

Eckwerte

Turnaround – Paket

Zusammenfassung der Präsentation
anlässlich der Mitgliederanlässe



Inhalt

1. Zustand SWISS heute
2. GAV 2002 (Ablösung des B-GAV)
3. Vereinbarung SPA-SWISS
4. Vereinbarung AEROPERS-SWISS
 1. Verordnete Teilzeit (VTZ)
 2. Abgangsentschädigungen / freiwillige vorzeitige Pensionierung
 3. Fragen im Zusammenhang mit ALV
5. Businessplan / Netzwerk
6. Nächste Schritte / Termine Abstimmung
7. Abschlussworte des Präsidenten



Zustand Swiss heute

- Täglich grosse Verluste trotz guter Arbeit der Belegschaft
- Keine Korrektur heisst: Ende 2003 ist Ende!
- Alternativen sind schwierig, Flotte wäre sicher nicht grösser als 18/22
- SWISS muss sanieren!
- Wir müssen den Turnaround schaffen!
- Restrukturierungsphase: mit 2 Jahren rechnen



Umfeld

- **Verbände** heute alle dabei > Personal macht mit
- **Investoren** Lösungsansätze sind vorhanden
- **Wahlen** blockieren, Handlungsunfähigkeit Politik
- **LH oder andere Airlines** Viel Spekulation / Partnerschaft bei „stand-alone“ Variante stärkend, sonst nicht / One World sinnvoller als Star Alliance
→ Wir favorisieren „stand-alone“, Merger ist jedoch kein no go!
- **Alternativ-Konzepte** Wir klären alle Varianten ab / Grösste Chance für einen Netzwerkcarrier mit 18 / 22 Flz. hat in den Augen des Vorstandes ganz klar das Konzept Swiss gem. neuem BP
→ Turn-around + Contribution = Chance auf Investor = Survive
- **Stand „Contribution“** Bodenverbände ca. 3% / SPA Korrektur Produktivität (Indices jetzt ok, FDR ok) / Mgmt (bis 14%) / AEROPERS ca. 7%



GAV 2002



GAV 2002

Entstehungsprozess

- Nach definitivem Nein der SPA zum gemeinsamen B-GAV, haben SWISS und AEROPERS vereinbart, den GAV der neuen Situation entsprechend anzupassen.
- Seit Ende November wurde in 14 Redaktions-sitzungen der GAV komplett überarbeitet.
- Unterschrieben wurde das neue Vertragswerk letzten Donnerstag Abend (7.8.2003).
- Abstimmung erfolgt zusammen mit dem Paket „Turn Around“ Anfangs September.



GAV 2002

Was ist neu am GAV2002?

- Sämtliche Verweise auf Crossair und/oder CCP wurden gestrichen.
- Bezeichnung OC2 wurde auf Main Carrier (MC) geändert.
- Referenzierungen auf den Swissair GAV99 wurden - wo immer möglich - neu in den GAV integriert und somit für die Zukunft definitiv verankert.
- Einige zwischenzeitlich ausgehandelte Punkte wurden ergänzt:
 - Gerichtsstand neu ZRH statt BSL
 - Getrennte Pensionskasse
 - Etc.
- Layout wurde komplett überarbeitet.
- GAV ist im Download Bereich auf unserer Mitgliederseite im Internet.



Inhalt Vereinbarung SPA



Vereinbarung SWISS-SPA

Ausgangslage:

- Belastende Schiedsgerichtsurteile plus nicht vorhandene Finanzierung bis Herbst 2003
→ „tödliche Kombination“

Möglichkeiten SWISS:

- Umsetzung Schiedsgericht: wirtschaftlicher Ruin & Krieg mit AEROPERS
 - „Hard way“ (GAV Kündigung SPA):
 - Eigentlich „illegal“: Ausweg GAV „ruinös“
 - Hohes Prozessrisiko
 - Finanzierung oder Allianz unwahrscheinlich
- Gefahr GROUNDING Swiss



Vereinbarung SWISS-SPA

- Aussergerichtliche Einigung mit einem Vergleich („Terrible Deal“) zwischen SWISS und SPA
- Ergebnis:
 - Verzicht SPA auf Umsetzung Schiedsgericht und weitere Klagen
 - Entlassung 526 ex-LX-Piloten gem. Business Plan
- Preis:
 - Abgangsentschädigungen
 - Kündungsverbot oder Reissverschluss bis 2005 für Verbleibende ex Crossair Piloten
 - Verzicht Swiss auf „Swiss Express“ bis 2005
 - Operation Charter A-320 im OC1
 - Kündigungsschutz für Vorstandsmitglieder



Vereinbarung SWISS-SPA

Reaktion AEROPERS:

- Absichern Interessen durch
Gegenvereinbarung AEROPERS-Swiss
- Kein Anerkennen Vereinbarung Swiss-SPA

→ Ausnahme:

- Abgangsentschädigungen
- Charter Operation bis 31.10.05 im OC1
(jedoch abgesichert)



Inhalt Vereinbarung AEROPERS



Vereinbarung SWISS-AEROPERS:

Absicherungen (spezielle Vertragsteile):

- SPA: Abgangsentschädigungen
AP → *eigenes Abgangsmodell*
- SPA: Kündigungsverbot oder Reissverschluss bis 2005 für Verbleibende
AP → *analoger Kündigungsschutz für uns*
- SPA: Operation Charter wieder im OC1
AP: → *Unterwanderungsschutz & Arbeitsplatzkompensation für die verlorenen 33 Pilotenstellen im OC2*
- SPA: Kündigungsschutz für Vorstandsmitglieder
AP: → *bei uns sicher nicht!*



Vereinbarung SWISS-AEROPERS:

Absicherungen (generell):

- Vereinbarung SPA gültig bis 31.10.05
- Kein Präjudiz für künftige GAVs
- Zugeständnisse AEROPERS nur gültig bis 31.12.05
→ GAV2002 = Verhandlungsgrundlage
- Unterwanderungsschutz Charter
- Fehlschlagen Businessplan
→ Zugeständnisse AEROPERS hinfällig
- Zusätzliche Zugeständnisse an SPA
→ gleiche Rechte für AEROPERS



Businessplan / Restrukturierung

Forderungen SWISS:

- Entlassung von ca. 220 Piloten (FTE)
- Reduktion Gesamtaufwand um zusätzliche 15% nach Flottenabbau (Volumeneffekt)

Verhandlungsergebnis:

- Keine Entlassungen (Teilzeitmodell)
- Abgangsentschädigungen & freiwilliges Pensionierungsmodell (noch offen)
- Contribution for Turnaround: 7.2%
→ Nur temporär bis Ende 2005



VTZ

Verordnete Teilzeit



Teilzeitmodell (VTZ-Modell)

- Limitiert bis 31.12.05
- Grundmodell:
 - VTZ65 (159 Copis)
 - VTZ75 (potentielle RHS CMD; d.h. CMD die dank dem Teilzeitmodell nicht auf den rechten Sitz müssen)
 - VTZ85 (eff. RHS CMD; bisherige und neue)
 - VTZ85 (übriges Korps)
- Prinzip VTZ:
 - Zuteilung von ganzen Monatsblöcken (ev. 14 Tage); VTZ im Umfang von 8% ergibt einen ganzen Monat frei.
 - „Rest-Tage“ werden in variablen VTZ-Tagen pro Monat kompensiert
 - Black Periods für VTZ-Blöcke (Ferien): Juli, August, Oktober
 - Ferienkürzung wegen VTZ nur auf variablen Ferien; pro 8% VTZ erfolgt eine Ferienkürzung von ca. 4 Tagen



Teilzeitmodell (VTZ-Modell)

- Zuteilung VTZ
 - Blöcke sind wünschbar (Seniorität innerhalb VTZ-Kategorie/Flz-Typ/Funktion)
 - EDV-Lösung
 - Planungshorizont ein Jahr (Bestätigung der VTZ-Blöcke erfolgt vor 1.11.03 für ein Jahr)
 - Prinzip: soviel Blöcke wie möglich, sowenig var TZV-Tage wie nötig
- TZV vs VTZ
 - TZV weiter möglich, falls unter VTZ-Pensum
 - TZV90 wird aufgehoben (TZV80 für Copis mit VTZ65 ebenfalls aufgehoben)
 - ausserordentliche Kündigung der heutigen TZV-Verträge ist durch FCM möglich
 - Beitrag Investment T'around von 7,2% wird noch abgezogen



Teilzeitmodell (VTZ-Modell)

- Die Prämien für die Risikoleistungen der Pensionskasse erfolgen weiterhin auf vollem Salär und werden weiterhin von der Firma übernommen
- Zusätzliche UKs infolge des Teilzeitmodelles werden von der Firma übernommen
- Lohnanpassungen erfolgen halbjährlich
- Verrechnung VTZ erfolgt jährlich
→ nicht gewährte Tage werden in fixe Ferien umgewandelt
- FDR bleiben unverändert



Warum dieses VTZ-Modell ?

- Warum nicht TZV linear über alle ?
 - Ergibt pro FCM ein Arbeitspensum von 80.7% mit einem Lohn von 77% (unter Berücksichtigung des Investment Turnaround von 7,2%) → Dies ist aus Sicht des Vorstands dem Gros des Korps nicht zuzumuten.
- Warum nicht VAR / UBU ?
 - Schlechtes Instrument für uns, da Verbilligung der Altersstruktur der SWISS und nicht den FCM zulieft.
- Förderung freiwilliger Abgänge durch Abgangsentschädigung erstrebenswerter, anstatt erzwungene Entlassung zu provozieren
- Überbestand verhindert, dass bei Aufbau im MC Segment (OC2) Leute von CCC (OC1) berücksichtigt werden
- Betroffene Gruppen (eigentlich zu entlassene Copis/pot. Right Hand Seat CMD) haben grösseren Beitrag zu leisten im Rahmen der Zumutbarkeit



Ausgangs-Modell VTZ (Bottom Line für dieses Modell)

Bedarf 654 FTE / keine Abgänge (Worst Case):

- Korps
 - Arbeitspensum 85%
 - Lohn 83% (inkl. Investment Turnaround von 7,2%)
- Potentielle RHS CMD (73 jüngste CMD Stand 15. Juli 03)
 - Arbeitspensum 77%
 - Lohn 75% (inkl. Investment Turnaround von 7,2%)
- Gruppe 159 F/O
 - Arbeitspensum 67%
 - Lohn 65% (inkl. Investment Turnaround von 7,2%)

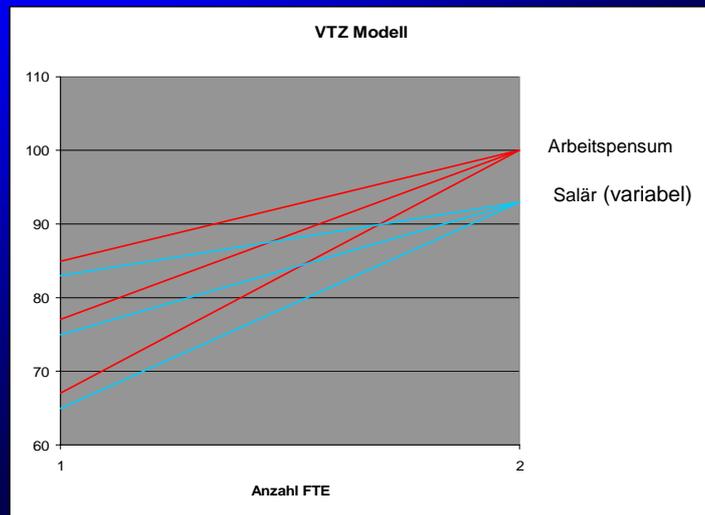


Mechanik für Veränderungen

- Betroffene Gruppen ändern proportional Pensen stärker
- Ausgang- und Endszenario werden von allen gleichzeitig erreicht (siehe nächste Seite)
- Operation stabilisieren
 - MFF für jüngste (75%)
 - Möglichst wenig RHS CMD
- Soziale Gerechtigkeit

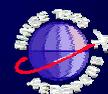


Prinzip für Veränderungen



Effektive Saläre und Arbeitspensen für den WTT 03/04 (höhere Produktion als erwartet infolge Ops von 2 MD11 zusätzlich)

- Korps (VTZ 92%)
 - Inv. T'around - 7.2%
 - Solibeitrag - 4.8%
 - **Salär 88%**
- pot RHS CMD (VTZ 87%)
 - Inv. T'around - 7.2%
 - Solibeitrag - 9.8%
 - **Salär 83%**
- Gruppe 159 F/O (VTZ 82%)
 - Inv. T'around - 7.2%
 - Solibeitrag - 14.8%
 - **Salär 78%**



Prognose: Zahlen für den STT 04

(sofern keine freiwilligen Abgänge/Reduktion infolge Wegfall 2 MD11)

- Korps
 - Arbeitspensum 86%
 - Lohn 84%
- pot RHS CMS
 - Arbeitspensum 79%
 - Lohn 76%
- Gruppe 159
 - Arbeitspensum 70%
 - Lohn 67%



RHS CMD

- Ausgangslage (Stand Juni 03)
 - RHS CMD (bisher) 21
- WTT 03/04
 - weitere RHS CMD 15
 - TOTAL RHS CMD 36
- Pro 10 F/O Abgänge (ohne entsprechende CMD Abgänge) werden ca. 3-4 weitere RHS CMD ausgelöst → zwischen 0 und 15 weitere RHS CMD auf STT 04



Abgangs- entschädigung



Abgangsentschädigungen

- „Abgangspot“ von max. 21 Mio SFR
- Höhe Entschädigung: **1 Jahressalär brutto**
- Ziel: so viel freiwillige Abgänge wie möglich
- Angebot begrenzt bis 31.1.04
- Prinzip first come, first serve (am gleichen Tag gilt die Seniorität top-down)
- Beginn Ausschreibung: 1.9.03
- Kündigungsfrist von 6 Monaten (100% Salär minus Invest. T'around von 7,2% / 100% Arbeitsleistung). Kündigung erst ab 1.11.03 möglich.
- Auszahlung bei Austritt
- Firma kündigt, d.h. FCM gibt nur Bereitschaft sich kündigen zu lassen



Abgangsentschädigungen

- Anreizsystem Frühentscheider bis 31.10.03:
 - F/O: Fr. 10'000.-
 - CMD: Fr. 20'000.-
- Freistellungswünsche seitens FCM
 - Möglich ab 1.11.03
 - braucht Einverständnis Swiss, d.h. kein automatisches Recht!!
 - Verzicht FCM auf ordentliche Kündigungsfrist
- Härtefonds für Copiloten Lohn < 75% + unterstützungspflichtige Kinder



Abgangsentschädigungen

- Freiwilliges Pensionierungsmodell (noch in Abklärung)
 - Noch in Abklärung (Chancen gut)
 - Gruppe: 50 und älter
 - Verbleib in PK Swiss II nach freiwilligem Abgang (inkl. Abgangsentschädigung)
 - Reguläre Pensionierung mit 55 (Wahl: Rente oder Kapital)
 - Freiflugreglement weiterhin gültig
 - Bei Invalidisierung sofortige Zwangs-Pensionierung
 - Bedingungen:
 - ◆ Keine Arbeitstätigkeit in CH (Ausland ??)
 - ◆ Keine ALV Berechtigung



Arbeitslosen- entschädigung



Arbeitslosenversicherung

- Abgang in diesem Herbst
 - Swiss kündigt mit dem Vermerk: „wirtschaftlicher Grund“ (keine Einstelltage, Basis 100% Salär)
→ voller Anspruch ALV
- Kündigung nach TZ-Arbeit
 - Während der Kündigungsfrist wieder 100% Salär minus Inv. T'around von 7.2%.
→ voller Anspruch ALV
- Nachlass / Konkurs
 - Bis Herbst 2003: 100% Lohnliste
→ voller Anspruch ALV
 - 2004 / 2005:
→ Reduktion des Anspruch ALV für gewisse F/O welche das max. ALV-Salär von CHF 8'900.--
 - ◆ ev Pilotversuch mit SECO



Businessplan



Netzwerk



Stand Businessplan & Netzwerk

Kostenreduktionsziele in Griffweite

- Vereinbarungen mit Gewerkschaften / Verbänden
- Zugeständnisse der Supplier
- Anpassung der Flotte an reale heutige Möglichkeiten
- Straffung im Overhead
- Neues Produkt in Europa → tiefere Kosten

- B-Plan der SWISS wird glaubwürdig für Investoren
- SWISS wird attraktiv für Allianzen



Stand Businessplan & Netzwerk

Flottenentwicklung:

- Keine 19. Langstreckenmaschine
- Dafür Aussicht auf Operation von Business-Jets (ACJ)
 - IAD und EWR sind definitiv zu teuer mit A330-Ops
 - ACJ stellen eine valable Alternative dar
 - Unsere Piloten sollen die Maschinen fliegen
 - Aber: Evtl. Konzessionen im Bereich FDR nötig
- 2 MD-11 über den WTT in den Südatlantik
 - Ca. 50 Arbeitsplätze über den Winter !
 - STT04: Streichung entweder SAT oder JNB
- Charterops im WTT noch einige Monate im „MC“
 - Fließender Übergang ins „CCC“



Nächste Schritte



Abstimmung

- Folgende Geschäfte müssen durch Euch abgestimmt werden:
 - Paket „Turnaround“ (insb. VTZ-Modell)
 - GAV2002
 - Statutenänderung bezüglich Integration der SwissAlpa in AEROPERS
- Termine Abstimmung:
 - Beginn Kommentarfrist: Di 2.9.03
 - Beginn Abstimmungsfrist: Fr 26.9.03
 - Ende Abstimmung: Do 16.10.03)*

)* Rechtzeitig vor Nov. Salär



Transparenz Management-Saläre

- Je ein Vertreter der kapers und AEROPERS hatten letzte Woche die Gelegenheit, vertraulich die Salärbänder aller Kaderstufen einzusehen. Diese Einsicht wurde seit Monaten hart erkämpft.
- Saläre und Lohnnebenleistungen liegen gemäss unserer Beurteilung im Benchmark.
- Die vorgesehenen Beiträge zum Turnaround sind im Vergleich zu unserem Beitrag akzeptabel. Vom Top Management wäre für die AEROPERS und kapers ein grösserer Beitrag jedoch wünschenswert.



Transparenz Management-Saläre

- Es wird von Swiss, kapers und AEROPERS eine Revisionsgesellschaft beauftragt, welche bis Ende Jahr zu überprüfen hat, ob die individuellen Saläre tatsächlich in den offengelegten Salärbänder liegen und ob die Lohnabzüge auch tatsächlich vorgenommen wurden.
- AEROPERS und kapers wird insbesondere die zukünftigen Bonusmodelle für das Management sehr genau prüfen (lassen).
- Reorganisation / Restrukturierung Top Management erfolgt ab August. AEROPERS überwacht den Prozess.



Schlussworte



Abschlussworte

- Harte Realität = harte Worte
- Heute Stellung halten / Vorbereiten, dass Terrain zurückgewinnen morgen möglich wird
- Anpacken und Probleme lösen hat sich bereits enorm gelohnt
- Heutiger Abschluss ist ein Erfolg
- Resistenz und Zielerreichung ist bewiesen
- Diese Erfahrung gibt uns die Motivation, mit ungebrochenem Elan weiter zu machen

