

Gesamtarbeitsvertrag

zwischen

SWISS International Air Lines Ltd.

und

AEROPERS

für die Beschäftigung der Pilotinnen und Piloten im Main Carrier (MC)

GAV 2002

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Präambel.....	4
I Allgemeine Bestimmungen.....	4
1. Grundsatzvereinbarung	4
2. Einführung.....	4
3. Geltungsbereich	4
4. Koalitionsfreiheit.....	5
5. Vollzugskostenbeitrag.....	5
6. Friedenspflicht.....	5
II Mitwirkung.....	6
7. Zweck	6
8. Stufen und Verfahren der Mitwirkung	6
9. Streikbrecherflüge	7
10. Operationelle allgemeine Bestimmungen und Zusammenarbeit mit anderen Lufttransportunternehmen.....	7
III Anstellung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
11. Probezeit.....	8
12. Dienort und Dienortwechsel	8
13. Pensionierung	8
14. Kündigung.....	9
15. Massnahmen bei Überbestand	10
16. Kündigung bei Überbestand	11
IV Allgemeine Rechte und Pflichten	12
17. Seniorität.....	12
18. Aus- und Weiterbildung.....	12
19. Fachliche Qualifikation	12
20. Verwendung von Datenaufzeichnungsgeräten in Flugzeugen und Simulatoren.....	12
21. Pflichten der FCM	13
22. Einsätze in Krisengebiete	13
23. Verhalten gegenüber Kunden und Mitarbeitern.....	14
24. Medizinische Weisungen	14
25. Uniform.....	14

V	Arbeitszeit / Ferien / Abwesenheit	15
26.	Arbeitszeit / Flight Duty Regulations	15
27.	Ferien und Freitage	15
28.	Unbezahlter Urlaub (UBU)	15
29.	Teilzeit-Verträge (TZV)	15
30.	Ruhendes Arbeitsverhältnis (RAV)	16
31.	Verordnete Arbeitszeitreduktion (VAR)	16
32.	Reisegepäckversicherung	16
33.	Transportvergünstigungen	16
VI	Lohn und Versicherungen	17
34.	Lohnhöhe und Lohnanpassungen	17
35.	Ersatz von Dienstaufwendungen	17
36.	Verhinderung an der Arbeitsleistung / Versicherungsleistungen	17
37.	Militär-, Schutz- und Zivildienst	17
38.	Schwangerschaft und Mutterschaft	18
39.	Kinderzulage	18
40.	Berufsvorsorgeeinrichtung – SWISS Vorsorgestiftung für das Cockpitpersonal II	18
41.	Risikodeckung bei Lizenzverlust	18
42.	Haftpflichtversicherung	18
43.	Disziplin	18
VII	Schlussbestimmungen	19
44.	Rechtsweg	19
45.	Inkrafttreten, Dauer und Auflösung	20
ANHÄNGE		22
Anhang 1	Löhne, Einstufungsbestimmungen sowie dazugehörige Regelungen	22
Anhang 2	Senioritäts-Reglement	25
Anhang 3	Reglement für die Wiederanstellungsliste 2001 (WAL01)	29
Anhang 4	Zusammenarbeit mit andern Lufttransportunternehmen (ZALT)	31
Anhang 5	Ersatz von Dienstaufwendungen (Displacement/Spesen)	32
Anhang 6	Verhinderung an der Arbeitsleistung / Versicherungsleistungen	33
Anhang 7	Modell „Start“ (Bonus-Modell)	37
Anhang 8	Loss-of-Licence	38
Anhang 9	Ferien-Reglement	41
Anhang 10	Unbezahlter Urlaub (UBU)	45
Anhang 11	Teilzeitvertrag (TZV)	47
Anhang 12	Ruhendes Arbeitsverhältnis (RAV)	50
Anhang 13	Verordnete Arbeitszeitreduktion (VAR)	52
Anhang 14	Vereinbarung für weibliche FCM bei Schwangerschaft / Mutterschaft	54

Präambel

Im Bestreben, eine konstruktive und erfolgreiche Sozialpartnerschaft zu gewährleisten, schliessen die Vertragsparteien SWISS International Air Lines Ltd. (nachfolgend „SWISS“ genannt) und AEROPERS folgenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab.

I Allgemeine Bestimmungen

1. Grundsatzvereinbarung

- 1.1. Dieser GAV verpflichtet die Parteien zur Einhaltung der hierin vereinbarten Regelungen bis zum Abschluss eines neuen gemeinsamen Gesamtarbeitsvertrages.
- 1.2. Für alle nicht in diesem GAV vereinbarten Regelungsgegenstände findet subsidiär betreffend MD-11 und deren Nachfolgemodelle sowie A320-Familie/A330-Operationen und deren Nachfolgemodelle (nachfolgend „MC“ (Main Carrier) genannt) sinngemäss der Gesamtarbeitsvertrag AEROPERS 1999 (AP99) Anwendung als verbindliches Referenzinstrument.
- 1.3. Mit der Unterzeichnung dieses Vertrages verzichtet AEROPERS auf die Geltendmachung von OR 333. Der Abschluss dieses GAV betrifft die Forderungen der ehemaligen Swissair-Piloten gegenüber Swissair aus dem GAV AEROPERS 1999 in keiner Art und Weise.

2. Einführung

- 2.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit.
- 2.2. Die Vertragsparteien wollen mit dieser Vereinbarung insbesondere:
 - zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen festlegen,
 - Arbeitsplätze durch Wirtschaftlichkeit sichern,
 - ihre Zusammenarbeit im Sinne von vertrauensbildender Mitwirkung vertiefen,
 - Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen,
 - den Arbeitsfrieden wahren.

3. Geltungsbereich

- 3.1. Der vorliegende GAV gilt für die SWISS und - unabhängig von ihrer Mitgliedschaft bei AEROPERS - von der SWISS angestellte Pilotinnen und Piloten im MC, nachfolgend FCM (Flight Crew Member) genannt.
- 3.2. Die Tätigkeit des FCM kann Instruktion beinhalten, damit die Ausbildung und das Leistungsniveau des Corps firmenintern sichergestellt werden können. Die Instruktoren- und Expertentätigkeit ist ausserhalb dieses GAV in einem Cockpit-Kaderstatut geregelt. Ein FCM kann nur unter MB zu solchen Tätigkeiten verpflichtet werden.
- 3.3. Weibliche und männliche FCM haben gleiche Rechte und Pflichten. Insbesondere sollen keine unterschiedlichen Einsatzbedingungen festgelegt werden.

4. Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Aus der Zugehörigkeit resp. Nichtzugehörigkeit bzw. der Tätigkeit für einen Berufsverband erwächst einem FCM seitens der Vertragsparteien kein Nachteil.

5. Vollzugskostenbeitrag

Als Beitrag an die Kosten, welche der AEROPERS im Zusammenhang mit dem GAV erwachsen, wird den FCM, welche diesem GAV unterstellt sind, jedoch nicht Mitglieder der AEROPERS sind, jährlich ein Vollzugskostenbeitrag vom Lohn abgezogen und innert 30 Tagen an die AEROPERS überwiesen. Dieser beträgt höchstens 60 % des jeweils geltenden ordentlichen AEROPERS Mitgliederbeitrages.

6. Friedenspflicht

Solange dieser GAV gilt, ist der Arbeitsfriede zu wahren. Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik, Aussperrung resp. vertragswidrige Vorkehrungen sind ausgeschlossen, dies auch bei allfälligen Streitigkeiten, die sich nicht auf den GAV beziehen.

II Mitwirkung

7. Zweck

Die Mitwirkungsvereinbarung regelt die Zusammenarbeit zwischen SWISS und AEROPERS zum Zweck der:

- Wahrnehmung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung durch AEROPERS
- Förderung einer konstruktiven, sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen SWISS und AEROPERS als anerkannte Vertreterin der FCM
- Förderung eines guten Betriebsklimas.

8. Stufen und Verfahren der Mitwirkung

8.1. Information

SWISS informiert AEROPERS rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis für AEROPERS zur Wahrnehmung ihrer Funktion als Vertreterin der FCM erforderlich ist oder die direkten Einfluss auf das Cockpitpersonal haben.

8.2. Mitsprache (MS)

AEROPERS wird im Rahmen der Entscheidungsfindung zu den Beratungen beigezogen. Entscheidet SWISS gegen den Antrag von AEROPERS, ist der Entscheid auf Wunsch schriftlich zu begründen.

8.3. Mitbestimmung (MB)

8.3.1. SWISS gewährt AEROPERS ein Mitbestimmungsrecht. Ohne Zustimmung von AEROPERS kann ein Entscheid direkt nicht gefällt werden. Die betreffenden Bestimmungen des GAV sind mit MB gekennzeichnet.

8.3.2. Der Mitbestimmung geht die dafür notwendige Information voraus.

8.3.3. Die Verhandlungen haben innert 14 Arbeitstagen abgeschlossen zu sein. Kommt es im Rahmen dieser Verhandlungen zu keiner Einigung, wird die Nichteinigung in einem gemeinsamen Schlussprotokoll festgehalten. Protokolliert werden ausserdem der letzte Antrag der SWISS mit entsprechender Begründung sowie die abschliessenden Ablehnungsgründe der AEROPERS.

8.3.4. Anschliessend haben sich die Parteien innert 20 Tagen auf einen gemeinsamen Schiedsrichter zu einigen. Sollte dies nicht möglich sein, ernennt jede Partei einen Schiedsrichter, und diese bezeichnen zusammen den Obmann. Können sich die beiden Schiedsrichter innerhalb von 10 Tagen nicht auf einen Obmann einigen, resp. versäumt es eine der Parteien innert Frist einen Schiedsrichter zu ernennen, wird das Obergericht des Kantons Zürichs gemäss Art. 3 lit. A des Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969 zur Wahl des Obmann aufgefordert.

8.3.5. Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Kloten. Verhandlungssprache ist deutsch. Es untersteht dem Verfahren des Konkordats und der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich.

8.4. Flexibilitätsartikel (FLEX)

Zum Zwecke der Flexibilität können die Pilotenverbände mit der SWISS ohne Abstimmung ihrer Mitglieder einvernehmliche Entscheide fällen. Die entsprechenden Artikel werden mit FLEX bezeichnet.

9. Streikbrecherflüge

- 9.1. Sollen FCM, die diesem GAV unterstehen, für Lufttransportunternehmen (LT) eingesetzt werden, die mit ihrem Cockpitpersonal in einem Arbeitskonflikt stehen, ist die Zustimmung von AEROPERS zwingend notwendig. Davon ausgenommen sind Flüge zur Beförderung von Passagieren anderer LT, sofern diese unter SWISS Designator (Single) durchgeführt werden und SWISS die Passagenerträge erhält.
- 9.2. SWISS und AEROPERS informieren sich gegenseitig umgehend über ihnen bekannte Anzeichen allfälliger Arbeitskonflikte bei anderen LT, die zu "Streikbrecherflügen" führen könnten.

10. Operationelle allgemeine Bestimmungen und Zusammenarbeit mit anderen Lufttransportunternehmen

Es wird auf [Anhang 4](#) verwiesen.

III Anstellung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

11. Probezeit

- 11.1. Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Ist das FCM infolge Krankheit, Unfall resp. Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht an der Arbeitsleistung verhindert, verlängert sich die Probezeit um die Dauer dieser Absenzen.
- 11.2. Eine Probezeit erfolgt nicht, wenn das FCM vor der Anstellung bei SWISS die Ausbildung aufgrund eines SWISS Ausbildungsvertrages zum FCM absolviert hat. Diese Ausnahme von der Probezeit gilt auch für ehemalige Swissair FCM auf der Warteliste.

12. Dienstort und Dienstortwechsel

- 12.1. Der Dienstort ist im individuellen Arbeitsvertrag festgelegt.
- 12.2. Andere Dienstorte in der Schweiz können nach Massgabe der betrieblichen Erfordernisse bestimmt werden.
- 12.3. Gesuchen einzelner FCM zum Wechsel des Dienstortes wird nach Verfügbarkeit einer Vakanz entsprochen. Bei gleichzeitigen Gesuchen wird nach der Senioritätsliste 'top down' vorgegangen.
- 12.4. Zur vorübergehenden resp. definitiven Bestimmung eines anderen Dienstortes im Ausland erarbeiten SWISS und AEROPERS ein entsprechendes Reglement.
- 12.5. Die durch angeordnete Versetzung verursachten Umzugskosten werden durch die SWISS getragen. Entspricht die SWISS dem eigenen Wunsch eines FCM zur Versetzung, ohne damit eine ausgeschriebene Vakanz zu besetzen, trägt das FCM die Kosten des Umzugs. Ansonsten werden die Kosten des Umzuges von SWISS und den FCM zu gleichen Teilen getragen.

13. Pensionierung

- 13.1. Allgemeines
 - 13.1.1. Das Arbeitsverhältnis endet auf den Zeitpunkt der Vollendung des 60. Altersjahres ohne vorangegangene Kündigung.
 - 13.1.2. Bis zum Zeitpunkt der Vollendung des 57. Altersjahres (nachfolgend Basispensionsalter „BPa“ genannt) besteht unter Vorbehalt von [Art. 15](#) GAV und [Art. 16](#) GAV ein Recht auf Vollzeitbeschäftigung.
 - 13.1.3. Nach Vollendung des 57. Altersjahres bis zur Vollendung des 60. Altersjahres erfolgt die Weiterbeschäftigung, unter Berücksichtigung der Steuerungsmöglichkeiten gemäss [Art. 15](#) GAV, nach dem Besatzungsbedarf in der entsprechenden Flotte und/oder Kategorie.
 - 13.1.4. Beim Ausscheiden eines Flugzeugtyps, bzw. einer Umflottung, können Ausnahmeregelungen getroffen werden. Dabei hat AEROPERS MB.

13.2. Übertritt / Versetzung in den Ruhestand

13.2.1. Berechtigung:

- 13.2.1.1. Nach Erreichen des BPa kann jedes FCM in den Ruhestand treten.
- 13.2.1.2. Nach Vollendung des 52. Altersjahres kann das FCM vor Erreichen des BPa gemäss den Bestimmungen des Pensionskassen-Reglements (SWISS Vorsorgestiftung für das Cockpitpersonal II) in den Ruhestand treten.
- 13.2.1.3. Wird das Arbeitsverhältnis mit einem FCM nach Vollendung des 52. Altersjahres aus qualifikatorischen oder medizinischen Gründen aufgelöst, kann das FCM im Einvernehmen mit SWISS und gemäss den Bestimmungen des Pensionskassen-Reglements in den Ruhestand treten.

13.2.2. Fristen:

- 13.2.2.1. Das FCM muss der SWISS den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand auf Ende eines Kalendermonats mindestens sechs Monate, bei Versetzungswunsch in den Ruhestand vor Erreichen des BPa zwölf Monate vorher, schriftlich ankündigen.
- 13.2.2.2. Die SWISS muss dem FCM die Versetzung in den Ruhestand auf Ende eines Kalendermonats mindestens sechs Monate vorher schriftlich ankündigen. Die Ankündigung kann bei Pensionierungen gemäss Art. 13.1.2 und 13.1.3 vor Erreichen des entsprechenden Pensionierungsalters erfolgen.
- 13.2.2.3. Bei einem Übertritt in den Ruhestand aus qualifikatorischen Gründen gilt eine Ankündigungsfrist von drei Monaten.

14. Kündigung

14.1. Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig wie folgt aufgelöst werden:

- 14.1.1. Während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen.
- 14.1.2. Nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist bei FCM in Ausbildung und einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils auf das Ende eines Monats bei den übrigen FCM.
- 14.1.3. Vorstandsmitgliedern der AEROPERS kann während ihrer Amtszeit sowie zwei Jahre darüber hinaus nicht von der SWISS gekündigt werden. Ausgenommen davon bleiben [Art. 14.2.3 GAV](#) und [Art. 14.3 GAV](#).

14.2. Drei-Stufen-Verfahren: Grundsatz / Ausnahme

- 14.2.1. Nach Ablauf der Ausbildungszeit darf die SWISS das Arbeitsverhältnis mit einem FCM bei Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten grundsätzlich nur unter Einhaltung des folgenden Drei-Stufen-Verfahrens auflösen:
 - 14.2.1.1. begründete schriftliche Verwarnung
 - 14.2.1.2. begründete schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung
 - 14.2.1.3. ordentliche Kündigung
- 14.2.2. Schriftliche Verwarnung und schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung werden fünf Jahre nach deren Verhängung aus der Personalakte des FCM gelöscht und vernichtet.
- 14.2.3. Von diesem Drei-Stufen-Verfahren ausgenommen sind:
 - 14.2.3.1. Kündigungen bei Überbestand ([Art. 16 GAV](#))
 - 14.2.3.2. Kündigungen aus qualifikatorischen Gründen ([Art. 19 GAV](#))
 - 14.2.3.3. Kündigung infolge schwerwiegender Pflichtverletzung ([Art. 14.3 GAV](#))
 - 14.2.3.4. Fristlose Kündigung ([Art. 14.4 GAV](#))

14.3. Schwerwiegende Pflichtverletzung

Beim Vorliegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann die SWISS das Arbeitsverhältnis mit einem FCM ohne Aussprechung einer Verwarnung und einer Verwarnung mit Kündigungsandrohung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ohne weiteres auflösen.

14.4. Fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung (Artikel 337 OR) bleibt vorbehalten.

14.5. Information / Mitsprache der AEROPERS

14.5.1. Über eine schriftliche Verwarnung wird AEROPERS informiert, ausser das FCM hat die Information der AEROPERS schriftlich abgelehnt. In diesem Fall erfolgt eine Information über die ausgesprochene Massnahme in anonymisierter Form.

14.5.2. Bevor eine Verwarnung mit Kündigungsandrohung resp. eine Kündigung ausgesprochen wird, hat AEROPERS jeweils Mitsprache (MS), sofern das FCM den Beizug der AEROPERS nicht schriftlich abgelehnt hat. Spricht SWISS entgegen dem Antrag der AEROPERS eine Kündigungsandrohung resp. eine Kündigung aus, begründet sie diesen Entscheid schriftlich gegenüber dem FCM.

14.6. Rechtsfolge bei Nichteinhaltung des Drei-Stufen-Verfahrens oder bei Nichtvorliegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung im Falle einer Kündigung gemäss [Art. 14.3](#) GAV:

Wird in einem rechtskräftigen Urteil anerkannt, dass eine Kündigung unter Nichteinhaltung des Drei-Stufen-Verfahrens ausgesprochen worden ist oder dass die der Kündigung zugrunde liegende Pflichtverletzung nicht schwerwiegend war, wird diese aufgehoben und das Arbeitsverhältnis mit dem FCM fortgesetzt. Statt dessen wird unter Einhaltung des Drei-Stufen-Verfahrens entweder eine schriftliche Verwarnung oder eine schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung ausgesprochen.

14.7. Rechtsfolge bei missbräuchlicher Kündigung

Wird in einem rechtskräftigen Urteil anerkannt, dass eine Kündigung missbräuchlich war im Sinne von Art. 336 OR, kann das Gericht die SWISS zusätzlich zur gesetzlich vorgesehenen Entschädigung kumulativ zu folgenden Leistungen verpflichten:

14.7.1. Entschädigung an das FCM, die den Betrag des zwölfwachen, unreduzierten Monatslohnes seiner Stufe nicht übersteigt. Die Höhe der Entschädigung wird nach Massgabe der Umstände des Einzelfalles festgesetzt. Eine gerichtlich festgesetzte vertragliche und/oder gesetzliche Entschädigung ist nur geschuldet, wenn die Kündigung von der SWISS nicht rückwirkend aufgehoben werden muss.

14.7.2. zur Lizenzerhaltung erforderliche Nachschulung des FCM für die Instrumentenflugberechtigung. Die Leistungen der SWISS umfassen ausschliesslich theoretische Nachschulung sowie Simulatortraining mit Prüfung (Check).

15. Massnahmen bei Überbestand

15.1. Die Feststellung von Überbestand erfolgt unter MB.

15.2. Bei Überbestand werden zuerst Fremdleistungen (Wet Lease, Franchising, andere Formen) von Flugzeugen über 100 Sitzplätzen abgebaut. Ausnahmen und Massnahmen sind unter MB möglich. Grundsätzlich gilt folgende Reihenfolge:

15.2.1. Verordnete Arbeitszeitreduktion (VAR) gemäss [Anhang 13](#) für FCM, welche das 57. Altersjahr vollendet haben.

15.2.2. FCM, welche das 57. Altersjahr vollendet haben, werden in der Reihenfolge ihres Alters (Top down) in den Ruhestand versetzt.

15.2.3. Es werden keine neuen FCM eingestellt.

15.2.4. Es werden temporäre Massnahmen für FCM, welche das 57. Altersjahr noch nicht vollendet haben, getroffen (z.B. Ausmietungen, VAR).

15.2.5. Kündigungen gemäss [Art. 16](#) GAV.

16. Kündigung bei Überbestand

16.1. Kündigungen gemäss [Art. 15](#) GAV erfolgen in umgekehrter Reihenfolge der Senioritätsnummer.

16.2. Für die betroffenen FCM wird ein Sozialplan erstellt, welcher folgende Punkte regelt:

16.2.1. Umschulungshilfe (z.B.: Umschulung auf einen anderen Flugzeugtyp)

16.2.2. Umschulung in einen anderen Beruf

16.2.3. Lizenzerhalt (SIM-Ausbildung)

16.2.4. Hilfe bei Stellenvermittlung

16.3. Falls SWISS unter diesem GAV neue FCM anstellt, stellt sie vorab die wegen Überbestand unter diesem GAV Entlassenen in der Reihenfolge ihrer Senioritätsnummer vorbehältlich einer individuellen Neubeurteilung unter diesem GAV wieder ein. Diese Verpflichtung endet gegenüber dem FCM fünf Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses.

16.4. SWISS übernimmt eine allenfalls nötige Requalifikation. Wird diese nicht erreicht, ist SWISS von der Anstellungspflicht entbunden.

16.5. Für Kündigungen bei Überbestand gilt eine Frist von sechs Monaten.

IV Allgemeine Rechte und Pflichten

17. Seniorität

Die Seniorität ist in [Anhang 2](#) geregelt.

18. Aus- und Weiterbildung

- 18.1. Die FCM haben die angeordneten, theoretischen und praktischen Ausbildungskurse zu besuchen und die vorgeschriebenen Schul-, Trainings- und Kontrollflüge zu absolvieren.
- 18.2. Es ist die Pflicht jedes FCM, laufend an der Aufrechterhaltung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse zu arbeiten. FCM sind berechtigt, von der Möglichkeit einer Auffrischung durch die SWISS Instruktion Gebrauch zu machen.
- 18.3. Werden im Rahmen von Ausbildung und Checks grössere Änderungen bezüglich Abläufe, Organisation, Beurteilung und Systeme erwogen, hat AEROPERS Mitsprache.
- 18.4. Bei Kündigung durch das FCM innert drei Jahren nach Abschluss einer Basis- oder initial Command-Ausbildung kann dem FCM ein Teil der Ausbildungskosten (Basis 1999: Basiskurs Fr. 80'000.-, Command Kurs Fr. 100'000.-) übertragen werden.
Die Übernahmepflicht beginnt mit dem Abschluss der Ausbildung und erlöscht nach Ende des dritten Jahres. Sie beträgt 80 % der Kosten bei Beginn und strebt linear nach 0%.
Dazwischen liegende Termine werden pro rata temporis abgerechnet.
Auf Verlangen der AEROPERS wird der Fall unter MB abschliessend geregelt.

19. Fachliche Qualifikation

- 19.1. Die Leistungsbeurteilung und das Erstellen der Qualifikationen ist Sache der SWISS. Sie verfügt die gegebenenfalls erforderlichen Massnahmen. Vorbehalten bleibt [Art. 43](#) GAV.
- 19.2. Einzelqualifikationen werden mündlich eröffnet, ungenügende Qualifikationen werden dem Betroffenen schriftlich bestätigt. Ist ein FCM mit der Entstehung der Qualifikation resp. mit der Qualifikation an sich nicht einverstanden, wird dem betroffenen FCM auf Antrag ein Anhörrecht im Beisein eines Vertreters der AEROPERS gewährt.
- 19.3. Qualifikationsentscheide können auf dem Dienstweg bis zum Leiter Flotten und Cockpitpersonal (MC – (bisher OC2)) weitergezogen werden.

20. Verwendung von Datenaufzeichnungsgeräten in Flugzeugen und Simulatoren

Es wird auf die entsprechende Vereinbarung zwischen SWISS und AEROPERS verwiesen.

21. Pflichten der FCM

- 21.1. Aufgaben, Rechte und Pflichten der FCM werden im GAV und seinen Anhängen sowie in Handbüchern, Reglementen und Weisungen festgelegt. Die FCM haben sich mit diesen vertraut zu halten.
- 21.2. Die FCM widmen ihre volle Arbeitskraft den gestellten Aufgaben. Sie unterstützen sich gegenseitig in der Erfüllung ihrer Pflichten.
- 21.3. Für den internen Gebrauch bestimmte Informationen sind vertraulich zu behandeln. Die FCM sind verpflichtet, während und nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses keine diesbezüglichen Informationen an Aussenstehende weiterzugeben.
- 21.4. In Notlagen resp. in Katastrophenfällen setzen die FCM ihre vollen Kräfte für die Rettung der Passagiere sowie für die Bergung des Flugzeuges und der Ladung ein.
- 21.5. Die Annahme öffentlicher Ämter ist der SWISS zu melden. Nebenbeschäftigungen mit Erwerbzweck dürfen die Interessen der SWISS nicht beeinträchtigen und unterstehen der Meldepflicht.
- 21.6. Die nachstehend genannten ausserdienstlichen fliegerischen Tätigkeiten bedürfen der schriftlichen Einwilligung der SWISS:
 - 21.6.1. Linienflüge, Rundflüge, Charter- und Taxiflüge bei einem Flugbetriebsunternehmen
 - 21.6.2. Fluglehrerdienst im Rahmen einer Flugschule resp. einer Flugzeug-Verkaufsorganisation
 - 21.6.3. Einsätze für die Rettungsflugwacht

22. Einsätze in Krisengebiete

- 22.1. Hinsichtlich Einsätzen in Zeiten erhöhter Gefährdung des Luftverkehrs, im Besonderen in Gebieten mit politischen und kriegerischen Unruhen, hat der Delegierte für Security der „Vereinigung des fliegenden Personals der ehemaligen Swissair“ (Dachverband) ein aktives Mitwirkungsrecht.
- 22.2. Zu diesem Zweck wird er durch SWISS zu allen Security Boards geplant.
- 22.3. Der Verbandsdelegierte für Security und OY tauschen unter Vertraulichkeit gegenseitig Einsicht in die fachlichen Unterlagen aus. Zudem üben sie in den Meetings ein gleichberechtigtes Stimmrecht aus.
- 22.4. Sie können jederzeit einen Krisenstab unter Leitung des Departementleiters verlangen.
- 22.5. Flüge mit offensichtlich erhöhtem Risiko werden nur aus humanitären Gründen durchgeführt. Für solche Flüge ist das persönliche Einverständnis der FCM einzuholen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Flüge, welche die SWISS im Auftrag einer schweizerischen Behörde auf Grund einer zwingenden gesetzlichen Vorschrift durchführt.
- 22.6. Erleidet ein FCM aufgrund eines dienstlichen Einsatzes in Krisengebiete einen Schaden, so übernimmt resp. ergänzt SWISS sämtliche versicherten Leistungen, die von bestehenden Versicherungen nicht, resp. nur unvollständig übernommen werden. Dies umfasst ausdrücklich auch Versicherungen, die von FCM auf privater Basis abgeschlossen wurden. Aus einem Einsatz in Zeiten erhöhter Gefährdung soll einem FCM kein materieller Schaden entstehen.

- 22.7. Der in [Art. 22.1](#) GAV genannte Delegierte kann ohne Restriktion seitens SWISS an den Airport Security Board Meetings teilnehmen.

23. Verhalten gegenüber Kunden und Mitarbeitern

Die FCM verpflichten sich gegenüber den Kunden und Mitarbeitern zu einem zuvorkommenden und freundlichen Verhalten im täglichen Einsatz und zur Wahrung und Pflege des Images im positiven Sinne.

24. Medizinische Weisungen

- 24.1. Die FCM haben sich den gesetzlich und reglementarisch vorgeschriebenen periodischen und den zur Überprüfung ihrer Flugtauglichkeit von Fall zu Fall angeordneten medizinischen Untersuchungen zu unterziehen.
- 24.2. Die Kosten dieser medizinischen Untersuchungen gehen zulasten der SWISS.
- 24.3. Unter den sowohl vom Bundesamt für Zivilluftfahrt bezeichneten als auch von der SWISS anerkannten Vertrauensärzten können die FCM für die periodische Untersuchung ihren Arzt frei wählen.
- 24.4. Zur Verhütung von Erkrankungen kann die SWISS verlangen, dass Schutzimpfungen und andere prophylaktische Massnahmen vorgenommen werden. Daraus entstehende Kosten gehen zulasten der SWISS.

25. Uniform

Die SWISS stellt den FCM die Uniform kostenlos zur Verfügung. Grundsätze und Einzelheiten werden in dem von der SWISS zu erlassenden Uniformenreglement geregelt.

V Arbeitszeit / Ferien / Abwesenheit

26. Arbeitszeit / Flight Duty Regulations

- 26.1. Die Einsätze erfolgen nach Flight Duty Regulations (FDR). Diese bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV. Sie werden im OM A publiziert.
- 26.2. Besatzungsrotationen werden im Monatsgremium abgesprochen. Werden dabei die Limiten der FDR überschritten, hat AEROPERS MB.
- 26.3. Ungeänderte abgesprochene Rotationen innerhalb der FDR brauchen seitens SWISS bei weiteren Rotationsabsprachen nicht erneut vorgelegt zu werden. Von dieser Regelung ausgenommen sind Rotationen ausserhalb der FDR.
- 26.4. Falls bei Rotationsabsprachen Abhängigkeiten zwischen zwei oder mehreren Rotationen gemacht wurden, müssen diese auf Antrag einer Partei wieder vorgelegt werden.
- 26.5. Bestimmungen für die Klassenberechtigung bei Deadheading Travel und Dienstflügen sind in den entsprechenden Vereinbarungen geregelt.

27. Ferien und Freitage

27.1. Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt:

- | | |
|-----------------------------------|-----------------|
| - bis Ende des 1. Dienstjahres | 35 Kalendertage |
| - 2. bis Ende des 4. Dienstjahres | 38 Kalendertage |
| - 5. bis Ende des 8. Dienstjahres | 45 Kalendertage |
| - ab 9. Dienstjahr | 52 Kalendertage |

Bei der Bemessung dieses Ferienanspruches ist die spezielle Situation der FCM bezüglich Feiertage teilweise mitberücksichtigt.

27.2. Der Ferienanspruch richtet sich nach den Lohndienstjahren.

27.3. Der Ferienbezug ist im [Anhang 9](#) geregelt.

27.4. Ergänzende- und/oder vom Ferienreglement (siehe [Anhang 9](#)) abweichende Regelungen sowie Ausführungsbestimmungen werden unter MB festgelegt.

27.5. Aeropers-Mitgliedern wird jedes Jahr ein Kalendertag von ihrem Ferienguthaben abgezogen. Dieser Tag wird den Aeropers-Funktionären zur Verfügung gestellt. Die entsprechenden Bestimmungen sind in der FEROP-Vereinbarung geregelt.

28. Unbezahlter Urlaub (UBU)

Es wird auf [Anhang 10](#) verwiesen.

29. Teilzeit-Verträge (TZV)

Es wird auf [Anhang 11](#) verwiesen.

30. Ruhendes Arbeitsverhältnis (RAV)

Es wird auf [Anhang 12](#) verwiesen.

31. Verordnete Arbeitszeitreduktion (VAR)

Es wird auf [Anhang 13](#) verwiesen.

32. Reisegepäckversicherung

- 32.1. Die SWISS garantiert eine Reisegepäckversicherung und übernimmt hierfür die vollen Kosten.
- 32.2. Die max. Versicherungsleistung beträgt CHF 1'500.--. Es besteht kein Selbstbehalt für das FCM.
- 32.3. SWISS bietet die Möglichkeit einer höheren Versicherungsdeckung. Das FCM trägt die entsprechenden Mehrkosten.

33. Transportvergünstigungen

SWISS gewährt dem FCM Vergünstigungen auf ihren Flügen. Darüber hinaus bestehen mit fremden Fluggesellschaften Abkommen, die ebenfalls vergünstigte Flugmöglichkeiten gewähren. Es gilt das jeweils anwendbare Reglement.

VI Lohn und Versicherungen

34. Lohnhöhe und Lohnanpassungen

Die Löhne und Ausführungsbestimmungen der FCM sind im [Anhang 1](#) geregelt.

35. Ersatz von Dienstauslagen

Der Ersatz von Dienstauslagen (Displacement/Spesen) ist im [Anhang 5](#) geregelt.

36. Verhinderung an der Arbeitsleistung / Versicherungsleistungen

Es wird auf [Anhang 6](#) verwiesen.

37. Militär-, Schutz- und Zivildienst

37.1. Während des obligatorischen schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienstes erhält das FCM eine Lohnfortzahlung in folgendem Umfang:

- | | |
|--|-----------|
| 37.1.1. Rekrutenschule als Rekrut sowie Unteroffiziersschule und Abverdiener des Grades als Korporal, sowie bei äquivalentem Zivildienst | 50% Lohn |
| 37.1.2. Dienstpflichtige mit Kindern resp. Unterstützungspflichten | 80% Lohn |
| 37.1.3. Übriger Militär-, Schutz- resp. Zivildienst | |
| • bis zu 30 Kalendertage pro Jahr | 100% Lohn |
| • über 30 Kalendertage pro Jahr für | |
| ○ verheiratete Dienstpflichtige | 80% Lohn |
| ○ Dienstpflichtige mit Kindern resp. Unterstützungspflichten | 80% Lohn |
| ○ alle anderen Dienstpflichtigen | 70% Lohn |

37.2. Zivilschutz und Ersatzdienstleistungen werden dem Militärdienst gleichgestellt.

37.3. Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung fliessen, soweit sie den ausbezahlten Lohn nicht übersteigen, der SWISS zu.

37.4. Während freiwilligen Militär-, Schutz- und Zivildienstleistungen wird kein Lohn ausgerichtet. Freiwillige Dienstleistungen, die vier Wochen übersteigen, sind bewilligungspflichtig.

37.5. Militärdienstleistungen werden bis zum 31. Oktober des Vorjahres auf dem vorgesehenen Weg der Besatzungsplanung gemeldet.

37.6. Die Lohnzahlung während des Aktivdienstes wird in besonderen Verhandlungen zwischen SWISS und AEROPERS festgelegt.

37.7. Angeordnete Verschiebungen werden von SWISS übernommen.

38. Schwangerschaft und Mutterschaft

Es wird auf [Anhang 14](#) verwiesen.

39. Kinderzulage

Das FCM erhält Kinderzulagen nach Massgabe der gültigen kantonalen gesetzlichen Bestimmungen am Dienstort (gemäss [Art. 12](#) GAV).

40. Berufsvorsorgeeinrichtung – SWISS Vorsorgestiftung für das Cockpitpersonal II

- 40.1. Die SWISS gründet für die diesem GAV unterstellten FCM per 1.1.2003 eine separate, autonome Berufsvorsorgeeinrichtung (SWISS Vorsorgestiftung für das Cockpitpersonal II).
- 40.2. Die FCM unter diesem GAV werden bei der „SWISS Vorsorgestiftung für das Cockpitpersonal II“ (SVC II) entsprechend dem jeweils gültigen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.
- 40.3. Die SWISS und das FCM bezahlen je die Hälfte der Altersgutschriften (Sparbeiträge) gemäss [Anhang 1 Ziffer 4](#) für die Berufsvorsorge an die Vorsorgestiftung. Die Risikobeiträge für die Berufsvorsorge an die Vorsorgestiftung werden vom Arbeitgeber bezahlt.

41. Risikodeckung bei Lizenzverlust

- 41.1. Die SWISS schliesst für jedes FCM eine Versicherung für den Fall eines Lizenzverlusts aus Gesundheitsgründen ab.
- 41.2. Die Prämien gehen zu Lasten der SWISS.
- 41.3. Die SWISS stellt im Minimum die Leistungen gemäss [Anhang 8](#) sicher.

Im übrigen richten sich Leistungspflicht und Umfang der Leistungen nach dem entsprechenden Versicherungsvertrag bzw. nach dem Versicherungsreglement.

42. Haftpflichtversicherung

Zur Deckung der persönlichen Haftung des FCM gegenüber Dritten (inkl. Flugzeuginsassen) aus dem Flugbetrieb schliesst die SWISS zugunsten des FCM eine Versicherung ab.

43. Disziplin

Bevor aus disziplinarischen Gründen eine Kündigung resp. eine Rückversetzung eines Commanders/Captains in den Rang eines First Officers erfolgt, hat AEROPERS ein Mitbestimmungsrecht (MB).

VII Schlussbestimmungen

44. Rechtsweg

Soweit in diesem Vertrag nichts anderes bestimmt ist, kommen die untenstehenden Verfahren zum Zug:

44.1. Streitigkeiten zwischen SWISS und einem FCM

- 44.1.1. Streitigkeiten zwischen der SWISS und einem FCM aus diesem Vertrag, ausgenommen Kündigungen gemäss [Art. 14](#) GAV und [Art. 19](#) GAV, können von jeder Streitpartei der Schlichtungskommission ([Art. 44.3](#) GAV) unterbreitet werden.
- 44.1.2. Bei Kündigung gemäss [Art. 14](#) GAV und [Art. 19](#) GAV kann die Schlichtungskommission nur angerufen werden, wenn die AEROPERS die Kündigung im Rahmen der Mitsprache gemäss [Art. 14.5](#) GAV abgelehnt hat.
- 44.1.3. Kommt keine Einigung zustande, kann das FCM die gesetzlichen Rechtsmittel ergreifen. Im gegenseitigen Einvernehmen können die Streitigkeiten dem vertraglichen Schiedsgericht ([Art. 44.4](#) GAV) zur endgültigen Entscheidung unterbreitet werden.

44.2. Streitigkeiten zwischen SWISS und AEROPERS

- 44.2.1. Die Vertragsparteien suchen bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag eine Einigung in der Schlichtungskommission ([Art.44.3](#) GAV). Kommt keine Einigung zu Stande, wird die Sache dem Schiedsgericht ([Art.44.4](#) GAV) unterbreitet.
- 44.2.2. Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der vertraglich vorgesehenen Mitwirkung kommt das im [Art. 8](#) GAV geregelte Verfahren zur Anwendung.

44.3. Schlichtungskommission

- 44.3.1. Die Schlichtung wird mit eingeschriebenem Brief an die Gegenpartei beantragt.
- 44.3.2. Die Schlichtungskommission wird von der SWISS nach Rücksprache mit der AEROPERS einberufen. Sie hat innerhalb von 30 Tagen zusammenzutreten. Das Verfahren ist innerhalb von 14 Tagen nach der ersten Sitzung abzuschliessen.
- 44.3.3. Die Schlichtungskommission setzt sich aus vier aktiven oder pensionierten Mitarbeitern der SWISS zusammen. Zwei Vertreter werden durch SWISS und zwei Vertreter, in Fällen von [Art. 44.1](#) GAV durch das FCM, in Fällen von [Art. 44.2](#) GAV durch AEROPERS ausgewählt.
- 44.3.4. Die Schlichtungskommission ordnet ihr Verfahren unter Einhaltung nachfolgender Bestimmungen selbst.
- 44.3.5. Die Schlichtungskommission entscheidet in ihrer ersten Sitzung:
 - über Eintreten, resp. Nichteintreten
 - ob der Vollzug der angefochtenen Massnahme bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens aufgeschoben wird.
- 44.3.6. Die Verhandlungen der Schlichtungskommission werden nicht protokolliert. Der Beschluss wird schriftlich festgehalten, durch die Kommissionsmitglieder unterzeichnet und den Streitparteien mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt.
- 44.3.7. Kommt bei Streitigkeiten ein Schlichtungsvorschlag zustande, kann dieser von beiden Streitparteien angenommen oder abgelehnt werden. Die Streitparteien haben ihr Einverständnis mit dem Schlichtungsvorschlag innerhalb der von der Schlichtungskommission gesetzten Frist schriftlich mitzuteilen. Andernfalls gilt der Vorschlag als abgelehnt.

44.4. Schiedsgericht

- 44.4.1. Bei auf dem Verhandlungsweg nicht klärbaren Meinungsverschiedenheiten zwischen SWISS und AEROPERS aus dem GAV entscheidet ein Schiedsgericht. Jede Partei ernennt einen Schiedsrichter und diese bezeichnen den Obmann. Können sich die beiden Schiedsrichter innerhalb von 10 Tagen nicht auf einen Obmann einigen oder versäumt es eine der Parteien, innert einer Frist von 30 Tagen nach Mitteilung der Gegenpartei einen Schiedsrichter zu ernennen, so wird das Obergericht des Kantons Zürichs gemäss Art. 3 lit. A des Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969 zur Wahl des Obmanns aufgefordert.
- 44.4.2. Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Kloten. Verhandlungssprache ist deutsch. Es untersteht dem Verfahren des Konkordats und der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich.

45. Inkrafttreten, Dauer und Auflösung

- 45.1. Dieser GAV löst den bisherigen B-GAV vom 15.3.2002 ab und tritt per sofort in Kraft, resolutiv-bedingt durch die Genehmigung der zuständigen Organe.
- 45.2. Der GAV wird bis zum 31.12.2005 abgeschlossen. Kann bis zu diesem Datum keine Einigung über einen neuen gemeinsamen GAV erzielt werden, gilt er für eine weitere Periode von maximal sechs Monaten. Der GAV AEROPERS 1999 mit all seinen Anhängen und Bestimmungen findet subsidiär als verbindliches Referenzinstrument Anwendung.
- 45.3. Falls einzelne Bestimmungen dieses Vertrages sich als rechtswidrig erweisen, soll sich diese Rechtswidrigkeit explizit nur auf diese Bestimmungen beziehen und keine anderen Regelungen für nichtig erklären resp. als rechtsunwirksam erklären. Die Parteien verpflichten sich diesfalls, die fraglichen Bestimmungen durch andere zu ersetzen, welche der ursprünglich angestrebten Regelung möglichst nahe kommen.
- 45.4. Änderungen und Ergänzungen des vorliegenden GAV sind rechtswirksam, wenn sie schriftlich abgefasst und von den sich verpflichtenden Vertragsparteien rechtsgültig unterzeichnet worden sind.

Zürich-Flughafen, den 7. August 2003

SWISS International Air Lines Ltd. AG

Manfred Brennwald
Managing Director
Chief Operating Officer

Frank Schwabe
Vice President
Human Resources Cockpit

AEROPERS

Christoph Flügel
Präsident

Ben Bosshardt
Vizepräsident

Christian Frauenfelder
Vizepräsident

Anhänge

- 1 Löhne, Einstufungsbestimmungen sowie dazugehörige Reglemente
- 2 Senioritäts-Reglement
- 3 Reglement für die Wiederanstellungsliste
- 4 Zusammenarbeit mit anderen Lufttransportunternehmen (ZALT)
- 5 Ersatz von Dienstauslagen (Displacement/Spesen)
- 6 Verhinderung an der Arbeitsleistung / Versicherungsleistungen
- 7 Modell „Start“
- 8 Loss-of-Licence
- 9 Ferien-Reglement
- 10 Unbezahlter Urlaub (UBU)
- 11 Teilzeitvertrag (TZV)
- 12 Ruhendes Arbeitsverhältnis (RAV)
- 13 Verordnete Arbeitszeitreduktion (VAR)
- 14 Vereinbarung für weibliche FCM bei Schwangerschaft / Mutterschaftsurlaub

ANHÄNGE

Anhang 1 Löhne, Einstufungsbestimmungen sowie dazugehörige Regelungen / [Art. 34](#) GAV

1. Löhne

¹ Die ausbezahlten Jahreslöhne betragen brutto in CHF:

Lohnrang	First Officer	Senior First Officer	Captain	Senior Captain
Lohndienstjahr				
1	73'910	94'120	117'730	141'620
2	88'100	98'690	122'350	146'190
3	92'000	103'260	126'970	150'770
4	95'900	107'800	131'590	155'340
5	99'820	112'240	136'210	159'910
6	103'280	116'180	140'240	163'790
7	106'640	120'100	144'240	167'650
8	110'400	124'500	148'820	172'170
9	114'160	128'900	153'400	176'710
10	117'920	133'290	157'990	181'250
11	121'670	137'690	162'570	185'780
12	125'430	142'090	167'150	187'340
13	128'650	145'880	171'020	191'080
14	131'850	149'640	174'860	194'790
15	135'020	153'370	178'670	198'460
16	138'740	157'720	183'200	202'940
17	141'870	161'400	186'960	206'570
18	144'970	165'050	187'760	210'170
19	148'050	168'670	191'470	213'740
20	151'710	172'960	195'950	218'170
21	155'380	177'250	200'420	222'590
22	159'050	181'540	204'880	227'010
23	162'720	185'840	209'360	231'440
24	166'390	187'180	213'830	235'860
25	166'390	187'180	213'830	235'860
26	166'390	187'180	213'830	235'860
27	166'390	187'180	213'830	235'860
28 u. ff	166'390	187'180	213'830	235'860

*) Mindestens bis zur Beendigung der Probezeit gemäss [Art. 11.1](#) GAV.

- ² Ein Zwölftel der unter Ziff. 1 aufgeführten Jahreslöhne wird am Monatsende bargeldlos ausbezahlt.
- ³ Der Wechsel der Dienstjahre und Löhne erfolgt am 1. des Monats, in welchen der entsprechende Anlass fällt.
- ⁴ Ein First Officer (F/O) wird nach vier vollendeten Dienstjahren als Pilot zum Senior First Officer (SF/O) befördert. Der Wechsel des Ranges erfolgt am 1. des entsprechenden Monats.
- ⁵ Bei einem „initial upgrading“ erfolgt der Wechsel des Ranges auf den Tag der Ernennung zum Commander (d. h. einen Tag nach dem „Final check“), wobei der höhere Lohn pro rata temporis ausbezahlt wird.
- ⁶ Ein Commander bezieht den Captains-Lohn bis zur Vollendung des 14. Dienstjahres als Pilot. Er wird ab dem 15. Dienstjahr als Pilot zum Senior Captain befördert. Massgebend für die Dienstjahres-Berechnung ist das Eintrittsdatum in die SWISS (bzw. ehemalige Swissair) als Pilot.
- ⁷ Der Lohn richtet sich, unabhängig vom Einsatz, nach Lohnrang und Lohndienstjahren. Mit Beginn der Ausbildungszeit erfolgt in der Regel die Einstufung in das erste Lohndienstjahr. Ausnahmen werden im Einzelarbeitsvertrag festgehalten.
- ⁸ Solange ein Commander auf einem Flugzeugtyp der SWISS MC-Flotte qualifiziert ist, bezieht er einen Captain- oder Senior Captain-Lohn.
- ⁹ Das Prinzip gemäss Abs. 8 gilt auch bei Nichtbestehen einer Umschulung zum Commander eines andern Flugzeugtyps, solange eine Beförderungschance laut OM A-Bestimmungen weiterhin besteht. Dabei ist unerheblich, ob der Betreffende in der Zwischenzeit als Commander auf dem alten oder als Copilot auf dem neuen Flugzeugtyp eingesetzt wird.
- ¹⁰ Kann ein Commander seine Funktion aus betrieblichen Gründen nicht mehr wahrnehmen, ist sein Lohn einzufrieren; vorbehalten bleibt ein allgemeiner Lohnabbau. Ein allfälliger Teuerungsausgleich sowie eventuelle allgemeine Lohnerhöhungen werden nicht entrichtet, bis sein Lohn von demjenigen eines SF/O im 18. Lohndienstjahr eingeholt wird.
- ¹¹ Kann ein Commander die geforderte Leistung aus qualifikatorischen Gründen nicht mehr erbringen, behält er das Gehalt, welches er beim Eintreffen des Ereignisses erhalten hat, noch für ein Jahr. Danach richtet sich die Entlohnung nach seiner neuen Funktion.
- ¹² Bei definitiv nicht bestandenem „initial upgrading“ oder Verzicht darauf, läuft der Lohn in der SF/O Skala weiter und wird beim Erreichen des 18. Lohndienstjahres eingefroren; vorbehalten bleibt ein allgemeiner Lohnaufbau oder -abbau. Ein allfälliger Teuerungsausgleich wird entrichtet.
- ¹³ Regelung für SF/O's mit mehr als 18 Lohndienstjahren, die nicht mehr Upgrading berechtigt sind: Der Lohn derjenigen S/FO, die das initial Upgrading nicht bestanden oder darauf verzichtet haben, wird im aktuellen Lohndienstjahr eingefroren. Ein allfälliger allgemeiner Lohnabbau bleibt vorbehalten. Der Teuerungsausgleich sowie eventuelle allgemeine Lohnerhöhungen werden nicht entrichtet, bis dieser Lohn vom Dienstjahreslohn eines SF/O im 18. Lohndienstjahr eingeholt wird.

2. Teuerungsausgleich

offen

3. Erfolgs- und Gewinnbeteiligung

Die gewinnabhängige Rückerstattung (Bonus) ist in [Anhang 7](#) GAV geregelt.

4. Alters-Gutschriften Pensionskasse

Die Aufteilung der Altersgutschriften zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt zu gleichen Teilen (50/50).

Die prozentualen Beiträge zur Finanzierung der Altersleistungen betragen insgesamt:

Lohn- dienstjahr	Alters- Gutschriften Pensionskasse
1	14.00%
2	14.00%
3	14.00%
4	14.00%
5	14.00%
6	15.00%
7	16.00%
8	16.00%
9	16.00%
10	16.00%
11	16.00%
12	16.00%
13	17.00%
14	18.00%
15	19.00%
16	19.00%
17	20.00%
18	21.00%
19	22.00%
20	22.00%
21	22.00%
22	22.00%
23	22.00%
24	22.00%
25	22.00%
26	22.00%
27	22.00%
28.u.ff	22.00%

Anhang 2 Senioritäts-Reglement / [Art. 17](#) GAV

1. Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt die Senioritätsbelange der unter diesem GAV angestellten FCM.

2. Prinzip der Seniorität

¹ Als Grundsatz gilt die Besserstellung des Dienstälteren.

² Die Anwendung des Senioritätsprinzips setzt die für die gestellte Aufgabe notwendige Qualifikation voraus.

3. Senioritätsliste und Einreihung

¹ Die Senioritätsliste wird durch die SWISS geführt. Die Modalitäten werden einvernehmlich festgelegt. Sie kann bei SWISS und AEROPERS eingesehen werden.

² Sie beinhaltet:

- Senioritätsnummer
- Name und Vorname des FCM
- Eintrittsdatum Swissair bzw. SWISS
- Geburtsdatum
- Aktuelle Funktion und Flugzeugtyp

³ Die Einreihung in die Senioritätsliste erfolgt in der Reihenfolge des Eintrittsdatums als Swissair/SWISS FCM. Bei gleichem Eintrittsdatum erfolgt die Einreihung nach dem Geburtsdatum mit Priorität des Älteren. In Spezialfällen wird zwischen AEROPERS und SWISS unter MB eine Regelung für eine vom effektiven Eintrittsdatum abweichende Einreihung getroffen.

⁴ Der Eintrag wird bei der Pensionierung oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelöscht. Bei Kündigung nach [Art. 16](#) GAV wird der Eintrag erst nach Ablauf der 5-Jahresfrist gemäss [Art. 16.3](#) GAV gelöscht.

4. Anwendungsbereich

¹ Das Senioritätsprinzip kommt zur Anwendung, wenn bei einer Entscheidung betreffend mehrerer ansonsten gleichberechtigter FCM eine Priorität festzulegen ist.

² Das Senioritätsprinzip kommt unter anderem in folgenden Bereichen zur Anwendung:

- Beförderung zum Captain
- Umschulungen
- Ferienzuteilung
- Zuteilung von freiwilliger Abwesenheit vom Flugdienst
- Stationierungen / Détachierungen
- Planungsfaktor beim PBS

5. Definitionen

a) Basisflotte

Als Basisflotte gilt für die Bestimmungen dieses Reglements die A320-Familie ohne MFF.

b) Mixed fleet flying (MFF)

Als MFF gilt die gleichzeitige Einsatzberechtigung auf verschiedenen Flugzeugtypen.

c) Umschulungen

CC: Conversion Course: Umschulung zum Erlangen der Typenberechtigung eines neuen Musters ohne Basis eines bereits berechtigten Musters.
z.B. Wechsel von Airbus auf MD-11

CCQ: Cross Crew Qualification: Umschulung zum Erlangen einer zusätzlichen Typenberechtigung auf Basis der bereits bestehenden Berechtigung. Der nachfolgende Einsatz ist im Rahmen von MFF vorgesehen.
z. B. Kurse zwischen den Airbus-MFF-Typen.

UPG: Upgrading: Ausbildung vom F/O zum Captain. Ein UPG kann einen CC oder CCQ einschliessen.

d) Verweilzeit

Die Verweilzeit definiert den Zeitraum, während dem ein FCM nicht für eine Umschulung zugelassen, beziehungsweise kommandiert werden kann. Massgebend ist dabei das Datum des CC-/CCQ- oder UPG-Beginns.

e) Sperrzeit

Eine Sperrzeit definiert den Zeitraum, in welchem ein FCM aufgrund einer Restriktion und/oder Funktion für eine Umschulung gesperrt ist.

6. Karriere

a) Laufbahn

Die Laufbahn als F/O beginnt auf der Basisflotte. Ausnahmen sind unter MB möglich.

b) Beförderung zum Captain

Die Beförderung zum Captain erfolgt in der Reihenfolge der Seniorität. Diese findet grundsätzlich auf der Basisflotte statt, Ausnahmen sind unter MB möglich.

c) Normkarriere

Der Normkarriereverlauf als F/O und als Captain sieht vor:

- Basisflotte, anschliessend MFF A320/A330, anschliessend MFF A330/A340
- Basisflotte, anschliessend MFF A320/A330, anschliessend MD-11
- Basisflotte, anschliessend MD-11

d) Verweilzeit

¹ Die minimale Verweilzeit in der Basisflotte als F/O (ab initio), sowie als Captain (nach dem UPG) beträgt:

- 15 Monate und mindestens 600 Blockstunden vor der Zulassung zu einem CCQ.
- 3 Jahre vor der Zulassung zu einem CC

² Verweilzeit nach Umschulung

Nach einer erfolgten Umschulung gelten folgende Verweilzeiten:

- nach einem CC bis zu einem CC 3 Jahre
- nach einem CC bis zu einem CCQ 12 Monate, mind. 600 Blockstunden
- nach einem CCQ bis zu einem CC 1 Jahr
- nach einem CCQ bis zu einem CCQ 1 Jahr

³ Die minimal erforderliche Verweilzeit vor der Pensionierung gemäss [Art. 19](#) GAV beträgt:

- ab Beginn eines CC 3 Jahre
- ab Beginn eines CCQ 1 Jahr

⁴ Die minimal erforderliche Verweilzeit vor dem Upgrading beträgt:

- ab Beginn eines CC 3 Jahre
- ab Beginn eines CCQ 1 Jahr

7. Umschulungen

¹ Umschulungskurse und CCQ werden von der SWISS geplant. Die namentliche Besetzung der Kurse richtet sich grundsätzlich nach den Wunscheingaben des FCM. Umschulungswünsche können durch das FCM über das dafür vorgesehene EDV-System eingegeben werden und müssen jederzeit aktualisiert sein. Zur Erarbeitung des Umschulungskurs-Bulletins werden diese Wünsche erfasst und sind verbindlich. Es können nur Wünsche entsprechend der Normkarriere eingegeben werden.

² Wünsche für Umschulungen entgegen der Normkarriere sind im Einzelfall möglich. Der begründete Antrag, z. B. aus medizinischen oder familiären Gründen, sowie Rückschulungswunsch nach einer kommandierten Zuteilung zu einer Umschulung, ist schriftlich zu Händen des Monatsgremiums einzureichen.

Für die Beurteilung des Antrags werden u.a. folgende Aspekte betrachtet:

- Begründung des Antragstellers
- Karriereaussichten des Antragstellers
- Auswirkung auf die Bestandessituation
- Wirtschaftliche Aspekte

Ein allfälliger positiver Entscheid kann als Auflage eine Sperrzeit nach Ziff. 5 lit. e beinhalten.

³ Mögliche Wünsche sind: Typenwunsch (A320, A320/330 MFF, A330/340 MFF, MD-11), Wunsch "First Available" und Wunsch "Open". Für ein "Stay on Type" muss der aktuelle Typ als Typenwunsch eingegeben werden.

⁴ Kursbesetzung:

Die Wünsche werden in der Reihenfolge der Seniorität (Top Down) berücksichtigt, falls die Umschulung keine Verweilzeit oder Sperrzeit tangiert.

Zuteilungsprioritäten:

1. Priorität FCM mit entsprechendem Typenwunsch, resp. "First Available"

- 2. Priorität FCM mit Wunsch "Open"
- 3. Priorität Die nicht besetzten Umschulungsplätze werden in umgekehrter Reihenfolge der Seniorität (Bottom Up) belegt.

Eine allfällige Kürzung der Verweilzeit wird im Monatsgremium beschlossen. Im Fall einer solchen Kürzung kann SWISS aus Überlegungen der Flugsicherheit minimale Verweilzeiten festlegen.

Für das Upgrading zum Captain werden First Officers automatisch nach Seniorität zugeteilt.

- ⁵ Terminkollisionen von Umschulungen mit bestätigten Abwesenheiten:
Ergeben sich bei der Erarbeitung des Umschulungsbuletins Kollisionen von bestätigten Abwesenheiten mit Umschulungskursen, nimmt die SWISS mit dem betroffenen FCM Kontakt auf. Das FCM kann wahlweise den Umschulungskurs absolvieren oder darauf zugunsten der bestätigten Abwesenheit verzichten.
Verzichtet das FCM auf die Umschulung, wird der betreffende Kurs gemäss Senioritäts-Reglement komplettiert und das FCM nach Seniorität für die nächstmögliche Umschulung vorgesehen.
Entscheidet sich das FCM für die Umschulung, werden die Abwesenheiten unter Einhaltung der entsprechenden Reglemente neu geplant.
- ⁶ Die Publikation der Umschulungen und deren Teilnehmer erfolgt im Normalfall spätestens 3 Monate vor Umschulungsbeginn.

8. Sonderregelungen

- ¹ Sind zur Aufrechterhaltung der Produktion oder zur Bewältigung von ausserordentlichen Situationen Abweichungen vom Senioritäts-Reglement erforderlich, werden sie unter MB festgelegt. Sie dürfen nur temporären Charakter haben und sollen sich möglichst eng an das Reglement anlehnen.
- ² Ist es aus betrieblichen Gründen nötig, FCM in ihrer senioritätsmässigen Beförderung zum Captain zu übergehen, so wird ihnen ab dem Ernennungsdatum des bevorzugten FCM der Lohn gemäss Lohnrang "Captain" (ab 15. Dienstjahr "Senior Captain") nach [Anhang 1 GAV](#) ausbezahlt. Besteht das übergangene FCM anschliessend sein eigenes "initial Upgrading" nicht, so wird ab dem nächsten Tag nach Bekanntgabe der Qualifikation der Lohn gemäss aktuellem Rang ausbezahlt.
Die Lohnwechsel erfolgen jeweils pro rata temporis.
Es gelten jeweils die entsprechenden Altersgutschriften der Berufsvorsorgeeinrichtung.
Betrieblich notwendige Rückstellungen, welche 12 Monate überschreiten, sind nur mit dem schriftlichen Einverständnis des betreffenden FCM zulässig.
- ³ Für typengebundene Instruktoren gilt ab Ernennungsdatum eine Sperrzeit von 3 Jahren vor einer Umschulung (ausgenommen CCQ).
- ⁴ Nach einem CC oder CCQ muss während 6 Monaten ab Kursbeginn ohne spezielle Vereinbarung 100%, d.h. ohne TZV gearbeitet werden. In dieser Periode gelten die Bedingungen wie bei Vollbeschäftigung. Die nicht gewährte Teilzeit wird nicht kompensiert. Zur Erhaltung der Proficiency ist TZV 65 und TZV 70 nur mit Single Fleet A320 möglich.
- ⁵ Abweichende Bestimmungen für Umschulungen im Zusammenhang mit der Ausflottung eines Flugzeugtyps werden unter MB festgelegt und in einer Vereinbarung festgehalten.
- ⁶ Im Falle eines RAV gelten zusätzlich die Bestimmungen gemäss [Anhang 12 GAV](#)
- ⁷ Wenn ein Captain die Funktion als Commander aus Bestandesgründen nicht ausüben kann, wird er im Rang nicht zurückgestuft. In diesem Fall gelten die Bestimmungen gem. [Anhang 1 GAV](#).

Anhang 3 Reglement für die Wiederanstellungsliste 2001 (WAL01)

1. Zweck der Wiederanstellungsliste 2001

Die Wiederanstellungsliste 2001 für die SWISS soll den Copiloten, die im Verlauf des Nachlassverfahrens der Swissair AG ihren Arbeitsplatz verloren haben, eine berufliche Perspektive in der SWISS öffnen.

Der Airline ermöglicht sie einen Zugriff auf bereits selektionierte und ausgebildete FCM innerhalb kurzer Frist.

2. Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt die Wiederanstellung der entlassenen Copiloten der Swissair, denen gem. GAV AEROPERS 1999, Art.23 infolge der Swissairkrise nach dem 1.10.2001 durch die Swissair AG gegen ihren Willen gekündigt wurde.

² Es bildet einen integrierenden Anhang dieses GAV zwischen der SWISS und der AEROPERS.

3. Wiederanstellungsliste und Einreihung

¹ Diese Wiederanstellungsliste 2001 wird durch die SWISS erstellt und verwaltet. Sie kann von der AEROPERS jederzeit eingesehen werden.

² Sie beinhaltet alle Copiloten gemäss Pt 1.1 mit:

- Wiederanstellungsnummer
- Name und Vorname des FCM
- Eintrittsdatum Swissair
- Geburtsdatum

³ Die Einreihung in die Wiederanstellungsliste (und die Zuteilung der Wiederanstellungsnummer) erfolgt in der Reihenfolge des Eintrittsdatums als Swissair FCM. Bei gleichem Eintrittsdatum erfolgt die Einreihung nach dem Geburtsdatum mit Priorität des Älteren.

⁴ Jedem FCM auf der Wiederanstellungsliste steht es frei, sich jederzeit von der Liste entfernen zu lassen.

4. Anwendbarkeit der Wiederanstellungsliste

¹ Die SWISS verpflichtet sich, prioritär FCM aus der Wiederanstellungsliste einen Arbeitsplatz anzubieten, wenn aus irgendwelchen Gründen zusätzlicher Pilotenbedarf im MC der SWISS entsteht.

² Bei der Neuanstellung führt SWISS eine Neubeurteilung gemäss den Selektions-Kriterien der SWISS durch.

³ Dieser Vorgang wird solange weitergeführt, bis die Liste leer ist.

⁴ Bei der Wiederanstellung werden die FCM am Ende der Senioritätsliste eingereiht.

⁵ Die wiedereingestellten FCM behalten ihre Swissair-Dienstjahre für die Bestimmung der Lohn-Dienstjahre.

5. Fristen

- ¹ Bei Bedarf werden jeweils die obersten FCM auf der Wiederanstellungsliste in der Reihenfolge ihrer Wiederanstellungsnummer von der SWISS kontaktiert.
- ² Sie haben jeweils 14 Tage Bedenkzeit (mindestens jedoch bis zum Ende des laufenden Monats). Anschliessend müssen sie die angebotene Stelle innerhalb von 3 Monaten antreten können.
- ³ Bei einer Ablehnung des Stellenangebots verbleiben sie auf der Wiederanstellungsliste und behalten ihre Wiederanstellungsnummer.

Anhang 4 **Zusammenarbeit mit andern Lufttransportunternehmen (ZALT)**

[Art. 10](#) GAV

1. **Ingress**

[Art. 10](#) GAV hat den Zweck, der SWISS Profitabilität, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum durch Flexibilität betreffend ZALT zu sichern und gleichzeitig den diesem GAV unterstellten FCM Schutz der Arbeitsplätze und Beteiligung am Wachstum zu gewährleisten.

2. **Grundsatz**

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass:

- ¹ MC-Flugzeuge grundsätzlich nur durch FCM geflogen werden, die diesem GAV unterstellt sind. Abweichungen sind unter MB möglich.
- ² MC-FCM grundsätzlich auf MC-Flugzeugen fliegen. Abweichungen sind unter MB möglich.
- ³ Grundsätzlich alle Flüge mit Airline Designator der SWISS mit Flugzeugen der SWISS operiert werden. Abweichungen sind unter MS möglich.
- ⁴ Nur SWISS Flugzeuge die „SWISS“ Originalbemalung tragen. Abweichungen sind unter MS möglich.

3. **Operationelle und kommerzielle ZALT**

¹ Allgemeine Bestimmungen

- Code Share, Double Designator, Multiple Designator:
Werden im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen SWISS und andern LT Nicht-SWISS-Flugzeuge unter Code Share, Double Designator oder Multiple Designator eingesetzt, können diese durch FCM geflogen werden, die nicht diesem GAV unterstellt sind. Die AEROPERS wird informiert.
- Bei Wet Lease von Frachtflugzeugen (Vollfrachter) hat AEROPERS MS.

² Branding

Für das Branding von Vollfrachtern hat AEROPERS MS.

³ Kurzfristige Umstellungen für SWISS Flugzeuge (MC)

Technische oder operationelle Probleme sowie die Durchführung einzelner Flüge als Zusatzproduktion können Umstellungen erforderlich machen. Sofern hierzu keine entsprechenden SWISS Flugzeuge verfügbar sind und Umstellungen aus genannten Gründen einen Bearbeitungszeitraum von 7 Tagen nicht überschreiten, wird AEROPERS informiert.

4. **Wet Lease (SWISS Flugzeuge und SWISS FCM) von SWISS an fremde LT**

Bei Wet Lease von SWISS an fremde LT wird AEROPERS informiert.
Vorbehalten bleibt [Art. 9](#) GAV (Streikflüge).

Bei Leistungen für andere LT wie technische Kontrollflüge, Abnahme- oder Ablieferungsflüge, Schulungs- oder Trainingsflüge informiert SWISS AEROPERS periodisch, sofern diese Leistungen insgesamt keine negativen Auswirkungen (Erträge, Kosten, Produktivität) auf die in diesem GAV unterstehenden FCM haben.

Anhang 5 **Ersatz von Dienstauslagen (Displacement/Spesen) / [Art. 35](#) GAV**

- ¹ Der Ersatz von Dienstauslagen erfolgt gemäss dem entsprechenden Reglement, wobei der jeweilig gültige Entschädigungsanspruch für das gesamte fliegende Personal angewendet wird.
- ² Derzeit beträgt der Spesenansatz Fr. 3.-- / Anspruchseinheit.
- ³ Für Einsätze auf der Langstrecke wird zusätzlich eine Long Haul Rotation Compensation (LHRC) von Fr. 1.-- / Anspruchseinheit ausbezahlt.

1. Grundsatz

- 1.1. Wird das FCM aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit oder Unfall, erhält es Lohnfortzahlung gemäss den nachfolgenden Bestimmungen.
- 1.2. Sofern in Ziffer 2 keine weitergehenden Deckungen bestimmt sind, erhält das FCM den vollen Lohn wie folgt:
 - vom 1. bis 3. Lohndienstjahr während 3 Monaten
 - ab 4. Lohndienstjahr während 4 Monaten
 - ab 5. Lohndienstjahr während 5 Monaten
 - ab 6. Lohndienstjahr während 6 Monaten
 - ab 10. Lohndienstjahr während 9 Monaten
 - ab 15. Lohndienstjahr während 12 Monaten
 - ab 20. Lohndienstjahr während 18 Monaten
 - ab 25. Lohndienstjahr während 24 Monaten
- 1.3. Die genannten Leistungen verstehen sich als Zeit-, und nicht als Lohnminima. Für die Berechnung der Lohnfortzahlung werden Absenzen aus den verschiedenen Verhinderungsgründen (gemäss Ziff. 1.1) innerhalb eines Kalenderjahres zusammengezählt.

2. Die einzelnen Verhinderungsgründe

2.1. Krankheit

SWISS hat zugunsten des FCM eine Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen, welche bei voller Arbeitsunfähigkeit des FCM Taggelderleistungen von 90 % des versicherten Lohnes (max. versicherter Lohn = CHF 250'000.- p.a.) während maximal 730 Tagen (abzüglich der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Ziff. 1.2) erbringt.

Grundlage für die Versicherungsleistungen bilden die allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Krankentaggeld-Versicherung. Kürzt die Versicherung ihre Leistungen, ist die SWISS berechtigt, ihre Leistungen im gleichen Umfang zu kürzen.

Der Arbeitgeber übernimmt 100% der Prämien.

2.2. Unfall und Berufskrankheiten

2.2.1. Das FCM ist nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei der SUVA gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Die nach der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers (gemäss Ziff. 1.2) ausbezahlten Taggelder der SUVA werden bis zur Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Beginn einer allfälligen Invalidenrente ausbezahlt.

2.2.2. Eine von der SWISS abgeschlossene Unfallzusatzversicherung ergänzt die Leistungen der SUVA auf 90% des Lohnes während max. 730 Tagen ab Unfalldatum (max. versicherter Lohn (SUVA Basisdeckung und Zusatzversicherung) = Fr. 250'000.--).

2.2.3. Bei rückwirkend ausgerichteten Leistungen der IV oder anderer Sozialversicherungen wird eine Verrechnung der Rentennachzahlungen ausdrücklich vorbehalten.

2.2.4. Im Übrigen gelten bei Grobfahrlässigkeit und Wagnis die gesetzlichen Bestimmungen (UVG).

2.2.5. Der Arbeitgeber übernimmt 100% der Prämien der SUVA-Prämien. Der Arbeitgeber übernimmt ebenfalls 100% der Unfallzusatzversicherung.

2.3. Pflege naher Angehöriger

Benötigten Personen, für deren Pflege das FCM 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 beanspruchen. SWISS kann in diesen Fällen schon vom ersten Abwesenheitstag an ein Arztzeugnis für die pflegebedürftige Person verlangen.

2.4. Weitere Absenzen

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunterbrüchen infolge anderer unverschuldeter Gründe, wie etwa Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes richtet sich nach Artikel 324 a und b des Obligationenrechts.

2.5. Gemeinsame Bestimmungen

Unfälle, Erkrankungen und Schwangerschaftsbeschwerden, die eine Arbeitsunfähigkeit verursachen, sind der SWISS sofort zu melden. Bagatellunfälle müssen ebenfalls gemeldet werden. Verspätete oder unwahre Angaben können Kürzungen oder einen Entzug von Versicherungsleistungen zur Folge haben.

Dauert die Abwesenheit mehr als 7 Arbeitstage, hat das FCM ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Es liegt im Ermessen der SWISS, schon früher ein Arztzeugnis zu verlangen.

Ist das Arztzeugnis weder in einer der vier Landessprachen der Schweiz noch in englisch abgefasst, oder handelt es sich um ein ausländisches Arztzeugnis, kann SWISS verlangen, dass das FCM die notwendigen Vorkehrungen trifft, damit das Arztzeugnis von den zuständigen Versicherungsstellen anerkannt wird (Übersetzung, Beglaubigung, Apostille), ansonsten das Arztzeugnis als nicht beigebracht gilt. Dieselben Vorkehrungen kann SWISS auch für ihre eigenen Bedürfnisse verlangen.

SWISS kann die Untersuchung durch einen Vertrauensarzt anordnen, dessen Kosten die SWISS trägt. Das FCM ermächtigt den Vertrauensarzt, der SWISS die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit mitzuteilen. Das FCM kann der SWISS gegenüber Einwendungen gegen den Vertrauensarzt vorbringen. Es wird in diesem Fall ein anderer Vertrauensarzt beigezogen.

3. Heilungskosten bei Krankheit und Unfall

3.1. Bei Erkrankungen sind die in der Schweiz allfällig entstehenden Auslagen für Arzt-, Arznei- und Spalkkosten usw. vom FCM grundsätzlich selbst zu tragen, soweit nicht gesetzliche Leistungen zur Deckung herangezogen werden können.

3.2. Die Unfallzusatzversicherung (gem. Ziff. 2.2.2) übernimmt Heilungskosten als Folge von Nichtbetriebs-, Betriebsunfällen und Berufskrankheiten, welche die Leistungen der SUVA übersteigen. Diese Unfallzusatzversicherung deckt zudem Spitalaufenthalte in der privaten Abteilung.

3.3. Alle angemessenen Kosten aus den von der SUVA nicht anerkannten Berufskrankheiten, die jedoch spezifisch durch den dienstlichen Auslandsaufenthalt bedingt sind, gehen unabhängig vom Ausbruchsort der Erkrankung zu Lasten der SWISS.

3.4. Bei akuten Erkrankungen oder Unfällen jeglicher Art während eines dienstlichen Einsatzes im Ausland werden sämtliche Kosten für erstklassige medizinische Behandlung und

Hospitalisation im Ausland (inkl. allfällige Rücktransportkosten) von der SWISS übernommen. Die private Krankenkasse des FCM geht dieser Deckung vor. Die SWISS übernimmt aber subsidiär alle ungedeckten Kosten (inkl. Selbstbehalte/Franchise).

- 3.5. Leistungen der SUVA und allfälliger privater Versicherungen werden an die Leistungen der SWISS angerechnet

4. Entschädigungen bei besonderen Ereignissen

- 4.1. Erleidet ein FCM während eines Einsatzes einen Schaden in Folge

- kriegerischer oder kriegsähnlicher Auseinandersetzungen,
- Bürgerkriegen oder ähnlicher Unruhen,
- verbrecherischer oder politischer Anschläge, wie Hijacking, Sabotage,
- Freiheitsberaubung,
- eines Einsatzes, der unter [Art. 22](#) GAV fällt,

ohne dass ihm ein Selbstverschulden oder mangelnde Vorsicht nachgewiesen werden kann, so garantiert die SWISS gegenüber ihm oder seinen Hinterlassenen folgende Leistungen. Diese Leistungen werden subsidiär zu anderen in diesem Anhang erwähnten Leistungen des Arbeitgebers bzw. von Versicherungen bezahlt:

- a) bei Vollinvalidität eine Invalidenrente, die beim Eintritt des Ereignisses 100% des zuletzt bezogenen Lohns entspricht.
 - b) bei Teilinvalidität eine Teilinvalidenrente, die zusammen mit dem zumutbaren Erwerbseinkommen 100 % des zuletzt bezogenen Lohns entspricht.
 - c) bei Tod eine Witwen/Witwerrente von 100 % des zuletzt bezogenen Lohns für Witwen/Witwer mit einem oder mehreren Kindern. Diese Rente reduziert sich auf 75 %, wenn keine nach PK-Reglement rentenberechtigten Kinder mehr vorhanden sind oder wenn diese Kinder die Berechtigung durch Erreichen des reglementarischen Alters verlieren. Sie reduziert sich auf 50 % für Witwen/Witwer ohne Kinder.
 - d) bei Tod oder Vollinvalidität zusätzlich eine Kapitalabfindung von Fr. 100'000.-; bei Teilinvalidität eine entsprechend dem Grad der Invalidität reduzierte Kapitalabfindung. Der Grad der Teilinvalidität wird gemäss Entscheid der PK festgelegt.
 - e) bei materiellem Schaden sämtliche versicherten Leistungen, die von bestehenden Versicherungen nicht oder nur unvollständig übernommen werden. Dies umfasst ausdrücklich auch Versicherungen, die von FCM auf privater Basis abgeschlossen wurden.
 - f) die Heimschaffung des FCM sowie die Übernahme von Heilungskosten sind in Ziff. 3.4 geregelt.
- 4.2. Die Rentenleistungen gemäss Ziff.4.1, lit. a) – c) werden nur in dem Umfang von der SWISS ausgerichtet, welcher nicht bereits durch allfällige Leistungen der AHV/IV, SUVA oder der Pensionskasse abgedeckt ist.
- 4.3. Die unter Ziff. 4.1, lit. a) – c) fallenden Renten werden jährlich gemäss Landesindex der Konsumentenpreise der Teuerung angepasst.
- 4.4. Bei Erreichen des Pensionierungsalters des FCM wird die Voll- bzw. Teilinvalidenrente des betroffenen FCM in eine normale Rente gemäss Pensionskassen-Reglement umgewandelt.
- 4.5. Die Witwen/Witwerrenten werden bis zum Zeitpunkt, in dem der/die Verstorbene das Pensionierungsalter erreichen würde, ausgerichtet und dann in eine normale Witwen-/Witwerrente umgewandelt, wobei allenfalls Waisenrenten hinzukommen. Basis bildet die zuletzt bezogene Rente gemäss Ziff. 4.1, c) auf 100 % aufgewertet. Vorbehalten bleibt die Bestimmung betreffend Wiederverheiratung gemäss Pensionskassen-Reglement.

4.6. Die SWISS delegiert die Abwicklung der Rentenzahlung an die Pensionskasse.

5. Lohnfortzahlung bei Todesfall

5.1. Beim Tod eines FCM wird den Hinterbliebenen, neben allfälligen Versicherungsleistungen, in jedem Fall der Lohn für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, ausgerichtet. Sofern die gesetzlichen Bestimmungen keine anderen Regelungen vorsehen, bestimmt die SWISS die Begünstigten, wobei in erster Linie die im Zeitpunkt des Ablebens des FCM von diesem wirtschaftlich abhängigen Hinterbliebenen Anspruch auf die Lohnnachzahlung haben. Bei Bedürftigkeit der Hinterbliebenen kann die Lohnfortzahlung von der SWISS den Verhältnissen entsprechend verlängert werden.

6. Todesfallkapital und Invaliditätskapital

6.1. Beim Tod eines FCM infolge Unfall, bezahlt die Unfallzusatzversicherung (gem. Ziff. 2.2.2) an die Hinterbliebenen (Begünstigung gemäss den allgemeinen Versicherungsbestimmungen) ein Todesfallkapital von einem Jahreslohn.

6.2. Beim Tod eines FCM infolge Krankheit, bezahlt die SWISS den Hinterbliebenen ein Todesfallkapital von Fr. 75'000.--.

6.3. Bei voraussichtlicher lebenslänglicher Invalidität eines FCM infolge Unfall, bezahlt die Unfallzusatzversicherung (gem. Ziff. 2.2.2) ein Invaliditätskapital von bis zu zweieinviertel Jahreslöhnen (abhängig vom Invaliditätsgrad).

¹ Grundsatz

SWISS gewährt den unter diesem GAV angestellten FCM für die Jahre 2004 und 2005 einen erfolgsabhängigen Bonus. Dieser Bonus beträgt total CHF 5 Mio. für das Jahr 2004 und CHF 10 Mio. für das Jahr 2005. Diese Regelung gilt nur für FCM, welche vor dem 1. Mai 2002 von SWISS angestellt wurden.

Dieser Bonus ist abhängig von der Bedingung, dass SWISS im Jahr 2003 (Voraussetzung für den Bonus 2004) bzw. 2004 (Voraussetzung für den Bonus 2005) einen Net Profit von mindestens CHF 1.- ausweist.

² Auszahlung

Der Bonus wird den obenstehenden FCM anteilmässig im Verhältnis ihrer Bruttolöhne (exkl. Bonus) ausbezahlt.

Gewährt die SWISS ihren MitarbeiterInnen in den Jahren 2004 und/oder 2005 neben dem hier geregelten Bonus eine Erfolgsbeteiligung, so sind Erfolgsbeteiligung und Bonus nicht kumulativ zahlbar. Die obenstehenden FCM erhalten in diesem Fall neben dem Bonus lediglich denjenigen Teil der Erfolgsbeteiligung, welcher den Betrag des Bonus übersteigt.

Der Bonus ist zahlbar jeweils per Jahresende 2004 bzw. 2005.

Bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses im Jahre 2004 oder 2005 erfolgt eine Auszahlung pro rata.

1. Präambel

SWISS erbringt den FCM die nachstehend genannten Leistungen als Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen des aus Gesundheitsgründen erfolgten dauernden Gültigkeitsverlustes ihrer Ausweise als Linien- /Berufspilot mit Sonderbewilligung für Instrumentenflug (nachfolgend Ausweise genannt).

2. Anspruchsberechtigung

2.1. SWISS erbringt die vorgesehenen Leistungen wie folgt:

- für festangestellte FCM beginnt die Anspruchsberechtigung mit dem Zeitpunkt der individuellen Anstellung als Besatzungsmitglied, jedoch erst nach Ablauf der Probezeit.
- Besatzungsmitglieder mit Freelance- oder befristeten Arbeitsverträgen sind von der vorliegenden Loss-of-Licence Vereinbarung ausgeschlossen.

2.2. SWISS behält sich vor, FCM, welche von Ziffer 2.1 nicht erfasst sind, in Härtefällen freiwillig Leistungen auf eigene Rechnung zu erbringen.

2.3. Bei unbezahltem Urlaub bleibt der Loss-of-Licence-Schutz bestehen.

2.4. Während 12 Wochen nach der Niederkunft bleibt der Loss-of-Licence-Schutz bestehen.

3. Ausschlüsse

3.1. Keine Leistungen werden erbracht bei Verlust der Gültigkeit des Ausweises zufolge Verminderung der physischen oder psychischen Tauglichkeit, die mittelbar oder unmittelbar auf eine der folgenden Ursachen zurückzuführen ist:

- a) Erklärter Krieg, Bürgerkrieg, Invasion, jedoch nicht bürgerliche Unruhen; dieser Ausschluss entfällt, wenn sich das Besatzungsmitglied in dienstlichem Auftrag der SWISS in einer solchen Gefährdungszone befindet.
- b) Übernahme besonders schwerer Wagnisse, sofern es sich dabei nicht um die Rettung von menschlichem Leben, von Flugzeugen, Flugzeugzubehör von Wert oder von erheblichen Sachwerten handelt (als schwere Wagnisse gelten Handlungen, durch die sich das Besatzungsmitglied wissentlich einer besonders grossen Gefahr aussetzt) und sofern sie nicht dienstlich angeordnet sind.
- c) Absichtliche Beeinträchtigung der eigenen körperlichen Integrität, insbesondere durch Selbstverletzung oder Selbstmordversuch.
- d) Vorsätzliche Verbrechen oder Vergehen als Täter.
- e) Teilnahme an Schlägereien oder Raufhändeln, sofern es sich nicht um Verteidigungs-Massnahmen zugunsten des Besatzungsmitglieds oder ihm nahe stehenden Personen handelt.
- f) Unfälle zufolge selbst herbeigeführter Unzurechnungsfähigkeit (einschliesslich offener Trunkenheit).
- g) Regelmässige Einnahme von Betäubungsmitteln im Sinne des schweizerischen Betäubungsmittelgesetzes.

- h) Regelmässige Einnahme von Stimulationsmitteln.
 - i) Motorradfahren, sofern es nicht durch die SUVA gedeckt ist und sofern es nicht zu militärdienstlichen Zwecken in Friedenszeiten erfolgt.
 - j) Teilnahme an Wettfahrten jeder Art, die durch die SUVA nicht gedeckt sind.
 - k) Alkoholismus.
- 3.2. Verminderung der physischen oder psychischen Tauglichkeit zufolge Militärdienst in Friedenszeiten ist voll versichert, sofern nicht einer der vorgenannten Ausschlussgründe (gemäss Ziff. 3.1.) vorliegt.

4. Leistungen im Schadenfall

- 4.1. Das FCM im Range eines F/O resp. SF/O erhält im Schadenfall das 1.6-fache des Jahreslohns und FCM im Range eines Captain resp. Senior Captain das 1.4-fache ausbezahlt (AHV-pflichtiger Lohn im Zeitpunkt des Schadeneintrittes, wobei allfällige Kürzungen, namentlich infolge Militärdienst und Krankheit nicht berücksichtigt werden). Die Leistungen berechnen sich aufgrund des Lohns im Zeitpunkt des Schadeneintrittes.
- 4.2. Massgebend für den Zeitpunkt des Schadeneintrittes ist das Datum des letzten rechtmässig geleisteten Flugdienstes vor der Feststellung des dauernden Gültigkeitsverlustes des Ausweises.
- 4.3. Sobald der dauernde Gültigkeitsverlust des Ausweises definitiv festgestellt worden ist (vgl. Ziff. 8.2. dieses Anhangs), wird die Leistung nach 30 Tagen fällig.
- 4.4. Bleibt das ehemalige FCM, auf dessen Wunsch, in einer anderen Funktion bei der SWISS beschäftigt, wird ihm nach der definitiven Verfügung gemäss Ziff.4.3. ein allfälliger Lohnverlust solange ausgeglichen, bis die Leistungssumme von 1.4 resp. 1.6 Jahressalären aufgebraucht ist. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, bevor die volle Leistungssumme aufgebraucht ist, wird der noch bestehende Saldo dem ehemaligen FCM ausbezahlt.
- 4.5. Es besteht nur ein Anspruch auf Leistung, wenn das (oder mehrere) schädigende Ereignis, das zum Verlust des Ausweises geführt hat, während der Anstellung bei der SWISS oder der ehemaligen Swissair geschehen ist.
- 4.6. Fand das schädigende Ereignis vor der Anstellung bei der SWISS oder der ehemaligen Swissair statt, ist der Verlust des Ausweises aber aufgrund einer späteren Verschlechterung eingetreten, so wird der Leistungsanspruch proportional gekürzt. In jedem Fall werden jedoch nur Leistungen bis zu einer Höhe von maximal einem Jahreslohn erbracht.

5. Kürzung der Leistung

Die Leistungen, die sich gemäss Ziff. 4 ergeben, werden wie folgt gekürzt; massgebend ist der in Ziff. 4.2. definierte Zeitpunkt:

- um 10% bei versicherten Personen nach Vollendung des 53. Altersjahres
- um 20% bei versicherten Personen nach Vollendung des 54. Altersjahres
- um 30% bei versicherten Personen nach Vollendung des 55. Altersjahres
- um 40% bei versicherten Personen nach Vollendung des 56. Altersjahres.

6. Beitragsleistung

Die Beitragsleistung geht voll zu Lasten der SWISS.

7. Schadenmeidung

Das Besatzungsmitglied unterrichtet die SWISS sofort über schwere Erkrankungen oder Unfälle, die zu einem Verlust der Gültigkeit des Ausweises führen könnten.

8. Schadenabwicklung

- 8.1. Zur Feststellung des dauernden Gültigkeitsverlustes des Ausweises verpflichtet sich das FCM, sich auf Verlangen und auf Kosten der SWISS einer ärztlichen Untersuchung bei einem durch die SWISS bestimmten Vertrauensarzt zu unterziehen. Es verpflichtet sich dabei, den Arzt gegenüber der SWISS vom ärztlichen Berufsgeheimnis zu entbinden.
- 8.2. Der definitive Entscheid über einen dauerhaften Gültigkeitsverlust wird vom Chefarzt des Bundesamtes für Zivilluftfahrt, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem Aero Medical Body (AMB), verfügt.
- 8.3. Das FCM ermächtigt die SWISS im Schadenfall, in seinem Namen aber auf Kosten der SWISS den Gültigkeitsverlust des Ausweises anzufechten. Es verpflichtet sich, derartige Schritte nach besten Kräften zu unterstützen.
- 8.4. Das Besatzungsmitglied, das in betrügerischer Absicht Anspruch auf eine Loss-of-Licence Zahlung erhebt, wird unter Dahinfall aller seiner Ansprüche aus dem Kreis der anspruchsberechtigten Personen ausgeschlossen.
- 8.5. Die Verletzung einer in der vorliegenden Loss-of-Licence Vereinbarung festgehaltenen Verpflichtung des Besatzungsmitgliedes ist nur dann nicht mit einem Rechtsnachteil verbunden, wenn sie nach den gegebenen Umständen als unverschuldet angesehen werden kann.

9. Erlöschen der Deckung

In Bezug auf das einzelne FCM erlischt die Deckung:

- a) mit der Berufsaufgabe und/oder der Beendigung der Tätigkeit als Besatzungsmitglied bei der SWISS aus anderen Gründen als Verminderung der physischen oder psychischen Tauglichkeit. Beim Austritt aus der SWISS besteht in keinem Fall ein Anspruch auf Rückzahlung der einbezahlten Beiträge;
- b) mit dem Bezug der Leistungssumme;
- c) nach Vollendung des 60. Altersjahres, wobei Ansprüche des Besatzungsmitgliedes aus Schädigungen, die vor Erreichen der vorgenannten Altersgrenze eintreten, voll gewahrt bleiben;
- d) mit dem Tod eines Besatzungsmitgliedes, wobei noch nicht anerkannte Ansprüche verfallen.

10. Dauer

Wird der GAV als Ganzes gekündigt, so gilt der Loss-of-Licence -Schutz weiter, ausser die Kündigung wird ausdrücklich auch auf die Loss-of-Licence ausgedehnt.

1. Allgemeine Bestimmungen

a) Grundsatz

¹ Das Ferienjahr beginnt am 1.4. jeden Jahres und endet am 31.3. des Folgejahres. Die pro Ferienjahr zustehende Anzahl Ferientage ist in [Art. 27.1.](#) GAV geregelt.

² Der jährliche Ferienanspruch besteht aus einem wünschbaren (fixen) und einem zuteilbaren (variablen) Anteil. Die Ferien sind innerhalb des betreffenden Ferienjahres zu beziehen und von SWISS zu gewähren. Ausnahmen werden nach [Art. 27](#) GAV geregelt.

b) Vorbezug

Wird ein Ferienvorbezug aufgrund betrieblicher Umstände notwendig, so wird unter MB über die Grösse dieses Vorbezugs pro Besatzungskategorie entschieden. Dabei ist der minimale gesetzliche Ferienanspruch pro FCM zu berücksichtigen. Über gewünschte Ferienvorbezüge von einzelnen FCM entscheidet die Besatzungsplanung unter Einbezug des Flottenchefs. Ein Vorbezug auf Wunsch des FCM reduziert dessen fixen Anspruch, in allen anderen Fällen den variablen Anspruch des Folgejahres.

c) Überträge

Ferienüberträge werden von der Besatzungsplanung gemeldet und im Monatsgremium geregelt.

Übertragene fixe Ferien werden zum fixen Anspruch des Folgejahres dazugezählt.
Übertragene variable Ferien werden zum fixen Anspruch des Folgejahres dazugezählt.

d) Überbezug

Bei freiwilligem Austritt werden zuviel bezogene Ferien verrechnet (pro Ferientag 0.5 % des Jahreslohns).

e) Ferienbezug vor Pensionierung

Grundsätzlich sind sämtliche Ferien vor der Pensionierung zu beziehen. Abgeltungen für nicht bezogene Ferien vor der Pensionierung sind nur ausnahmsweise möglich (pro Ferientag 0.5 % des Jahreslohns).

f) Abgeltung von Ferienansprüchen im Todesfall

Im Todesfall werden allfällige Ferienüberträge sowie der pro rata Anspruch des laufenden Jahres abgegolten (pro Ferientag 0.5 % des Jahreslohns). Ist zum Zeitpunkt des Todesfalles der pro rata Ferienanspruch überzogen, wird seitens SWISS kein Anspruch geltend gemacht.

g) Krankheit/Unfall während Ferien

Erkrankt oder verunfallt ein FCM während der Ferien, so ist es berechtigt, die verlorenen Ferientage nachzubeziehen. In diesem Falle ist gemäss OM-A eine Krankmeldung sowie ein Arztzeugnis zuzustellen.

h) Ferienkürzung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

Bei der Verhinderung der Arbeitsleistung wird der jährliche Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt. Sind bereits alle Ferien bezogen, wird die Kürzung des Ferienanspruches im folgenden Jahr vorgenommen. Die Kürzung beträgt für jeden vollen

Monat der Absenz ¹/₁₂ des Ferienanspruchs, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres zusammengezählt länger dauert als:

1. 30 Tage infolge UBU, UMU, TZV und freiwilligen Militärdienstes, z.B. Wehrsport.
2. 60 Tage infolge Krankheit, Nichtbetriebsunfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z B Militärdienst, Beförderungsdienste, Zivildienst, Feuerwehr) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes. Bei der Kürzung fällt der erste Absenzmonat ausser Betracht.
3. 90 Tage infolge Schwangerschaft oder Niederkunft, wobei die ersten zwei Absenzmonate für die Kürzung ausser Betracht fallen.
4. 180 Tage infolge Berufsunfalls oder Berufskrankheit.

Lit. h Ziff. 2. - 4. werden kumulativ angewandt. Ferienkürzungen nach Ziff. 1 erfolgen vom fixen Ferienanteil. Ferienkürzungen nach Ziff. 2 - 4 erfolgen vom variablen Ferienanteil. Sind alle variablen Ferien bezogen, bzw. alle fixen, werden die jeweiligen Kürzungen vom anderen Ferienteil vorgenommen. Sind alle Ferien bezogen, werden Kürzungen vom Anspruch des Folgejahres vorgenommen.

2. Bezug der Ferien

a) Ferienkategorien

Folgende Ferienkategorien werden unterschieden:

- Fixe Ferien:
 - Prioritätsferien (P-Ferien)
 - Schulferien (S-Ferien)
 - Ferien mit früherem Bestätigungstermin (W-Ferien)
 - Ferien (F-Ferien)
- Variable Ferien (V-Ferien)

b) Fixe Ferien:

¹ Kategorien:

- P-Ferien
Jedes FCM hat innerhalb einer Dreijahresperiode Anspruch, bis maximal 21 zusammenhängende Tage als P-Ferien zu wünschen. P-Ferien können in dieser Dreijahresperiode nur einmal bezogen werden. Ohne erfolgte Eingabe in dieser 3-Jahresperiode entfällt der Prioritätsanspruch. Ist eine Zuteilung in dieser 3-Jahresperiode nicht möglich, verfällt der Prioritätsanspruch.

Einzelfälle werden im entsprechenden Monatsgremium geregelt.

Können P-Ferien nicht gewährt werden, dürfen (nur bei S-Ferienberechtigten FCM) als Ersatz 14 zusammenhängende Tage S-Ferien eingegeben werden.

Bei der Zuteilung haben die P-Ferien die erste Priorität.

Dreijahresperioden (Ferienjahre):
2003/04/05 2006/07/08 etc.

Für Neueintretende gilt dieselbe Dreijahresperiode.

- S-Ferien
Einmal pro Ferienjahr haben FCM mit Kindern während der obligatorischen Schulzeit Anspruch auf maximal 14 zusammenhängende Tage S-Ferien.

Im gleichen Ferienjahr können P- und S-Ferien nicht kumuliert werden.

Bei der Zuteilung haben die S-Ferien die zweite Priorität nach den P-Ferien.
- W-Ferien
FCM ohne P- und S-Ferieneingabe haben pro Ferienjahr einmal Anspruch auf maximal 14 zusammenhängende Tage W-Ferien.

Bei der Zuteilung haben die W-Ferien die dritte Priorität nach P- und S-Ferien.
- F-Ferien
F-Ferien entsprechen dem Gesamtanspruch an fixen Ferien abzüglich P-, S-, und W-Ferien.

Bei der Zuteilung haben die F-Ferien die vierte Priorität nach P-, S-, W-Ferien.

² Eingabemodalitäten:

Der fixe Ferienanspruch kann grundsätzlich in drei Teilen eingegeben werden. Ein Teil der gesamten Ferien muss mindestens 14 zusammenhängende Tage beinhalten. Für den Restanspruch beträgt die kleinste Eingabegrösse 4 Tage.

Werden nicht alle Tage des fixen Ferienanspruches eingegeben, teilt die Besatzungsplanung den verbleibenden Teil zu.

FCM, die in der Umschulungsperiode für eine Umschulung vorgesehen sind, können für diese Zeit keine P-, S- und W-Ferien wünschen, F-Ferien nach Absprache mit Flottenchef. Sind die Umschulungs-Termine definitiv bekannt, gilt diese Restriktion nicht mehr.

³ Zuteilungsprioritäten:

Die Priorität der Zuteilung bei P-Ferien richtet sich nach der Seniorität. Für übrige fixe Ansprüche gilt innerhalb der entsprechenden Kategorie der Stand der persönlichen Zeitwertpunkte, bei Punktegleichstand die Seniorität.

⁴ Zeitwertpunkte:

- Für jedes FCM wird ein persönliches Zeitwertpunktekonto geführt. Für die Zuteilungspriorität ist das Total der Punkte der letzten 36 Monate bis zum 31. März des Eingabjahres massgebend.
- Für alle Ferien werden pro Ferientag Zeitwertpunkte berechnet. Diese Zeitwertpunkte werden jedes Jahr für jede Besatzungskategorie aufgrund der vorjährigen Ferieneingaben neu festgelegt und im „Merkblatt Ausführungsbestimmungen Ferien“ publiziert.
- Neueintretenden wird zwecks Berechnung der Dreijahresperiode für die zwei vorangegangenen Jahre ein Punktesaldo entsprechend dem Durchschnitt ihrer Besatzungskategorie minus 15 Prozent zugeteilt.
- Auf dem Konto erfolgen keine Veränderungen bei Funktions- und /oder Typenwechsel. Variable Ferien sind zeitwertpunkteneutral.

c) Variable Ferien:

¹ Ein Teil des jährlichen Ferienanspruches gemäss [Art. 27](#) GAV wird als variable Ferien zugeteilt.

Der variable Anteil beträgt in Abhängigkeit des Ferienanspruches:

- bei 35 Kalendertagen: 9 Tage
- bei 38 Kalendertagen: 10 Tage
- bei 45 Kalendertagen: 12 Tage
- bei 52 Kalendertagen: 14 Tage

² Vier Tage stehen zur Verfügung der Einsatzplanung und werden als V-Ferien zugeteilt. Die Summe der arbeitsfreien Tage (Freitage, Ferien, UBU, TZV, UMU) und der V-Ferientage muss mindestens 5 Tage betragen.

³ Die restlichen Tage dieser variablen Ferien werden grundsätzlich am Stück, mit Einverständnis des FCM auch aufgeteilt, von der Besatzungsplanung zugeteilt. Betreffend der Zuteilung können die FCM über das Eingabesystem ihre Monatspräferenz anmelden. Aus der Präferenzeingabe kann kein Anspruch abgeleitet werden. Die Bestätigung erfolgt spätestens 1 Monat vor Ferienbeginn.

d) Änderungen nach Bestätigung von Ferien:

Allfällig gewünschte Änderungen in der zeitlichen Festlegung der Ferien nach erfolgter Bestätigung, bedürfen des Einvernehmens zwischen der SWISS und dem betroffenen FCM.

3. Ausführungsbestimmungen

¹ Die Ausführungsbestimmungen werden gemäss [Art. 27](#) GAV festgelegt, als „Merkblatt Ausführungsbestimmungen für Ferien“ publiziert und jährlich bis spätestens 1. Juni des Eingabjahres sämtlichen FCM übermittelt.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln zumindest:

- Das Verfahren bei Eingabe
- Die Termine und Fristen betreffend Eingabe und Bestätigung der Kategorien
- Das Verfahren der Beurteilung und Bestätigung
- Das Vorgehen bei allfälliger Nichtbestätigung
- Die für das Ferienjahr gültig zu verrechnenden Zeitwertpunkte

³ Allfällige vereinbarte ergänzende oder abweichende Regelungen gemäss [Art. 27](#) GAV, werden auf dem „Merkblatt Ausführungsbestimmungen für Ferien“ publiziert.

4. Ferienregelungen für Kader

Zuteilungsprioritäten für Kader sind in der „Vereinbarung mit AEROPERS betreffend Cockpit Kader“ geregelt.

Anhang 10 Unbezahlter Urlaub (UBU) / [Art. 28](#) GAV

1. Grundsatz / Zweck

- ¹ Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird den FCM unbezahlter Urlaub (nachfolgend UBU genannt) angeboten.
- ² Der Bezug von UBU ist freiwillig.
- ³ Ein UBU soll kurzfristige Bedürfnisse nach einer Reduktion der Arbeitsleistung abdecken.
- ⁴ Für die nachfolgend aufgeführten Punkte werden Leistung und Entschädigung reduziert: Lohn, Ferien, minimale Freitage pro Monat (OM A 7.1)

2. Allgemeines

- ¹ Die Arbeitsleistung kann pro Kalenderjahr um maximal 90 Tage reduziert werden.
- ² Die minimale Bezugsgrösse beträgt grundsätzlich 5 zusammenhängende Tage. Vorbehalten bleibt Bezug von UBU nach Absprache mit der Crewdisposition.
- ³ Die Einsatzreduktion ist nicht an Kalendermonate gebunden.
- ⁴ Die maximale ununterbrochene Abwesenheit, inkl. Ferien, Militär-, Schutz- und Zivildienst, VAR und TZV beträgt 60 Tage.
- ⁵ Für jede zusammenhängende UBU-Abwesenheitsperiode ist eine separate Eingabe resp. Bewilligung erforderlich.

3. Anmeldung

Das schriftliche Gesuch um UBU ist so früh wie möglich einzureichen:

- bis zum 20. des Vor- Vormonates an den Flottenchef
- Eingaben nach dem 20. des Vor- Vormonates, auch kleiner als 5 Tage, sind an die Einsatzplanung zu richten, haben jedoch schlechtere Priorität als erstgenannte.

4. Zuteilung / Aufteilung

- ¹ Die Bestätigung erfolgt so früh wie möglich, mindestens aber 14 Tage vor Beginn des UBU und spätestens mit der Publikation des persönlichen Einsatzes.
- ² Ist die Nachfrage innerhalb einer Besatzungskategorie einer Flotte grösser als die zur Verfügung stehende Quote, erfolgt die Zuteilung / Aufteilung nach Seniorität.

5. Arbeitsvertrag

FCM mit UBU unterstehen weiterhin dem GAV.

6. Lohn / Bonus / Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung, Erfolgs- und Gewinnbeteiligungen

- ¹ Der Monatslohn, inkl. allfälliger Funktionszulagen, wird anteilmässig gekürzt. Ein UBU-Tag entspricht einem Dreissigstel eines Monatslohnes.
- ² Die SWISS gewährt freiwillig bis auf weiteres einen Lohnbonus. Die Grösse und Anwendbarkeit des Bonus wird von SWISS autonom festgelegt. Zurzeit beträgt der Bonus 20 % und gilt für eine Maximaldauer von kumuliert 30 Tagen pro Kalenderjahr.
- ³ Bei einem UBU hat der bisher versicherte Lohn weiterhin Gültigkeit. Die SWISS bezahlt die vollen Risiko-Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung für die Dauer des UBU.
- ⁴ AHV / ALV / Pensionskasse (Sparbeiträge/IBK) werden monatlich auf dem durch den UBU reduzierten Lohn erhoben.
- ⁵ Eine allfällige Ausschüttung durch den Bonusplan sowie eine Erfolgs- und/oder Gewinnbeteiligung werden gemäss den entsprechenden Reglementen behandelt.

7. Ferien

- ¹ Bei UBU wird der fixe Ferienanspruch gemäss Ferienreglement gekürzt.
- ² Ferienvergabe, Abbau von Ferienguthaben, VAR, TZV sowie Unbezahlter Mutterschaftsurlaub (UMU), haben Priorität vor UBU.

8. Versicherungsschutz

- ¹ Bei Krankheit und Unfall ist der volle Versicherungsschutz auf der Basis des unreduzierten Lohns gewährleistet.
- ² Die bei Berufs- und Nichtberufsunfällen notwendige Abredeversicherung wird von der SWISS abgeschlossen und die Prämie vom Lohn abgezogen.

9. Zusätzliche Bestimmungen

- ¹ Ein UBU-Bezug hat keinen Einfluss auf die Seniorität.
- ² FCM mit UBU werden bezüglich Freiflügen wie Vollzeitbeschäftigte behandelt.
- ³ Bei Krankheit und Unfall während einsatzfreier Perioden bleibt die Meldepflicht an die SWISS bestehen. Ein ärztliches Zeugnis ist ab erstem Tag des Ereignisses notwendig. Krankheit und Unfall während eines UBU berechtigt nicht zu einem Nachbezug der entgangenen einsatzfreien Periode.
- ⁴ Die Vorschriften im OM A betreffend Erneuerung der persönlichen Dokumente (Lizenz, Pass, Visa) sind während des UBU einzuhalten.

1. Grundsatz / Zweck

- ¹ Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, jedoch maximal nach einer Anmeldefrist von einem Jahr, wird dem FCM der Abschluss eines Teilzeitvertrages (nachfolgend TZV genannt) gewährt. Wenn auf Grund von Anträgen betriebliche Engpässe entstehen, wird im Monatsgremium dazu Stellung genommen und der späteste Anfangstermin des TZV verbindlich festgelegt.
- ² Der Abschluss eines TZV erfolgt auf Initiative des FCM und ist freiwillig.
- ³ Bei einem befristeten TZV wird die Vollbeschäftigung ohne Voranmeldung nach Ablauf des Vertrages wieder aufgenommen. Bei unbefristeten Verträgen kann im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf Antrag des FCM eine Änderung des Beschäftigungsgrades (inklusive Wiederaufnahme des 100% Pensums) vorgenommen werden. Massnahmen bei Überbestand sind geregelt im [Art. 15](#) GAV.
- ⁴ Ein TZV soll Bedürfnisse nach einer langfristigen Reduktion der Arbeitsleistung abdecken.
- ⁵ Für die nachfolgend aufgeführten Punkte werden Leistung und Entschädigung pro rata reduziert: Lohn, Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung, Ferien, minimale Freitage pro Monat (OM A 7.1).

2. Allgemeines

- ¹ Ein TZV kann für befristete oder unbefristete Dauer abgeschlossen werden. Die minimale Laufzeit beträgt 18 Monate. Ein TZV mit Laufzeit über 4 Jahre gilt als unbefristet. Nach betrieblichen Bedürfnissen kann gemäss Ziff.1 Abs. 3 von diesen Regeln abgewichen werden.
- ² Die maximale ununterbrochene Abwesenheit, inkl. Ferien, Militärdienst, VAR und UBU beträgt 60 Tage.
- ³ Es stehen verschiedene Bezugsvarianten von TZV zur Verfügung. Kombination von verschiedenen Bezugsvarianten ist nicht zulässig.
- ⁴ Bei einer Umschulung muss während 6 Monaten, beim initial Upgrading während 9 Monaten ab Kursbeginn ohne spezielle Vereinbarung 100% gearbeitet werden. In dieser Periode gelten die Bedingungen wie bei Vollbeschäftigung. Die annullierte Teilzeit wird nicht kompensiert.
- ⁵ Bei qualifikatorischen Problemen kann der Flottenchef im Monats-Gremium eine Änderung des TZV beantragen.

3. Anmeldung

Die schriftliche Bewerbung für einen TZV kann via Flottenchef jederzeit eingereicht werden. Eine Bewerbung ist für beide Seiten verbindlich.

4. Bestätigung

- ¹ Die Bestätigung eines TZV erfolgt im Monats-Gremium. Allfällige Auflagen des Flottenchefs aus qualifikatorischen Gründen müssen dabei berücksichtigt werden.
- ² Allfällig gewünschte Änderungen in der zeitlichen Festlegung des TZV nach erfolgter Bestätigung, bedürfen des Einvernehmens zwischen SWISS und dem betroffenen FCM.

5. Arbeitsvertrag

¹ FCM mit TZV unterstehen grundsätzlich weiter dem GAV.

² Vom GAV abweichende Anstellungsbedingungen werden im Teilzeitvertrag geregelt.

6. Lohn, Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung, Erfolgs- und Gewinnbeteiligungen

¹ Der Lohn wird pro rata gekürzt und es wird ein neuer Jahreslohn festgelegt. Der neue Jahreslohn gilt ab Vertragsbeginn. Der Lohndienstjahreswechsel bleibt unverändert.

² Eine allfällige Erfolgs- und/oder Gewinnbeteiligung wird gemäss entsprechendem Reglement behandelt.

³ Die Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung werden aufgrund des reduzierten Lohns geleistet. Die SWISS bezahlt während eines befristeten TZV zusätzlich die Differenzprämie vom reduzierten zum versicherten Lohn in die Risikoversicherung der beruflichen Vorsorgeeinrichtung.

⁴ Der Lohnabzug für AHV / ALV basiert auf dem reduzierten Jahreslohn.

⁵ Durch den Bezug von TZV kann kein Recht auf Weiterbeschäftigung über das BPa hinaus, zwecks Kompensation der Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung, abgeleitet werden.

⁶ Das FCM trägt die durch den TZV entstandenen Mehrkosten von 0.5% Lohn pro 5% TZV. Die Abgeltung kann nach Wahl des FCM entweder durch Lohnreduktion oder Reduktion der TZV-Tage erfolgen.

7. Militär-, Schutz- und Zivildienst

Während einem TZV beziehen sich die im [Anhang 1](#) GAV geregelten Lohnzahlungen auf den reduzierten Lohn.

8. Ferien

Bei TZV wird der fixe Ferienanspruch gemäss Ferienreglement gekürzt.

9. Versicherungsschutz

¹ Bei Krankheit:

Für die Dauer des TZV basieren Lohnersatzleistungen auf dem reduzierten Lohn. Übersteigt die Absenz infolge Krankheit die Dauer des TZV, erfolgen Lohnersatzleistungen nach Ablauf des TZV auf der Basis des unreduzierten Lohns.

² Bei Unfall:

Der Versicherungsschutz für Berufs- und Nichtberufsunfälle ist während der ganzen Dauer des TZV auf der Basis des unreduzierten Lohns gewährleistet. Die dafür notwendige Abredeversicherung wird von der SWISS abgeschlossen und die Prämie vom Lohn abgezogen.

³ Bei Invalidität / Tod:

Der Versicherungsschutz der Berufsvorsorgeeinrichtung erfolgt nach deren reglementarischen Bestimmungen.

⁴ Altersvorsorge:

Die Beiträge an die Berufsvorsorgeeinrichtung basieren auf dem reduzierten Jahreslohn. Die Altersgutschriften in das IBK des TZV-Bezügers werden demzufolge beeinflusst. Das FCM hat die Möglichkeit, die fehlenden Altersgutschriften auf den unreduzierten versicherten Lohn als Arbeitnehmerbeiträge nach den Bestimmungen der Berufsvorsorgeeinrichtung zu leisten.

10. Zusätzliche Bestimmungen

¹ Ein TZV hat keinen Einfluss auf die Seniorität.

² FCM mit TZV werden bezüglich Freiflügen wie Vollzeitbeschäftigte behandelt.

³ Bei Krankheit und Unfall während einsatzfreier Perioden bleibt die Meldepflicht an die SWISS bestehen. Krankheit und Unfall während eines TZV berechtigen nicht zu einem Nachbezug der entgangenen einsatzfreien Periode.

⁴ Die Vorschriften betr. Erneuerung der persönlichen Dokumente (Lizenz, Pass, Visa) sind während des TZV einzuhalten.

11. Bezugsvarianten

¹ Folgende Teilzeitabstufungen (Arbeitspensen) sind möglich:

TZV90, TZV80, TZV75, TZV70, TZV65

² Eine Arbeitszeitreduktion von 10% (TZV90) ergibt 36,5 zusätzliche freie Tage, TZV Tage genannt. Dies entspricht 10% von 365 Tagen.

³ TZV-Tage müssen als "TZV" im Einsatz bezeichnet sein.

⁴ Zuteilung:

▪ Bezugsvariante 1 TZVMxx:

Innerhalb des Kalendermonates können TZV Tage in Teilen von minimal 3 Tagen von der Einsatzplanung zugewiesen werden. Halbe Tage werden mit dem folgenden Monat verrechnet. Die Reservenplanung wird durch eine TZV Vereinbarung nicht tangiert.

▪ Bezugsvariante 2 TZVRxx:

Die TZV Tage müssen im Anschluss an die Rotations-Freitage geplant werden, möglichst proportional zur Rotationslänge und gleichmässig verteilt übers Jahr. Die Reservenplanung wird durch eine TZV Vereinbarung nicht tangiert.

▪ Bezugsvariante 3 TZVQxx:

Die maximale Arbeitszeitreduktion beträgt 25%. Das Guthaben an freier Zeit setzt sich zusammen aus der Summe der TZV Tage und dem verbleibenden Ferienanspruch nach Abzug der V-Ferien. Je ein Viertel dieses Guthabens ist nach Anmeldung des FCM grundsätzlich zusammenhängend und quartalsweise durch die Planung zuzuteilen. Perioden mit hoher Feriennachfrage unterliegen Bezugsbeschränkungen. Bezogen auf die Ferien gelten die Bestimmungen im [Anhang 9](#) GAV nicht. Die Reservenplanung wird durch eine TZV Vereinbarung nicht tangiert.

⁵ Auf Antrag des FCM kann das Monatsgremium abweichende Bezugsvarianten genehmigen.

⁶ Planungsflexibilität (gilt nur für Bezugsvariante 1 und 2)

Änderungen aus der Disposition, die TZV Tage tangieren, sind einmal pro Monat ohne Einverständnis des FCM gestattet. Die entgangenen Tage sind innerhalb der folgenden 3 Kalendermonate zu kompensieren und als 'TZV komp' zu bezeichnen. 'TZV komp' Tage sind im Allgemeinen von dieser Planungsflexibilität ausgenommen. Disposition und FCM können jedoch im gegenseitigen Einvernehmen über diese 'TZV komp' Tage verfügen.

Anhang 12 Ruhendes Arbeitsverhältnis (RAV) / [Art. 30](#) GAV

1. Grundsatz / Zweck

- ¹ Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird den FCM angeboten, das Arbeitsverhältnis für eine zum voraus bestimmte Zeit ruhen zu lassen (nachfolgend RAV genannt).
- ² Der Bezug von RAV ist freiwillig.
- ³ Ein RAV soll eine längerfristige Abwesenheit ermöglichen.
- ⁴ Während dem RAV ruhen sämtliche Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Ausnahmen in Bezug auf Seniorität, Lohneinstufung, Ferien, Freiflugvergünstigungen werden nachfolgend speziell geregelt.

2. Allgemeines

Die minimale Bezugsdauer beträgt 6 Monate, die maximale Bezugsdauer 3 Jahre.

3. Anmeldung

Das Gesuch für RAV ist dem Flottenchef einzureichen.

4. Bestätigung

Die Bestätigung des RAV erfolgt auf Antrag des Flottenchefs im Monats-Gremium. Allfällige Auflagen des Flottenchefs aus qualifikatorischen Gründen müssen dabei berücksichtigt werden. Änderungen in der zeitlichen Festlegung nach erfolgter Bestätigung bedürfen des Einvernehmens mit dem FCM.

5. Arbeitsvertrag

- ¹ Die SWISS verpflichtet sich, das FCM nach Ablauf des RAV wieder zu beschäftigen. Vorbehalten bleiben Massnahmen gemäss [Art. 15](#) GAV, welche zwischenzeitlich getroffen wurden.
Solche Massnahmen werden dem FCM, sofern es davon betroffen ist, mitgeteilt. Das FCM muss zu diesem Zweck eine Zustelladresse in der Schweiz bekanntgeben.
- ² Eine allfällige Requalifikation hat vor der Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Wenn diese durch Umschulung erfolgt, verfällt diese Bedingung.
Ein allfälliges Upgrading zum Commander ist frühestens nach 6 Monaten Streckeneinsatz als F/O möglich. Eine Abgeltung einer daraus entstehenden Verzögerung im Upgrading gemäss [Anhang 2](#) GAV (Senioritätsreglement) ist ausgeschlossen.

6. Seniorität

Bei einer Abwesenheit bis zu 6 Monaten bleibt die Einstufung in der Seniorität unverändert. Bei Abwesenheit von über 6 Monaten wird die Seniorität um die 6 Monate übersteigende Periode nach hinten korrigiert. Bei gleichem Eintrittsdatum nach Korrektur wird das ältere FCM zuoberst eingereiht.

7. Lohneinstufung

Bei einer Abwesenheit bis zu 6 Monaten bleibt das für die Berechnung der Lohndienstjahre massgebende Eintrittsdatum unverändert. Bei Abwesenheit von über 6 Monaten wird ein neues Datum für die Berechnung der Lohndienstjahre festgelegt. Das ursprüngliche Datum wird um die 6 Monate übersteigende Periode korrigiert.

8. Berufsvorsorgeeinrichtung

Während des RAV bleibt das FCM Destinatär der Berufsvorsorgeeinrichtung, sofern es die gesetzlichen Bestimmungen dazu erfüllt. Es gelten die entsprechenden reglementarischen Bestimmungen der Berufsvorsorgeeinrichtung.

Die SWISS leistet für die Dauer des RAV keine Beiträge an die Berufsvorsorgeeinrichtung.

9. Versicherungsschutz

¹ Bei Krankheit:

Für die Dauer des RAV erfolgen keine Lohnersatzleistungen.

² Bei Unfall:

Der Versicherungsschutz für Berufs- und Nichtberufsunfälle ist während der ganzen Dauer des RAV nicht gewährleistet und somit individuell abzudecken.

³ AHV / ALV

Die SWISS leistet für die Dauer des RAV keine AHV / ALV Beiträge.

10. Zusätzliche Bestimmungen

Bei der Rückkehr in ein Arbeitsverhältnis mit SWISS gelten die Arbeitsbedingungen gemäss dem dann gültigen GAV SWISS / AEROPERS.

Anhang 13 **Verordnete Arbeitszeitreduktion (VAR) / [Art. 31](#) GAV**

1. Grundsatz / Zweck

¹ Um bei Überbeständen Entlassungen zu vermeiden, kann den FCM eine Arbeitszeitreduktion verordnet werden (nachfolgend VAR genannt). AEROPERS hat MB.

² VAR gilt in der Regel in gleicher Dauer für alle FCM.
Zum Zweck der Bestandessteuerung kann VAR gemäss [Art. 15](#) GAV (Massnahmen bei Überbestand) angewendet werden. Für FCM im TZV-Verhältnis gilt VAR erst, wenn die Reduktion den Anteil des TZV übersteigt.

³ Für die nachfolgend aufgeführten Punkte werden Leistung und Entschädigung reduziert:

- Lohn: pro rata
- Minimale Freitage pro Monat: gemäss OM A 7.1 "Free days"

2. Allgemeines

¹ Die Zuteilungsperiode für VAR ist identisch mit dem Kalenderjahr. Während dieser Dauer muss sämtlichen FCM die gesamte VAR-Dauer eingeplant werden.

² Die Arbeitsleistung kann bis zum vollendeten 57. Altersjahr pro Verordnungsjahr um maximal 30 Tage reduziert werden, nach dem vollendeten 57. Altersjahr um maximal 6 Monate.
Die Reduktionen werden im entsprechenden Monatsgremium festgelegt. Während dem Verordnungsjahr ein- und austretende (inkl. Pension) FCM erhalten VAR pro rata zuteilt.

³ Für die Zuteilung von VAR beträgt die minimale Ankündigungsfrist 3 Monate. Bei VAR über 30 Tage beträgt die minimale Ankündigungsfrist 6 Monate.

⁴ Die Einsatzreduktion ist nicht an Kalendermonate gebunden.

⁵ Die maximale ununterbrochene Abwesenheit für FCM bis zum vollendeten 57. Altersjahr, inkl. Ferien, Militärdienst, TZV und UBU beträgt 60 Tage.

3. Lohn, Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung, Erfolgs- und Gewinnbeteiligungen

¹ Der Lohn wird pro rata gekürzt und es wird ein neuer Jahreslohn festgelegt.

² Allfällige Ausschüttungen aus Erfolgs- und/oder Gewinnbeteiligungen und Bonusplan werden nicht gekürzt.

³ Die Beiträge an die Berufsvorsorgeeinrichtung werden aufgrund des reduzierten Lohns geleistet. Die SWISS bezahlt während eines VAR die Differenzprämie vom reduzierten zum versicherten Lohn für die Risikoversicherung der Berufsvorsorgeeinrichtung. Das FCM hat die Möglichkeit, sich bis zum versicherten Lohn nach den Bestimmungen der Berufsvorsorgeeinrichtung in die Altersleistung einzukaufen, sofern die Erhaltung der Altersleistung auf dem versicherten Lohn nicht durch die Berufsvorsorgeeinrichtung oder SWISS erfolgt.

⁴ Der Lohnabzug für AHV / ALV basiert auf dem reduzierten Jahreslohn.

4. Militär-, Schutz- und Zivildienst

In einem Verordnungsjahr beziehen sich die im [Anhang 1](#) GAV geregelten Lohnzahlungen auf den reduzierten Lohn.

5. Ferien

- ¹ Bei VAR wird der Ferienanspruch für FCM bis zum vollendeten 57. Altersjahr gemäss Ferienreglement nicht gekürzt.
- ² Für FCM welche das 57. Alterjahr vollendet haben, wird der Ferienanspruch bei VAR bis 30 Tage nicht gekürzt. Bei mehr als 30 Tagen VAR erfolgt eine Kürzung pro rata.
- ³ Ferienvergabe und VAR haben die höchste Vergabepriorität.

6. Versicherungsschutz

- ¹ Bei Krankheit:
In einem Verordnungsjahr basieren Lohnersatzleistungen (gemäss [Anhang 6](#) GAV) auf dem reduzierten Lohn.
- ² Bei Unfall:
Der Versicherungsschutz für Berufs- und Nichtberufsunfälle ist in einem Verordnungsjahr auf der Basis des unreduzierten Lohns gewährleistet.
- ³ Bei Invalidität / Tod:
Der Versicherungsschutz der Berufsvorsorgeeinrichtung erfolgt nach deren reglementarischen Bestimmungen.

7. Zusätzliche Bestimmungen

Bei Krankheit und Unfall während einsatzfreier Perioden bleibt die Meldepflicht an die SWISS bestehen.

1. Unterbrechung des Flugdienstes bei Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

¹ Nach Kenntnisnahme einer Schwangerschaft informiert das FCM den ärztlichen Dienst der SWISS.

Das FCM kann auf Wunsch und in Absprache mit dem Flottenchef weiterhin im Flugdienst eingesetzt werden, sofern sie fliegerärztlich tauglich ist, längstens jedoch bis zum Ende der 24. Schwangerschaftswoche. Es bleibt dem betroffenen FCM überlassen, ob sie den Einsatz im Flugdienst auf die mittleren Monate der Schwangerschaft (4. bis 6. Monat) beschränken möchte.

² Für diejenige Zeit der Schwangerschaft, in der ein Flugeinsatz nicht möglich ist, kann das betroffene FCM auch im Bodendienst eingesetzt werden. Eine zumutbare Bodentätigkeit wird zwischen Flottenchef und dem FCM gemeinsam beurteilt.

³ Das FCM hat nach der Geburt Anspruch auf vier Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub.

2. Recht auf unbezahlten Mutterschaftsurlaub (UMU)

¹ Zur Pflege des Neugeborenen besteht grundsätzlich das Recht, den Mutterschaftsurlaub von vier Monaten durch unbezahlten Urlaub (nachfolgend UMU genannt) auf maximal ein Jahr auszudehnen. Der UMU ist unmittelbar im Anschluss an den bezahlten Mutterschaftsurlaub zu beziehen.

Der Antrag für UMU hat möglichst frühzeitig, spätestens jedoch zwei Monate nach der Niederkunft zu erfolgen. Der UMU kann ganz oder teilweise auch vom Vater bezogen werden, wenn beide Elternteile bei der SWISS in der Schweiz arbeiten.

² Aus einer Aufteilung des UMU darf keine zusätzliche Requalifikation entstehen. Grundsätzlich steht nur der Mutter des Neugeborenen nach der Unterbrechung des Flugdienstes infolge Schwangerschaft eine Requalifikation zu.

³ Während eines UMU unterstehen FCM weiterhin diesem GAV.

3. Lohn / Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung

¹ Während der Schwangerschaft und während vier Monaten nach der Geburt wird der volle Lohn ausgerichtet.

² Während der Dauer des UMU erfolgt keine Lohnzahlung. Die SWISS bezahlt während eines UMU nur die Prämien der Risikoversicherung (RV) in die Berufsvorsorgeeinrichtung. Der Versicherungsschutz erfolgt nach den reglementarischen Bestimmungen der Berufsvorsorgeeinrichtung.

³ Dauert die Abwesenheit von der Geburt bis zum Wiedereintritt in den Flugdienst mehr als zwölf Monate, erfolgt eine Korrektur des für die Lohndienstjahresbemessung massgebenden Eintrittsdatums. Das ursprüngliche Datum wird um die zwölf Monate übersteigende Periode korrigiert.

4. Seniorität

¹ Infolge Abwesenheit durch Schwangerschaft, bezahlten Mutterschaftsurlaub und UMU entsteht für das FCM kein Nachteil bezüglich Seniorität.

² Ein allfälliges Upgrading zum Commander ist frühestens nach sechs Monaten Streckeneinsatz als F/O möglich. Eine Abgeltung einer daraus entstehenden Verzögerung im Upgrading gemäss [Anhang 2](#) GAV (Senioritäts-Reglement) ist ausgeschlossen.

5. Auflösung des Arbeitsvertrages

- ¹ Während der Schwangerschaft und in den vier Monaten nach der Niederkunft darf die SWISS das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.
- ² Das FCM kann in dieser Zeit gemäss [Art. 14](#) GAV kündigen. Kündigt das FCM während der Schwangerschaft, richtet die SWISS bei Austritt ein Schwangerschaftsgeld aus, welches dem Lohn für den viermonatigen, bezahlten Mutterschaftsurlaub entspricht.