonntagsstunden ist verboten, es sei denn die Mitarbeitenden können der Kategorie ‚Bodenpersonal der Luftfahrt‘ zugeordnet werden oder eine entsprechende Bewilligung liegt vor

Im Kalenderjahr sind mindestens 18 freie Sonntage zu gewähren, sofern mindestens zwölfmal pro Jahr die wöchentliche Ruhezeit mindestens 59 aufeinanderfolgende Stunden umfasst. Diese 59 Stunden umfassen die tägliche Ruhezeit sowie den ganzen Samstag und den ganzen Sonntag. Die freien Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. (Art. 12 Abs.1bis ArGV 2)

10.6. Berechnung des Ferienanspruchs

Unverschuldete Abwesenheiten des Arbeitnehmenden für Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen (Krankheit, Unfall, Militärdienst, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes – OR 329b), haben für die ersten 30 Tage keine Kürzung zur Folge. Eine Kürzung des Ferienanspruches findet erst statt, wenn die Abwesenheiten pro Kalenderjahr kumuliert mehr als 60 Tage betragen (d.h. ab dem 61. Tag wird für einen Monat gekürzt). Im Falle der Schwangerschaft haben die ersten 60 Tage keine Kürzung zur Folge. Diese findet erst statt, wenn die oben genannten Abwesenheiten pro Kalenderjahr kumuliert mehr als 90 Tage betragen (d.h. ab dem 91. Tag wird für einen Monat gekürzt). Die genauen Informationen betreffend Kürzung im Falle von Mutterschaft entnehmen Sie bitte dem Merkblatt „Informationen für werdende Mütter“. Für jeden vollen Absenzmonat, der für den Ferienabzug anzurechnen ist, wird der Ferienanspruch um 1/12 gekürzt, wobei jeweils auf 0.5 Tage auf- resp. abgerundet wird. Die entsprechenden Berechnungen resp. Kürzungen beziehen sich immer auf ein Kalenderjahr. Während der Ferien darf keine den Ferienzweck beeinträchtigende Arbeit gegen Entgelt geleistet werden.

10.6. Berechnung des Ferienanspruchs

Unverschuldete Abwesenheiten des Arbeitnehmenden für Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen (Krankheit, Unfall, Militärdienst, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes – OR 329b), haben für die ersten 30 Tage keine Kürzung zur Folge. Eine Kürzung des Ferienanspruches findet erst statt, wenn die Abwesenheiten pro Kalenderjahr kumuliert mehr als 60 Tage betragen (d.h. ab dem 61. Tag wird für einen Monat gekürzt). Im Falle der Schwangerschaft haben die ersten 60 Tage keine Kürzung zur Folge. Diese findet erst statt, wenn die oben genannten Abwesenheiten pro Kalenderjahr kumuliert mehr als 90 Tage betragen (d.h. ab dem 91. Tag wird für einen Monat gekürzt). ~~Die genauen Informationen betreffend Kürzung im Falle von Mutterschaft entnehmen Sie bitte dem Merkblatt „Informationen für werdende Mütter“.~~

Für jeden vollen Absenzmonat, der für den Ferienabzug anzurechnen ist, wird der Ferienanspruch um 1/12 gekürzt, wobei jeweils auf 0.5 Tage auf- resp. abgerundet wird. Die entsprechenden Berechnungen bzw. Kürzungen beziehen sich immer auf ein Kalenderjahr. Während der Ferien darf keine den Ferienzweck beeinträchtigende Arbeit gegen Entgelt geleistet werden. Bei Verstoss gegen diese Bestimmung kann die SWISS den Ferienlohn im Verhältnis der vom Angestellten für Dritte aufgewendeten Arbeitszeit kürzen.

Bei Verstoß gegen diese Bestimmung kann die SWISS den Ferienlohn im Verhältnis der vom Angestellten für Dritte aufgewendeten Arbeitszeit kürzen.	
2. Berechtigung Lizenzzulage Es sind maximal fünf Typeneinträge (B1 und B2 Lizenzierte) oder maximal vier Methoden (S Lizenzen) zulagenberechtigt. • Lizenzzulagen werden nur gemäss, «Part-145 Certification Authorization» ausbezahlt (jeweils monatlich mal 13) für EASA A, EASA B1, EASA B2 und EASA S sowie für NDT Lizenzen. • EASA B1: die Lizenz ist Voraussetzung, um als lizenzierte Flugzeugmechaniker in Lohnband D eingestuft zu werden. Die Typeneinträge werden monatlich wie folgt abgegolten: 1 Typeneintrag: CHF 250.- Lizenzzulage 2 Typeneinträge: CHF 350.- Lizenzzulage 3 Typeneinträge: CHF 450.- Lizenzzulage 4 Typeneinträge: CHF 550.- Lizenzzulage 5 Typeneinträge: CHF 650.- Lizenzzulage • EASA B2: die Lizenz ist Voraussetzung, um als lizenzierte Flugzeugmechaniker in Lohnband D eingestuft zu werden. Die Typeneinträge werden monatlich wie folgt abgegolten: 1 Typeneintrag: CHF 250.- Lizenzzulage 2 Typeneinträge: CHF 350.- Lizenzzulage 3 Typeneinträge: CHF 450.- Lizenzzulage 4 Typeneinträge: CHF 550.- Lizenzzulage 5 Typeneinträge: CHF 650.- Lizenzzulage • EASA A: die Lizenz ist Voraussetzung, um als «task related» Flugzeugmechaniker in Lohnband C eingestuft zu werden. EASA A Lizenzen werden mit dem Erhalt der B1/B2 Lizenz nicht mehr abgegolten. Die Typeneinträge werden monatlich wie folgt abgegolten: 1 Typeneintrag (PTT): CHF 100.- Lizenzzulage 2 Typeneinträge (PTT): CHF 200.- Lizenzzulage • BAZL S (nur Spengler, Composite, Engine Shop): die Lizenz ist Voraussetzung, um als Spezialist in Lohnband B eingestuft zu werden. Die Taskeinträge werden monatlich wie folgt abgegolten: CHF 250.- Lizenzzulage • EASA C: Die Lizenz wird monatlich wie folgt abgegolten:	Berechtigung Lizenzzulage Es sind maximal fünf Typeneinträge (B1 und B2 Lizenzierte) oder maximal vier Methoden (S Lizenzen) zulagenberechtigt. • Lizenzzulagen werden nur gemäss, «Part-145 Certification Authorization» ausbezahlt (jeweils monatlich mal 13) für EASA A, EASA B1, EASA B2 und EASA S sowie für NDT Lizenzen. • EASA B1: die Lizenz ist Voraussetzung, um als lizenzierte Flugzeugmechaniker in Lohnband D eingestuft zu werden. Die Typeneinträge werden monatlich wie folgt abgegolten: 1 Typeneintrag: CHF 250.- Lizenzzulage (2027) / CHF 300.- Lizenzzulage (ab 2028) * 2 Typeneinträge: CHF 350.- Lizenzzulage (2027) / CHF 420.- Lizenzzulage (ab 2028) * 3 Typeneinträge: CHF 450.- Lizenzzulage (2027) / CHF 540.- Lizenzzulage (ab 2028) * 4 Typeneinträge: CHF 550.- Lizenzzulage (2027) / CHF 660.- Lizenzzulage (ab 2028) * 5 Typeneinträge: CHF 650.- Lizenzzulage (2027) / CHF 780.- Lizenzzulage (ab 2028) * • EASA B2: die Lizenz ist Voraussetzung, um als lizenzierte Flugzeugmechaniker in Lohnband D eingestuft zu werden. Die Typeneinträge werden monatlich wie folgt abgegolten: 1 Typeneintrag: CHF 250.- Lizenzzulage (2027) / CHF 300.- Lizenzzulage (ab 2028) * 2 Typeneinträge: CHF 350.- Lizenzzulage (2027) / CHF 420.- Lizenzzulage (ab 2028) * 3 Typeneinträge: CHF 450.- Lizenzzulage (2027) / CHF 540.- Lizenzzulage (ab 2028) * 4 Typeneinträge: CHF 550.- Lizenzzulage (2027) / CHF 660.- Lizenzzulage (ab 2028) * 5 Typeneinträge: CHF 650.- Lizenzzulage (2027) / CHF 780.- Lizenzzulage (ab 2028) * • EASA A: die Lizenz ist Voraussetzung, um als «task related» Flugzeugmechaniker in Lohnband C eingestuft zu werden. EASA A Lizenzen werden mit dem Erhalt der B1/B2 Lizenz nicht mehr abgegolten. Die Typeneinträge werden monatlich wie folgt abgegolten: 1 Typeneintrag (PTT): CHF 100.- Lizenzzulage (2027) / CHF 120.- Lizenzzulage (ab 2028) * 2 Typeneinträge (PTT): CHF 200.- Lizenzzulage (2027) / CHF 240.- Lizenzzulage (ab 2028) *

CHF 100.- Lizenzzulage

• NDT Lizenz:

Level 1 Inspector: ab dem ersten Level 1 Eintrag in einer von SWISS angewendeten Methode werden folgende Lizenzzulagen ausgerichtet (Kombination mit Zulage Level 2 ist möglich):

- 1 Methode: CHF 50.- Lizenzzulage
- 2 Methoden: CHF 100.- Lizenzzulage
- 3 Methoden: CHF 150.- Lizenzzulage
- 4 Methoden: CHF 200.- Lizenzzulage

Level 2 Inspector: ab dem ersten Level 2 Eintrag in einer von SWISS angewendeten Methodewerden folgende Lizenzzulagen ausgerichtet (Kombination mit Zulage Level 1 ist möglich):

- 1 Methode: CHF 100.- Lizenzzulage
- 2 Methoden: CHF 200.- Lizenzzulage
- 3 Methoden: CHF 300.- Lizenzzulage
- 4 Methoden: CHF 400.- Lizenzzulage

Level 3 Inspector: ab dem ersten Level 3 Eintrag in einer von SWISS angewendeten Methode, werden die bis anhin für Level 1 + 2 bezahlten Zulagen in den Grundlohn integriert und es werden folgende Lizenzzulagen neu ausgerichtet (nur für Level 3 Einträge):

- 1 Methode: CHF 100.- Lizenzzulage
- 2 Methoden: CHF 200.- Lizenzzulage
- 3 Methoden: CHF 300.- Lizenzzulage
- 4 Methoden: CHF 400.- Lizenzzulage

• BAZL S (nur Spengler, Composite, Engine Shop): die Lizenz ist Voraussetzung, um als Spezialist in Lohnband B eingestuft zu werden. Die Taskeinträge werden monatlich wie folgt abgebolten:

CHF 250.- Lizenzzulage (2027) / CHF 300 Lizenzzulage (ab 2028) *

• EASA C: Die Lizenz wird monatlich wie folgt abgebolten:

CHF 100.- Lizenzzulage (2027) / CHF 120.- Lizenzzulage (ab 2028) *

• NDT Lizenz:

Level 1 Inspector: ab dem ersten Level 1 Eintrag in einer von SWISS angewendeten Methode werden folgende Lizenzzulagen ausgerichtet (Kombination mit Zulage Level 2 ist möglich):

- 1 Methode: CHF 50.- Lizenzzulage (2027) / CHF 60.- Lizenzzulage (ab 2028) *
- 2 Methoden: CHF 100.- Lizenzzulage (2027) / CHF 120.- Lizenzzulage (ab 2028) *
- 3 Methoden: CHF 150.- Lizenzzulage (2027) / CHF 180.- Lizenzzulage (ab 2028) *
- 4 Methoden: CHF 200.- Lizenzzulage (2027) / CHF 240.- Lizenzzulage (ab 2028) *

Level 2 Inspector: ab dem ersten Level 2 Eintrag in einer von SWISS angewendeten Methodewerden folgende Lizenzzulagen ausgerichtet (Kombination mit Zulage Level 1 ist möglich):

- 1 Methode: CHF 100.- Lizenzzulage (2027) / CHF 120.- Lizenzzulage (ab 2028) *
- 2 Methoden: CHF 200.- Lizenzzulage (2027) / CHF 240.- Lizenzzulage (ab 2028) *
- 3 Methoden: CHF 300.- Lizenzzulage (2027) / CHF 360.- Lizenzzulage (ab 2028) *
- 4 Methoden: CHF 400.- Lizenzzulage (2027) / CHF 480.- Lizenzzulage (ab 2028) *

Level 3 Inspector: ab dem ersten Level 3 Eintrag in einer von SWISS angewendeten Methode, werden die bis anhin für Level 1 + 2 bezahlten Zulagen in den Grundlohn integriert und es werden folgende Lizenzzulagen neu ausgerichtet (nur für Level 3 Einträge):

- 1 Methode: CHF 100.- Lizenzzulage (2027) / CHF 120.- Lizenzzulage (ab 2028) *
- 2 Methoden: CHF 200.- Lizenzzulage (2027) / CHF 240.- Lizenzzulage (ab 2028) *
- 3 Methoden: CHF 300.- Lizenzzulage (2027) / CHF 360.- Lizenzzulage (ab 2028) *
- 4 Methoden: CHF 400.- Lizenzzulage (2027) / CHF 480.- Lizenzzulage (ab 2028) *

*Ergänzende Bestimmungen finden sich in Art. 48.