

Sozialplan

Swissport Schweiz AG
Zürich

Inhaltsverzeichnis

1	GRUNDSÄTZE	2
2	EINLEITUNG ZUM SOZIALPLAN	2
3	GELTUNGS- UND ANWENDUNGSBEREICH	3
4	ROLLE DES PERSONALVERBANDES, DER PERSONALKOMMISSION UND DER VERTRAGSPARTNER DES GAV	4
4.1	PARITÄTISCHE KOMMISSION	4
5	GESETZLICHE UND VERTRAGLICHE VERPFLICHTUNGEN	5
6	UNTERSTÜTZUNG BEI STELLENSUCHE	5
7	ENTSCHÄDIGUNG BEI MINDEREINKOMMEN	6
7.1	ERSATZ-ANSTELLUNG INNERHALB SWISSPORT ZÜRICH	6
7.2	ANSTELLUNG AUSSERHALB SWISSPORT ZÜRICH	6
8	KÜNDIGUNGSFRISTEN	7
8.1	VERLÄNGERUNG.....	7
8.2	ERSTRECKUNG	7
8.3	VERKÜRZUNG DER KÜNDIGUNGSFRIST AUF WUNSCH VON BETROFFENEN.....	7
8.4	FREISTELLUNG.....	7
9	FINANZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN BEI ENTLASSUNGEN	8
9.1	DIENTJUBILÄUM	8
9.2	ABGANGSENTSCHÄDIGUNGEN.....	8
9.2.1	<i>Berechnung der Altersentschädigung (effektiv erreichtes Alter, Stichtag: Austrittsdatum)</i>	8
9.2.2	<i>Berechnung der Dienstalterentschädigung</i>	9
9.3	UNTERSTÜTZUNGSZAHLUNG BEI ERFOLGLOSER STELLENSUCHE NACH ABLAUF DER ALV-RAHMENFRIST	9
9.4	UMZUGSKOSTEN.....	10
9.5	INDIVIDUELLE HÄRTEFÄLLE	10
10	ÄLTERE MITARBEITENDE	11
10.1	FINANZIELLES SICHERUNGSMODELL.....	11
10.1.1	<i>Reintegration im Arbeitsmarkt / Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV)</i>	11
10.1.2	<i>Verbleib in der Pensionskasse</i>	12
10.1.3	<i>Entschädigungen für Einkommensausfall nach Ablauf der ALV-Rahmenfrist</i>	12
10.1.4	<i>Leistungen ab ordentlichem Altersrücktritt PVS</i>	12
10.2	VORZEITIGER ALTERSRÜCKTRITT (GAV ANHANG ARTIKEL 5).....	13
10.3	ANRECHNUNG DES NACHTSTUNDEN-GUTHABENS (GAV ANHANG ARTIKEL 5.2.1).....	13
10.4	TEILZEITMITARBEIT	13
11	AUSTRITT AUS DER PENSIONS KASSE / FREIZÜGIGKEIT	13
12	SPEZIELLE REGELUNGEN	14
13	DURCHFÜHRUNG DES SOZIALPLANES	14
14	INKRAFTTRETEN	14

Zur sprachlichen Vereinfachung gelten die männlichen Bezeichnungen sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Mitarbeiter.
--

1 Grundsätze

Der vorliegende Sozialplan ist das Resultat der Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung der Swissport Schweiz AG, Zürich (nachstehend Swissport Zürich genannt) und den vertragsschliessenden Personalverbänden. Er wurde in Anlehnung an die im Swissport Gesamtarbeitsvertrag (GAV 2006, gültig ab 1. Januar 2006) definierten Eckwerte ausgearbeitet. Der Sozialplan kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten von der Geschäftsleitung oder den Personalverbänden gekündigt werden. Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn eine oder beide Parteien von geplanten Restrukturierungen oder Massenentlassungen wissen.

Sollte Swissport Zürich in eine wirtschaftliche Notlage geraten, welche sich durch die Verpflichtungen aus dem Sozialplan zusätzlich verschlechtern und die Fortführung und Existenz der Unternehmung gefährden würde, kann der gültige Sozialplan unabhängig von der vertraglichen Kündigungsfrist in Zusammenarbeit mit den Personalverbänden neu verhandelt werden.

Die unterzeichnenden Partner legen bei der Durchführung des Sozialplanes Wert auf den Grundsatz von 'Treu und Glauben' sowie auf offene Gespräche, wobei die Bedürfnisse der von Restrukturierungs- und Abbaumassnahmen betroffenen Mitarbeitenden im Vordergrund stehen sollen.

2 Einleitung zum Sozialplan

- Swissport Zürich ist bestrebt, die Anzahl der Entlassungen und Pensionierungen im Rahmen von Redimensionierungsprogrammen möglichst gering zu halten.
- Swissport Zürich ist es ein besonderes Anliegen, Betroffene bei ihren Bemühungen um einen neuen Arbeitsplatz oder für den Vorruhestand kompetent zu beraten, sie zu begleiten und zu unterstützen.
- Es ist das gemeinsame Ziel der Parteien, möglichst keine Betroffenen in die Arbeitslosigkeit zu entlassen und soziale Härtefälle zu vermeiden.
- Swissport Zürich anerkennt eine grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, langjährige Mitarbeitende, welche das 50. Altersjahr überschritten haben, soweit als möglich zu schützen.
- Die Anwendung des Sozialplanes dient deshalb primär der wirtschaftlichen Sicherung bei Arbeitsplatzverlust. In diesem Sinne wird das soziale Umfeld der betroffenen Mitarbeitenden für weitergehende Massnahmen miteinbezogen.
- Wo in diesem Sozialplan keine fixen (finanziellen) Regelungen definiert sind, entscheidet der Vorgesetzte zusammen mit der Leitung Human Resources im Sinne der oben gemachten Aussagen. Die betroffenen Mitarbeitenden haben das Recht, gegen diesen Entscheid bei der Paritätischen Kommission zu rekurrieren.

3 Geltungs- und Anwendungsbereich

Der Sozialplan ist anwendbar für das dem GAV der Swissport Zürich unterstellte Personal in der Schweiz.

Die im Sozialplan vorgesehenen Massnahmen gelten für Mitarbeitende der oben erwähnten Personalkategorie, deren Anstellungsverhältnis aufgelöst wird infolge:

1. personeller Redimensionierung
2. Aufhebung bisheriger Funktionen/Arbeitsplätze (technologische Arbeitslosigkeit)
3. Massenentlassungen im Sinne OR Art. 335d, e, und g.

Auslagerungen im Sinne OR Art. 333 ff sind nicht Gegenstand des Sozialplans und werden in einer separaten Vereinbarung mit dem Übernahmebetrieb geregelt.

Für Mitarbeitende mit bereits ausbezahlten Sozialplanleistungen aus einer vorhergehenden Anstellung wird ausschliesslich die Differenz zur Alters- bzw. Dienstaltersentschädigung ausbezahlt.

Der Sozialplan kann auf Antrag des Vorgesetzten oder der Leitung Human Resources auch angewendet werden, wenn Mitarbeitende aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen den betrieblichen Anforderungen nicht mehr genügen können und eine Umplatzierung nicht möglich ist. Der Entscheid liegt bei der Geschäftsleitung. Die Betroffenen können bei der Paritätischen Kommission rekurrieren.

Der Sozialplan ist nicht anwendbar bei fristlosen Entlassungen sowie bei Einzelentlassungen aus Leistungs- und/oder Verhaltensgründen.

Auf die Leistungen dieses Sozialplanes besteht ein Anspruch, sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. Swissport Zürich wird die für die Erfüllung der Ansprüche erforderlichen Mittel nach Möglichkeit gesondert bereitstellen.

4 Rolle des Personalverbandes, der Personalkommission und der Vertragspartner des GAV

4.1 Paritätische Kommission

Nach Inkrafttreten des vorliegenden Sozialplanes wird eine Paritätische Kommission bestimmt. Sie besteht aus:

- 2 Mitgliedern der vertragsschliessenden Personalverbände (Arbeitnehmervertretung)
- 1 Mitglied Personalkommission
- 2 Mitglieder Geschäftsleitung
- 1 Mitglied Human Resources Swissport Zürich

Sofern ein Bereich der Swissport Zürich besonders von einer Redimensionierung oder Auslagerung betroffen ist, muss das zuständige Mitglied der Geschäftsleitung in der Paritätischen Kommission zwingend Einsitz nehmen. In diesem Falle kann die Kommission gemäss dem Grundsatz der Parität erweitert werden.

Der Vorsitz obliegt der Geschäftsleitung.

Die Paritätische Kommission kann die Unterstützung bei Stellensuche (gemäss Punkt 6) initiieren und überprüfen.

Die Paritätische Kommission entscheidet abschliessend (mit Stimmenmehrheit bei Stimmzwang). Der Stichentscheid liegt bei Stimmgleichheit beim Vorsitzenden. Die Paritätische Kommission entscheidet über:

- Zumutbarkeit bei anderer Tätigkeit
- Verlängerung der Kündigungsfrist
- zusätzliche Abfindungsentschädigungen
- bei Unklarheiten und Interpretationsfragen dieses Sozialplanes

Die Paritätische Kommission ist verpflichtet, Betroffene anzuhören, wenn sie als Rekursinstanz angerufen wird.

5 Gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen

Swissport Zürich verpflichtet sich, vor Inkrafttreten von Restrukturierungsmassnahmen die Arbeitnehmervertretungen fristgerecht zu informieren und mit ihnen Massnahmen und Auswirkungen zu besprechen.

Alle gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche von betroffenen Mitarbeitenden werden durch die Regelungen des Sozialplanes nicht berührt und sind voll gewährleistet.

6 Unterstützung bei Stellensuche

Swissport Zürich bietet im Rahmen des Sozialplanes geeignete Unterstützung für alle Betroffenen an. Diese Unterstützung bewegt sich in den folgenden Bereichen:

- Professionelle Beratung und Begleitung durch interne und externe Stellen: Human Resources, Sozialberatung, Zusammenarbeit mit RAV sowie anderen geeigneten Institutionen
- bezahlte Freizeit für die Stellensuche - maximal 6 Arbeitstage - in Absprache mit dem Dienststellenleiter/Personaldienst (kein grundsätzlicher Anspruch auf 6 Tage Freizeit), zusätzlich benötigte Zeit nur mit Bewilligung vom Personaldienst nach Vorlage einer Einladung oder Vergleichbarem
- auf Antrag finanzielle Unterstützung bei notwendigen und geeigneten Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen
- Einrichtung einer Stellenbörse mit geeigneten Partnern (sofern es sich um eine Massentlassung handelt)
- auf Antrag Beteiligung an den Umzugskosten
- Vermittlung von weiterberatenden Institutionen in allen Fragen von Versicherung und Vorsorge
- Herstellen von Kontakten zu Stellenvermittlungsfirmen

sowie in besonderen Fällen:

- Standortbestimmungen und Eignungsabklärungen
- Outplacement

7 Entschädigung bei Mindereinkommen

7.1 Ersatz-Anstellung innerhalb Swissport Zürich

Kann innerhalb der Swissport Zürich eine zumutbare Lösung gefunden werden, gilt ab Versetzungsdatum das Basissalär der neuen Funktion. Allfällige Mindereinkommen werden während der vertraglichen Kündigungsfrist (keine Erstreckung) voll ausgeglichen. Danach gelten 5 Prozent Mindereinkommen als zumutbar. Der diesen Prozentsatz übersteigende Differenzbetrag (Differenzbetrag des Mindereinkommens pro Monat) wird mit 12 multipliziert und als einmalige Entschädigung ausbezahlt.

7.2 Anstellung ausserhalb Swissport Zürich

Mindereinkommen müssen nachgewiesen werden.

5 Prozent Mindereinkommen gilt als zumutbar. Der diesen Prozentsatz übersteigende Differenzbetrag (Differenzbetrag des Mindereinkommens pro Monat) wird mit 12 multipliziert und als einmalige Entschädigung ausbezahlt. Diese Entschädigung ist in einer allfälligen Abgangsentschädigung (gemäss Artikel 9.2) enthalten.

8 Kündigungstermine

8.1 Verlängerung

Die im GAV vorgesehene Kündigungsfrist wird für Mitarbeitende mit mehr als 10 Dienstjahren generell um 1 Monat und ab vollendetem 50. Altersjahr um 2 Monate verlängert, sofern die Entlassung im Rahmen einer personellen Redimensionierung erfolgt (nicht bei Auslagerungen im Sinne von OR Art. 333 ff.). Die Verlängerung beträgt maximal 2 Monate.

8.2 Erstreckung

In besonderen Härtefällen (gemäss Artikel 9.5) kann bei Betroffenen, welche innerhalb dieser Zeit keine neue Stelle finden, bzw. der Stellenantritt auf später lautet, die Kündigungsfrist auf Antrag des Mitarbeitenden um bis zu 3 Monate erstreckt werden. Der Entscheid liegt nach Anhörung des Betroffenen bei der Leitung Human Resources. Die Kündigungsfrist darf zusammen mit der Erstreckung 7 Monate nicht übersteigen. Betroffene können gegen den vorerwähnten Entscheid rekurrieren.

Während der Erstreckung der Kündigungsfrist kann OR Art. 336c lit. b) (Sperrfristen) nicht angewendet werden.

Die Paritätische Kommission ist Rekursinstanz.

8.3 Verkürzung der Kündigungsfrist auf Wunsch von Betroffenen

Finden die Betroffenen vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle, so ist die Swissport Zürich bestrebt, innert Wochenfrist einen vorzeitigen Stellenantritt zu ermöglichen. Die Ansprüche aus dem Sozialplan mit Ausnahme der Artikel 9.1, 9.4 und 9.5 erlöschen mit dem Austritt. Ein allfälliger Anspruch auf eine Abgangsentschädigung gemäss Artikel 9.2 erlischt nicht, allerdings wird diese Entschädigung gekürzt ausgerichtet. Die gekürzte Abgangsentschädigung wird aufgrund des reduzierten Anstellungsverhältnisses berechnet.

8.4 Freistellung

Die Swissport Zürich kann Mitarbeitende – unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss Sozialplan – von der Arbeit freistellen. Freigestellte Mitarbeitende sind verpflichtet, sofort eine neue Anstellung zu suchen.

Treten freigestellte Mitarbeitende während der Kündigungsfrist (allenfalls verlängerte Kündigungsfrist) eine neue Stelle an, ist die Swissport Zürich darüber zu informieren. Mit dem Antritt der neuen Stelle endet das Arbeitsverhältnis mit der Swissport Zürich und somit auch die Salärzahlungspflicht. Bei einer Freistellung wird das letzte Salär ohne Zulagen (aber inkl. pro rata Zahlung der Jahresendzulage) bis zum Ablauf der Kündigungsfrist voll ausgerichtet. Mit der Freistellung sind allfällige Ferien- und Überstundenguthaben abgegolten, sofern die Guthaben kleiner sind als die Zeitspanne der Freistellung.

Die Möglichkeit der Freistellung kann nicht mit der Verkürzung der Kündigungsfrist (Artikel 8.3) kombiniert werden.

9 Finanzielle Entschädigungen bei Entlassungen

9.1 Dienstjubiläum

- a) Grundlage für einen Anspruch auf Abgeltung des Dienstjubiläums ist das Erreichen des 10. Dienstjubiläums.
- b) Gemäss Personal-Weisung 0203 wird basierend auf dem nächst möglichen Jubiläum der Betrag (keine Freitage) dieses zukünftigen Dienstaltersgeschenks pro rata (in Bezug zu den bereits geleisteten Monaten) ausbezahlt.

9.2 Abgangsentschädigungen

Abgangsentschädigungen werden grundsätzlich nur bei einer Entlassung ausgerichtet. Wenn im Rahmen einer Auslagerung von Teilen der Swissport Zürich an eine Drittfirma den Betroffenen eine gleichwertige oder ähnliche Stelle angeboten wird, besteht kein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung (gemäss Artikel 7).

Es werden Abgangsentschädigungen in Bezug auf Lebensalter und Dienstalter ausgerichtet. Diese beiden Leistungen werden unabhängig berechnet und sind kumulierbar.

Mit diesem finanziellen Beitrag soll die berufliche Neuorientierung erleichtert und allenfalls damit verbundene Ausbildungs- und Umschulungskosten ganz oder teilweise vom Mitarbeiter finanziert werden können. Eine rasche Reintegration im Arbeitsmarkt wird somit angestrebt und kann gemeinsam mit allfälliger Unterstützung der Arbeitslosenversicherung im Rahmen arbeitsmarktlicher Massnahmen beschleunigt werden. Es steht dem Mitarbeitenden frei, wie die von Swissport Zürich ausgerichteten Beiträge verwendet werden.

Die Abgangsentschädigung (kumulierte Altersentschädigung und/oder Dienstalterentschädigung) wird dem von der Entlassung betroffenen Mitarbeitenden nach Ablauf der Kündigungsfrist (Ende des Anstellungsverhältnisses) ausgerichtet.

9.2.1 Berechnung der Altersentschädigung (effektiv erreichtes Alter, Stichtag: Austrittsdatum)

Leistungsübersicht Altersentschädigung (bis 4 Jahre vor ordentlicher Pensionierung):

- | | | |
|-----------------|-----|--------------|
| • 40 – 45 Jahre | ½ | Monatssalär |
| • 46 – 50Jahre | 1 ½ | Monatssaläre |
| • 51 – 55Jahre | 4 ½ | Monatssaläre |
| • 56 – 58Jahre | 10 | Monatssaläre |

Beim Monatssalär (als Basis für die Berechnung der Altersentschädigung) wird auf den Durchschnitt der letzten 36 vertraglichen Monatssaläre im Swissport Anstellungsverhältnis abgestützt.

9.2.2 Berechnung der Dienstalterentschädigung

Leistungsübersicht Dienstalterentschädigung für Männer und Frauen:

- 11. bis und mit 20. Dienstjahr CHF 1'000 pro Dienstjahr
- ab 21. Dienstjahr CHF 2'000 pro Dienstjahr

Für den Anspruch auf Ausrichtung der Dienstalterentschädigung gilt das Kalenderjahr, in welchem das massgebende Dienstjahr angetreten wird. Für Mitarbeitende in einer Teilzeit-Anstellung wird die Entschädigung prozentual zum geleisteten Arbeitspensum (Durchschnitt der letzten 36 Monate im Swissport Anstellungsverhältnis) ausgerichtet.

Berechnungsbeispiel Mitarbeiter im 23. Dienstjahr (100% Anstellung):

11. bis 20. Dienstjahr	10 x CHF 1'000	CHF 10'000
21. bis 23. Dienstjahr	3 x CHF 2'000	CHF 6'000
Total Anspruch Dienstalterentschädigung		CHF 16'000

9.3 Unterstützungszahlung bei erfolgloser Stellensuche nach Ablauf der ALV-Rahmenfrist

Sollte der entlassene Mitarbeiter nach Ablauf der gesetzlichen ALV-Rahmenfrist (max. Taggeldanspruch der Arbeitslosenversicherung) keine andere Anstellung gefunden haben und dadurch in eine wirtschaftliche Notlage geraten, so dass finanzielle Zuschüsse öffentlicher Sozialeinrichtungen beantragt werden müssten, richtet Swissport Zürich eine weitere Entschädigung aus.

Diese Unterstützungszahlung entspricht dem Betrag der errechneten Abgangsentschädigung (kumulierte Altersentschädigung und/oder Dienstalterentschädigung) zum Zeitpunkt der Entlassung (Punkt 9.2.1 und 9.2.2).

Der entlassene Mitarbeiter **hat** diese Unterstützungszahlung spätestens innert **60** Tagen nach Ablauf der ALV-Rahmenfrist bei Swissport Zürich **zu** beantragen, **andernfalls erlischt der Anspruch vollumfänglich**. Ebenso erbringt er den Nachweis, dass die Rahmenfrist für den Taggeld-Bezug gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz abgelaufen ist und keine weiteren Erwerbseinkommen vorhanden sind. **Die zusätzliche Sozialplan-Entschädigung wird nur ausgerichtet, wenn die öffentliche Sozialeinrichtung gegenüber Swissport bestätigt, dass zur Abdeckung der Einkommenseinbusse Sozialbeiträge ausgerichtet werden müssen.**

9.4 Umzugskosten

Müssen Betroffene für eine neue Beschäftigung den Wohnort wechseln, beteiligt sich Swissport Zürich an den Umzugskosten mit maximal CHF 3'000.-. Der Ortswechsel muss mindestens 20 km Luftlinie betragen. Die Notwendigkeit des Umzuges muss nachgewiesen werden. Die Entschädigung wird nur ausgerichtet, wenn nicht anderweitig eine Abgeltung erfolgt.

9.5 Individuelle Härtefälle

In individuellen Härtefällen ist Swissport Zürich bereit, zusätzliche freiwillige Leistungen zu erbringen. Derartige Fälle werden in der Paritätischen Kommission behandelt. Leistungen werden nur erbracht, wenn sowohl Betriebsleitung wie Arbeitnehmervertreter einer Lösung zustimmen.

Individuelle Härtefälle, die allenfalls zu zusätzlichen Leistungen berechtigen, können unter anderem sein:

- Schwervermittelbarkeit aufgrund von Alter, Geschlecht, Ausbildung und bisheriger Tätigkeit, Staatszugehörigkeit usw.
- physische oder psychische Behinderung oder längere Abwesenheiten vom Arbeitsplatz in der Vergangenheit infolge Krankheit oder Unfall
- besondere familiäre Situationen wie Krankheit von Familienangehörigen, Unterstützungspflicht oder Verpflichtungen, welche die Existenz beeinträchtigen und nicht selbstverschuldet sind
- Alleinstehende mit Kindern
- weitere besondere Fälle

Zusätzliche Leistungen bei individuellen Härtefällen können bis zu 18 Monaten nach Austritt - durch die Betroffenen - beantragt werden. Alle im Zusammenhang mit besonderen Härtefällen gemachten Aufwendungen werden einem gesonderten Swissport Fonds entnommen. Die Mittel aus diesem Fonds können nur für die dem **Gesamtarbeitsvertrag** unterstehenden Mitarbeitenden eingesetzt werden.

10 Ältere Mitarbeitende

Mitarbeitende welche im Zeitpunkt der Kündigung 4 oder weniger als 4 Jahre vor der ordentlichen PVS-Pensionierung stehen, geniessen grundsätzlich einen Kündigungsschutz.

Muss Swissport Zürich in Ausnahmefällen **dennoch** das Arbeitsverhältnis auflösen und Mitarbeitende in eine kurz- oder längerfristige Arbeitslosigkeit entlassen, haben diese Mitarbeitende Anspruch auf Leistungen der individuellen Alterslösung im Rahmen des „Finanziellen Sicherungsmodells“.

Werden Leistungen im Rahmen der Alterslösung ausgerichtet, kann nicht gleichzeitig ein Anspruch auf Abgangsentschädigung (Altersentschädigung und/oder Dienstalterentschädigung gemäss Artikel 9.2) geltend gemacht werden. Ein allfälliger Anspruch auf eine Abgangsentschädigung ist in der Alterslösung enthalten.

Das ordentliche Pensionierungsalter richtet sich nach dem Gesamtarbeitsvertrag und dem Reglement der PVS. (Regelung 2007: Als ordentlicher Altersrücktritt gilt das Ende eines Monats, in welchem Frauen und Männer das 63. Altersjahr vollenden.)

10.1 Finanzielles Sicherungsmodell

Das Finanzielle Sicherungsmodell hat zum Ziel, für den entlassenen Mitarbeitenden bei Einstellung der Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder im Falle einer erfolglosen Stellensuche finanzielle und soziale Härten zu vermeiden. Die nachstehenden Artikel 10.1.1 – 10.1.4 kommen daher gesamthaft zur Anwendung, sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Gelingt es dem entlassenen Mitarbeitenden, während der ALV-Rahmenfrist eine neue Arbeitsstelle zu finden und das Erwerbseinkommen auf der letzten vertraglichen Basis zu sichern, kommt das ganze Leistungspaket nicht zur Anwendung. Anstelle des Finanziellen Sicherungsmodells wird in diesem Falle als einmalige Entschädigung die individuelle Abgangsentschädigung (Artikel 9.2) unter Abzug der bereits finanzierten PVS-Prämien ausgerichtet. Weitergehende Leistungen im Rahmen der Alterslösung sind bei einem neuen Stellenantritt ausgeschlossen.

10.1.1 Reintegration im Arbeitsmarkt / Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV)

Ältere Mitarbeitende, welche in die Arbeitslosigkeit entlassen werden, nehmen sofort nach Ablauf der Kündigungsfrist die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch. Während der individuellen Rahmenfrist gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz bemüht sich der Mitarbeitende um eine rasche Wiedereingliederung im Arbeitsmarkt. Dabei wird er von der Arbeitslosenversicherung, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, finanziell, beratend und allenfalls im Rahmen von arbeitsmarktlichen Massnahmen (Ausbildungen, Ausbildungszuschüsse, Kurse etc) unterstützt.

Alle Aktivitäten des Mitarbeitenden sowie die Unterstützungsangebote der Arbeitslosenversicherung haben eine rasche Reintegration im Arbeitsmarkt zum Ziel. **Werden diese Angebote nicht ausreichend genutzt, zuwenig Arbeitsbemühungen unternommen oder Anweisungen der ALV nicht befolgt, kann Swissport ganz oder teilweise auf die Ausrichtung von Sozialplan-Entschädigungen verzichten resp. Entschädigungen einstellen.**

Erhebt der Mitarbeitende Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan, wird die ALV vom Mitarbeitenden automatisch ermächtigt, Swissport uneingeschränkt Auskunft zu erteilen.

10.1.2 Verbleib in der Pensionskasse

Während der Dauer der Arbeitslosigkeit bezahlt Swissport Zürich 100% der PVS-Beiträge auf dem letzten nach PVS versicherten Salär. Dies ermöglicht dem Mitarbeitenden während der Dauer der Arbeitslosigkeit in der PVS (Personalvorsorge Swissport) zu verbleiben.

In diesem Fall müssen die Betroffenen eine Befreiung von der obligatorischen beruflichen Vorsorge für arbeitslose Personen bei der Stiftung "Auffangeinrichtung BVG" beantragen.

10.1.3 Entschädigungen für Einkommensausfall nach Ablauf der ALV-Rahmenfrist

Sollte der entlassene Mitarbeitende nach Ablauf der gesetzlichen ALV-Rahmenfrist keine andere Anstellung gefunden haben **und dadurch in eine wirtschaftliche Notlage gelangen**, leistet Swissport Zürich Entschädigungszahlungen bis maximal zum Zeitpunkt der ordentlichen PVS-Pensionierung.

Der entlassene Mitarbeitende muss diese Entschädigung innert **60** Tagen nach Ablauf der ALV-Rahmenfrist bei Swissport Zürich beantragen, **andernfalls erlischt der Anspruch vollumfänglich**. Ebenso erbringt er den Nachweis, dass die Rahmenfrist für den Taggeld-Bezug gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz abgelaufen und keine weiteren Erwerbseinkommen vorhanden sind.

Diese Entschädigungen werden monatlich ausgerichtet und betragen 70% des letzten vertraglichen Salärs ohne Zulagen (12 mal pro Jahr). Zusätzlich werden während der Dauer der Entschädigungszahlungen die 100% PVS-Beiträge auf dem letzten nach PVS versicherten Salär finanziert.

Nach Ablauf der ALV-Rahmenfrist ist der entlassene Mitarbeitende gegenüber den Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, ALV) selber beitragspflichtig und ist ebenfalls direkt für die Abdeckung des Unfall- und Krankenversicherungsrisikos verantwortlich.

Falls der entlassene Mitarbeitende während des Bezugs der Entschädigungszahlungen einer Arbeit (gegen Entgelt) nachgeht und dieses Entgelt zusammen mit den von Swissport ausgerichteten Entschädigungszahlungen 100 % des letzten vertraglichen Einkommens bei Swissport übersteigt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, Swissport umgehend darüber zu orientieren.

Swissport behält sich in diesem Falle ausdrücklich vor, die Leistungen aus dem Sozialplan zu reduzieren **oder ganz einzustellen**. Zudem kann der Mitarbeitende gemäss Bundesversicherungsgesetz gezwungen werden – bei Uebersteigen des gesetzlichen Minimum-Jahresverdienstes bei einer anderen Firma – das PVS-Guthaben an diese Drittfirma zu überweisen. Bei Eintritt in eine neue Vorsorgeeinrichtung ist die externe Mitgliedschaft resp. der Verbleib in der PVS mit Sozialplan zwingend zu beenden. Somit würden auf diesen Zeitpunkt auch sämtliche Leistungen aus dem Sozialplan gemäss Artikel 10.1 (Finanzielles Sicherungsmodell) umgehend eingestellt und weitere Ansprüche entfallen.

10.1.4 Leistungen ab ordentlichem Altersrücktritt PVS

Nach Erreichen des ordentlichen PVS-Pensionsalters (siehe Artikel 10) beginnt die Zahlung der PVS-Altersrente.

Bis zum Erreichen des AHV-Alters ergänzt die Swissport Zürich die Altersrente monatlich durch die Bezahlung einer Übergangsrente, welche der einfachen maximalen Altersrente der AHV zum Zeitpunkt des Rentenbeginns entspricht. Sofern die letzte vertragliche, wöchentliche Arbeitszeit zum Zeitpunkt der Entlassung kürzer als die Normalarbeitszeit war, wird die Übergangsrente pro rata temporis gekürzt.

10.2 Vorzeitiger Altersrücktritt (GAV Anhang Artikel 5)

Die Regelungen innerhalb des Gesamtarbeitsvertrages für einen vorzeitigen Altersrücktritt gelten unverändert. Als Alternative zur Entlassung kann vom Mitarbeitenden der vorzeitige Altersrücktritt gewünscht werden. In diesem Falle gelten jedoch ausschliesslich die Leistungen gemäss GAV – weitergehende Leistungen im Rahmen des Sozialplans sind ausgeschlossen.

10.3 Anrechnung des Nachtstunden-Guthabens (GAV Anhang Artikel 5.2.1)

Allfällige Guthaben von Nachtstunden, welche für eine frühere Pensionierung berechtigen, werden im Rahmen des Sozialplans abgegolten. Der von der Entlassung betroffene Mitarbeitende kann den individuellen Monatsanspruch geltend machen und hat Anspruch auf der Basis der im GAV Anhang unter Artikel 5.2.2 festgelegten Leistungen. Die Leistungen werden anstelle von 80% zu 100% abgegolten, aber über eine entsprechend kürzere Zeitdauer. Die durch die Kürzung der Zeitdauer entstehenden Differenzen werden mit einer Sozialplan-Entschädigung ausgeglichen.

Das Anstellungsverhältnis wird während des Bezuges der Nachtstunden-Leistungen resp. um die jeweilige Anzahl Monate erstreckt und endet definitiv mit dem letzten Nachtstunden-Monat.

Während der Erstreckung der Kündigungsfrist kann OR Art. 336c lit. b) (Sperrfristen) nicht angewendet werden.

10.4 Teilzeitmitarbeit

Sofern es betrieblich möglich ist, wird älteren Mitarbeitenden Teilzeitarbeit angeboten. Swissport Zürich übernimmt in diesem Falle während der Dauer der Teilzeitmitarbeit die PVS-Beiträge auf dem letzten Salär.

Die Swissport Zürich kann in diesem Fall eine Teilkündigung aussprechen, die es den Betroffenen ermöglicht, ergänzende Taggelder der Arbeitslosenversicherung zu beziehen. Sobald diese Taggelder erschöpft sind, erfolgt in der Paritätischen Kommission eine Neubeurteilung der vertraglich vereinbarten Regelung.

11 Austritt aus der Pensionskasse / Freizügigkeit

Bei Entlassungen im Zusammenhang mit personellen Redimensionierungen oder Aufhebung bisheriger Funktionen/Arbeitsplätze (technologische Arbeitslosigkeit) oder Auslagerungen im Sinne OR 333 ff. umfasst die Freizügigkeitsleistung der PVS das gesamte Kapital inkl. Zins.

Im weiteren gelten die Bestimmungen der PVS (u.a. Frühpensionierung, externe Mitgliedschaft und Verbleib in der PVS bei Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen mit Sozialplan).

12 Spezielle Regelungen

- **Wohnungen der PVS/SILU**

Die Mietverträge für diese Wohnungen werden als Folge des Ausscheidens aus der Swissport Zürich nicht gekündigt. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Mietrechts.

- **Hypotheken der PVS**

Gemäss der zur Zeit gültigen Regelung können die Hypotheken bei der PVS weitergeführt werden. Die entsprechenden Konditionen sind in den Richtlinien für Destinatärhypotheken geregelt. Änderungen erfolgen via Beschluss des Stiftungsrates.

- **Transportvergünstigungen**

Transportvergünstigungen richten sich nach dem gültigen Reglement.

- **Darlehen**

Die Konditionen laufender Darlehen bleiben unverändert. Die Rückzahlungsmodalitäten können neu geregelt werden.

13 Durchführung des Sozialplanes

Die Verantwortung für die Durchführung des Sozialplanes liegt bei der Leitung Human Resources Swissport Zürich.

14 Inkrafttreten

Dieser Sozialplan tritt auf den 1. Januar 2007 in Kraft. Der Sozialplan ist solange gültig wie ein Gesamtarbeitsvertrag besteht und diesem nachgeordnet. Der Sozialplan kann mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden.

Der Sozialplan ist anwendbar, sofern das Anstellungsverhältnis innerhalb dieses Zeitraumes vom Arbeitgeber gekündigt wird und die Bedingungen gemäss Artikel 1 und 3 dieses Sozialplanes erfüllt sind.

Zürich-Flughafen, 1. Januar 2006

Swissport Schweiz AG , Zürich

M. Hungerbühler

B. Müller

**Schweiz. Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)
Sektion Luftverkehr**

D. Vischer

R. Zurin

PUSH

R. Dunkel

Th. Blum

Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz)

E. Class

B. Gähwiler

B. Gschwind