

Anhang 1 zum GAV für das Bodenpersonal der SWISS in der Schweiz ab 1.1.2018

Im Allgemeinen Teil sind Grundsätze zum Salär bei der SWISS festgelegt, welche für alle Mitarbeitenden, die dem GAV für das Bodenpersonal der SWISS in der Schweiz unterstehen, gelten. Ergänzend zum allgemeinen Teil sind im 2. Teil spezifische Bedingungen für die Bereiche Technik und Operations Steering und im 3. Teil spezifische Bedingungen für alle übrigen Bereiche bei der SWISS festgelegt.

1 Allgemeiner Teil

1.1 Salärmodell

Alle Berufsfunktionen der SWISS unter diesem GAV sind in einem Salärmodell eingestuft. Das Salärmodell beinhaltet folgende zwischen SWISS und den Verbänden vereinbarte Grundlagen:

- Kompetenzraster inkl. allfällige weitere zu erfüllende Bedingungen/Zusatzfunktionen (vgl. Teil 2 und 3)
- Salärbänder inkl. Kriterien für die Einstufung einer Funktion ins Salärband (vgl. Teil 2 und 3)
- Grundsatz für die Weiterentwicklung innerhalb des Salärbandes
- Grundsatz für Funktionswechsel/-veränderung

Für jede Funktion ist eine umfassende Job Description (Formular auf Intranet) zu erstellen. Alle Funktionen sind aufgrund ihrer Job Description und des jeweiligen Kompetenzrasters einem Salärband zugeordnet.

Die Salärbestandteile sind:

- Basissalär
- Ortszulage Zürich und Genf gemäss GAV
- Allfällige Funktions- oder qualifikationsbedingte Zulagen (z.B. Lizenzzulagen)
- Variable Vergütung

Ab dem 1. Januar 2018 betragen die entsprechenden **Basismonatssaläre** (brutto in CHF):

Salärband	Minimum	Maximum
A	3'710	4'450
B	3'910	5'120
C	4'430	5'730
D	5'100	6'600
E	5'870	7'370
F	6'590	8'750

1.2 Salärbandzuordnung und Einstufung innerhalb eines Salärbandes

- Für die Salärbandzuordnung der Funktionen in der Technik und Operations Steering vgl. Teil 2 und für alle übrigen Bereiche vgl. Teil 3.
- Die Einstufung der Funktionen innerhalb eines Salärbandes erfolgt auf Grund interner und externer Vergleichs- und Marktdaten (Arbeitsmarkt Schweiz). Folgende Punkte sind zu beachten:
 - Allfällige Zusatzfunktionen
 - SWISS-weiter Vergleich in Bezug auf Kompetenzen (z.B. Verantwortungsumfang, Aufgabenspektrum und ggf. Führungsverantwortung) innerhalb:
 - o der gleichen Funktion, der gleichen Funktionsstufe und Salärbandes
 - o mit ähnlichen Funktionen in der gleichen Funktionsstufe und Salärband
 - o der jeweiligen Abteilung / des Teams
- Für die individuelle Saläreinstufung der Mitarbeitenden werden zusätzlich Erfahrung und Lebensalter berücksichtigt.

1.3 Salär Entwicklung

Eine Entwicklung innerhalb des Salärbandes ist grundsätzlich folgendermassen möglich.

a) Jährliche Lohnrunde (Artikel 12 GAV)

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

b) Ausserordentliche Salärerhöhungen

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

Kriterien, die bei einer ausserordentlichen Salärerhöhung grundsätzlich berücksichtigt werden:

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

1.4 Funktionswechsel und -veränderung

Bei massgebenden Joberweiterungen und Funktionsveränderungen (mind. 30% des Aufgabengebietes verändert) oder Funktionswechsel erfolgt eine Neu Beurteilung der Einstufung der Funktion und des Mitarbeitenden.

2 Technik und Operations Steering

2.1 Einstufung in Funktionsstufen: Kompetenzraster

Alle Funktionen in den Bereichen Technik und Operations Steering, die diesem GAV unterstellt sind, sind aufgrund des folgenden Kompetenzrasters einer von vier Funktionsstufen (Specialist, Expert, Advanced Expert und Senior Expert) zugeteilt. Jeweils 5 Kriterien dienen dazu, die einzelnen Stellenanforderungen festzulegen.

KOMPETENZRASTER				
Min Kriterien für Direkteinstieg pro Level	Specialist	Expert	Advanced Expert	Senior Expert
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Abgeschlossene Ausbildung oder Quereinstieg mit Berufserfahrung (muss jeweils nicht im zukünftigen Einsatzbereich sein) 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgeschlossene Ausbildung / Berufsausbildung und min. 2 Jahre einschlägige praktische Erfahrung • Oder intern*: min. 2 Jahre als Spezialist 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgeschlossene Ausbildung und min. 3 Jahre** einschlägige Arbeitserfahrung • Oder: höherer Abschluss (min. Bachelor) • Oder intern*: min. 2 Jahre als Experte 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgeschlossene Ausbildung und min. 5 Jahre einschlägige Arbeitserfahrung • Oder: höherer Abschluss (min. Master) • Oder intern*: min. 3 Jahre als Advanced Expert
Art der Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Definierte Routinetätigkeiten; wiederkehrende Aufgaben in eng definiertem Arbeitsbereich • Keine Entscheidungsfreiheit • Unterstützende Ausführung 	<ul style="list-style-type: none"> • Niedriger Grad an Komplexität • Grösstenteils standardisierte Aufgaben • Umfangreiches aufgabenspezifisches Wissen und Qualifikationen erforderlich • Eingeschränkte Entscheidungsfreiheit • Unterstützende Ausführung von Aufgaben mit höherem Grad an Verantwortung und Eigeninitiative als beim Spezialisten 	<ul style="list-style-type: none"> • Mittlerer Grad an Komplexität • Geringe Standardisierung der Aufgaben • Zusätzliches aufgabenspezifisches Wissen und Qualifikationen erforderlich (im Vergleich zu Experten) • Mittlere Entscheidungsfreiheit • Implementierung von Aufgaben • (Division Technik: Lead: technische / disziplinarische Führung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Grosse Vielfalt von Aufgaben, hoher Grad an Komplexität, Innovation und Entwicklung des eigenen Arbeitsbereiches • Einführung / Mentoring anderer Mitarbeitenden • Hoher Freiheitsgrad • Weiterentwicklung und Optimierung im Tätigkeitsbereich • (Division Technik: Lead: technische / disziplinarische Führung)
Fachwissen	<ul style="list-style-type: none"> • Generelles Fachwissen und Verständnis für Prozesse im eigenen Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Erweitertes Fachwissen und Verständnis für Prozesse im eigenen Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Umfassendes und tiefes Fachwissen und Verständnis für Prozesse im eigenen Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Umfassendes Fachwissen und Verständnis für Prozesse innerhalb der Abteilung und Abteilungsübergreifend
Weiterbildung (keine Voraussetzung; Absolvierung während Funktionsausübung mögl.)			<ul style="list-style-type: none"> • (Division Technik: Lead: Leadership Ahead) 	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt Management Training • (Division Technik: Lead: Leadership Ahead)
Persönliche Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Neugier / Offenheit • Lernbereitschaft 	Zusätzlich: <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit selbstständig zu arbeiten 	Zusätzlich: <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsbereitschaft • Konfliktmanagement Fähigkeiten • (Division Technik: Lead: Führungsbereitschaft) 	Zusätzlich: <ul style="list-style-type: none"> • Optimierungswille • Unternehmerische Denkweise • Beherrschung von Komplexität • (Division Technik: Lead: Führungserfahrung)
Leistung	* Interne Weiterentwicklung innerhalb derselben Funktion auf das nächste Level nur möglich, wenn sich die Funktion über zwei Level erstreckt und eine freie Stelle gemäss Mengengerüst verfügbar ist ** abhängig vom Tätigkeitsbereich (z.B. Lizenzvoraussetzung bei Division Technik)			

2.2 Salärband Zuordnung

Jede dieser Funktionsstufen ist grundsätzlich einem Salärband A – F (vgl. Teil 1) zugeordnet.

ZUORDNUNG FUNKTIONEN ZU SALÄRBAND				
Funktionsstufe	Specialist	Expert	Advanced Expert	Senior Expert
Salärband	A, B oder C	B, C oder D	C, D oder E	D, E oder F

Das fett markierte Salärband stellt den Standard dar. Abweichungen vom Standard sind nachvollziehbar und schriftlich zu begründen.

Erstreckt sich eine Funktion über zwei Funktionsstufen, können sich die jeweiligen Mitarbeiter von einer Stufe auf die nächste weiterentwickeln. Voraussetzungen für eine solche Entwicklung sind:

- Erfüllung der entsprechenden Minimal-Anforderungen der jeweils höheren Funktionsstufe
- Eine freie Position, die der entsprechenden Stufe zugeordnet ist (Mengengerüst)
- Sonstige Kriterien wie Zusatzaufgaben

3 Übrige Abteilungen

3.1 Einstufung in Funktionsstufen: Kompetenzraster

Alle Funktionen der übrigen Bereiche, die diesem GAV unterstellt sind, sind aufgrund des folgenden Kompetenzrasters eingestuft. Jeweils 6 Kriterien dienen dazu, die einzelnen Stellenanforderungen festzulegen. Jedes Kriterium ist in 5 Anforderungsstufen unterteilt.

KOMPETENZRASTER	
FACHKENNTNISSE UND BERUFSERFAHRUNG	
1	Grundkenntnisse erworben durch Einarbeitung am Arbeitsplatz
2	Grundkenntnisse erworben durch eine abgeschlossene Berufslehre oder mehrjährige Berufserfahrung und zusätzliche Trainingskurse «on the job»
3	Fortgeschrittene Kenntnisse auf einem Fachgebiet, erworben durch eine Berufslehre und mindestens 2 Jahre Berufserfahrung oder Berufseinsteiger von HF oder FH/Uni
4	Fortgeschrittene Kenntnisse auf einem Fachgebiet erworben durch Abschluss einer Höheren Fachschule mit 5 Jahren Berufserfahrung oder FH/Uni-Abschluss mit 2 Jahren Berufserfahrung
5	Umfassende Kenntnisse auf einem Fachgebiet (Fachhochschule/Universität) und 5 Jahre Berufserfahrung oder mindestens 10 Jahre Berufserfahrung als Spezialist auf dem Fachgebiet anerkannt mit theoretischem und praktischem Hintergrundwissen
KOMPLEXITÄT DER AUFGABENSTELLUNG	
1	Einheitliche Aufgaben, geringe Komplexität, vorgegebene Problemlösung
2	Ähnliche Aufgaben, geringe Komplexität, Problemlösung durch Auswahl bekannter Lösungsansätze
3	Unterschiedliche Aufgaben, mittlere Komplexität, Flexibilität und Vielseitigkeit bei Problemlösung erforderlich
4	Vielfältige Aufgaben, mittlere bis hohe Komplexität, interdisziplinäre Problemlösungen durch vertiefte Analysen und Interpretationen
5	Vielfältige Aufgaben, hohe Komplexität, Problemlösung erfordert vertiefte Abklärungen, kombinatorisches und innovatives Denken erforderlich, verlangt neue Lösungswege
SELBSTÄNDIGKEIT	
1	Wenig Selbständigkeit durch standardisierte Abläufe
2	Mittlere Selbständigkeit durch nicht standardisierte Abläufe
3	Mittlere bis hohe Selbständigkeit durch nicht standardisierte Abläufe mit teilweise eigenständig definierten Prozessen
4	Hohe Selbständigkeit durch häufig eigenständiges Entscheiden, weitgehend autonome Entscheidung über die Wahl des Weges zur Zielerreichung
5	Hohe Selbständigkeit durch eigenständiges Entscheiden über Art der Dienstleistungserbringung und Erfüllung komplexer Aufgaben
EINFLUSS- UND VERANTWORTUNGSBEREICH	
1	Einfluss und Verantwortung auf eigene Stelle beschränkt
2	Beschränkter Einfluss mit Auswirkungen auf Dritte; niedrige Verantwortung durch vorbereitende, unterstützende und dokumentierende Leistungen, die Anderen ihre Aufgabenerfüllung ermöglichen
3	Einfluss durch Mitgestalten, Beraten, Interpretieren; Verantwortung durch Vorbereitung von Entscheidungsgrundlagen für Prozessabläufe und Entscheidungen Dritter und Kunden
4	Einfluss auf einen weitreichenden Wirkungsbereich durch Erstellen von Analysen, Aufzeigen von Alternativen; direkte Einflussnahme, Übernahme von Verantwortung für eigene und fremde Arbeitsleistungen
5	Grosser Einfluss auf einen abteilungsübergreifenden Wirkungsbereich durch direktes Mitentscheiden, dadurch Tragen von direkter Mitverantwortung
KOMMUNIKATION	
1	Vermitteln von einfachen Sachverhalten innerhalb des eigenen Aufgabenbereichs
2	Vermitteln von komplexen Sachverhalten innerhalb des eigenen Aufgabenbereichs
3	Vermitteln von komplexen Sachverhalten innerhalb und ausserhalb des eigenen Aufgabenbereichs, Verarbeitung und Weitergabe von Informationen an unterschiedliche Gruppen (intern / extern)
4	Anspruchsvolle Kommunikation von komplexen Sachverhalten, Wissensvermittlung anspruchsvoller Inhalte an unterschiedliche Gruppen (intern / extern)
5	Anspruchsvolle Kommunikation von komplexen Sachverhalten, inklusive Verhandlungen mit Dritten, welche Verhandlungsgeschick und Diplomatie erfordern, Wissensvermittlung anspruchsvoller Inhalte an unterschiedliche Gruppen (intern / extern)
PERSONAL- UND FACHFÜHRUNG	
1	Keine Personal- und Fachführung
2	Keine Personalführung, Fachführung durch Erteilen von Anweisungen (z.B. bei Betreuung von Praktikanten und Lehrlingen, Instruktorstätigkeit)
3	Personalführung von Gruppen bis 5 Personen oder Fachführung durch Projektleitungsfunktion in eigenen Fachgebiet
4	Personalführung von Gruppen von mehr als 5 Personen oder Fachführung durch fachübergreifende Projektleitungsfunktion
5	Personalführung von Gruppen über 10 Personen und Fachführung durch anspruchsvolle und fachübergreifende Projektleitungsfunktion

3.2 Salärband Zuordnung

Die Anforderungsstufen sind jeweils mit einem Punktwert von 1 bis 5 bewertet. Je nach Punktwert wird das Salärband definiert. Liegt die Einstufung zwischen zwei Anforderungsstufen, können auch 0.5 Punkte vergeben werden (z.B. 3.5).

ZUORDNUNG FUNKTIONEN ZU SALÄRBAND						
Punkte	- 9.5	10 - 12.5	13 - 16.5	17 - 20.5	21 - 24.5	25 -
Salärband	A	B	C	D	E	F

Zürich-Flughafen, 20. November 2017

Swiss International Air Lines AG

Christoph Ulrich
Head of Human Resources

Gieri Hinnen
Head of Labour Relations &
HR Steering

Kaufmännischer Verband Schweiz

Christian Zünd
CEO

Karin Oberlin
Leiterin Beruf und Beratung/
Sozialpartnerschaft

Caroline Schubiger
Sozialpartnerschaft/
Leiterin Luftverkehr

SEV-GATA

Philipp Hadorn

Dominik Fischer

VPOD Luftverkehr

Esther Lehmann
Präsidentin

René Zurin
Gewerkschaftssekretär