


Frauenstreik jetzt online

Die Nationale Koordinationsgruppe Frauen*streik 2019 hat nun eine Website. Diese dient gemäss dem überparteilichen Frauennetzwerk aller Regionen zur Koordination des Frauenstreiks 2019 als «Sammelgefäss für Argumente, Veranstaltungshinweise, Presseartikel wie auch für Meinungen, Texte, Links und Unterlagen befreundeter Organisationen. Sie ist überregional und sprachunabhängig ausgerichtet.»

 www.frauenstreik2019.ch

Bis zum Nationalen Frauenstreiktag am 14. Juni 2019 werden mehrere Frauen*aktionen stattfinden. Jeder Kanton hat seine eigenen Veranstaltungen. Ergänzend dazu gibt es nationale Vernetzungsevents.

Jetzt abstimmen!

Am 25. November geht es bei den eidgenössischen Abstimmungen um zwei wichtige Fragen für die Schweiz und die Arbeitnehmenden. Der SEV hat deshalb in der letzten Zeitung dazu aufgerufen, die Selbstbestimmungsinitiative der SVP und das Gesetz über die Überwachung von Versicherten abzulehnen. Stimme auch du über diese Vorlagen ab, jede Stimme wird gebraucht!

Zum Tod von Fritz Reimann

Fritz Reimann ist am 7. November im Alter von 94 Jahren gestorben. Der ehemalige SGB- und SMUV-Präsident war einer der prägendsten Gewerkschafter der 1970er bis 90er Jahre. Von 1980 bis 1988 wirkte er als SMUV-Präsident. In diese Jahre fällt auch seine Tätigkeit als Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB (1982 bis 1990). Parallel zu seiner gewerkschaftlichen Laufbahn entwickelte Fritz Reimann seine SP-Karriere, die über den Stadtrat von Thun (1962-1976) und den Berner Grossrat (1974-1978) bis in den Nationalrat (1979-1991) führte. Womöglich hätte er, der Mann der Verhandlungen und der traditionellen Sozialpartnerschaft, es weiter bringen können, denn die Bürgerlichen wollten ihn als Nachfolger von Willi Ritschard in der Landesregierung. Aber Fritz erteilte allen entsprechenden Avancen eine Absage: Seine Rolle sei und bleibe die des terrainverbundenen Gewerkschafters.



Die GAV Swissport und SBS heben nach Umwegen nun endlich ab!

GAV SWISSPORT / SBS

Die GAV kommen zum Fliegen

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Nachdem das erste Verhandlungsergebnis von den Mitgliedern noch abgelehnt wurde, konnte nun eine Einigung erzielt und damit ein vertragsloser Zustand ab 1. Januar 2019 abgewendet werden. Die beiden fast identischen GAV Swissport und Swiss Baggage Sorting (SBS) bieten für die Mitarbeitenden einige Verbesserungen.

Die Mitglieder der Gewerkschaften SEV-GATA, KV Schweiz und VPOD lehnten die ersten ausgehandelten GAV bei Swissport und SBS im Oktober deutlich ab (siehe SEV-Zeitung Nr. 15 vom 25. Oktober). Rund einen Monat später haben sich die Sozialpartner in der siebten Verhandlungsrunde nun auf die neuen GAV geeinigt. An den durchgeführten Abstimmungsveranstaltungen hat eine Mehrheit der Mitglieder diesen zugestimmt. Sie gelten für Mitarbeitende im Monats- und Stundenlohn am Standort Zürich und sind für drei Jahre gültig.

Regula Pauli, SEV-Gewerkschaftssekretärin, zeigt sich erleichtert über die Annahme: «Im Vergleich zur vorherigen Kompromisslösung konnten in der Nachverhandlung vom 1. November einige Verbesserungen erzielt werden, nicht zuletzt auch dank den Mitgliedern, die sich organisierten, mobilisierten und ihre berechtigten Forderungen klar äusserten. Wären die GAV abgelehnt worden, hätte der vertragslose Zustand nicht mehr verhindert werden können.»

Die Eckwerte im Detail

Die neuen GAV bieten den Mitarbeitenden eine generelle Lohnerhöhung. Zudem wurde beschlossen, dass die Besitzstände, UAZ-Punkte (unregelmässige Arbeitszeit) und Freitage (Off-Tage) für die bestehenden Mitarbeitenden im Grundsatz nicht verändert werden. Jedoch entfallen die Funktionsausgleiche aus den Reorganisationen FMO und auRoRa per 31. Dezember 2018.

Weiter erfolgen in den neuen GAV folgende Anpassungen:

Gestaffelte Lohnerhöhung von 4% über drei Jahre (2019: 2%, 2020/2021: je 1%). In den Jahren 2019 und 2020 finden zusätzlich Lohngespräche statt.

Erhöhung der Erfolgsbeteiligung in Abhängigkeit vom Firmenerfolg (bei EBITDA Erreichung von 95%: 250 CHF, 100%: 500 CHF, 105%: 750 CHF, 110%: 1000 CHF).

Einführung eines neuen Arbeitsmodells im Monatslohn «ML Flex» mit mehr Flexibilität – weniger Off-Tage und mehr Splitschichten – und einer Flexibilitätszulage von monatlich 750 CHF. Dieses Modell soll primär bei neuen Mitarbeitenden und auf Wunsch bei bestehenden Mitarbeitenden zur Anwendung kommen und wird im GAV-Ratio eingerechnet.

Einführung von drei Optionen für bestehende Mitarbeitende, die freiwillig zusätzliche Flexibilität bei Off-Tagen und Split-Touren gegen Bezahlung anbieten möchten.

Beschränkung des Anteils von Temporärarbeit, ausgeführt durch Drittparteien, auf 12,5% aller gearbeiteten Stunden.

Anpassungen an die gelebte Praxis bei Standortgesprächen, Ruhezeiten bei Split- und Langtouren, Family Care und Krankheit.

SEV-GATA ist davon überzeugt, mit diesen GAV ein gutes Ergebnis erzielt zu haben. Nach über zehn Jahren, in denen sich die Löhne nicht entwickelt haben, sind insbesondere die nun verankerten Lohnerhöhungen sehr positiv. Auch die Erfolgsbeteiligung, die bis anhin freiwillig war und neu zwingend ausgerichtet werden muss, ist eine klare Verbesserung.

Hinsichtlich des neuen Arbeitsmodells ML Flex ist SEV-GATA allerdings skeptisch. Denn es ist fraglich, ob Mitarbeitende zu diesen Konditionen rekrutiert werden können, und wenn nicht, welche Konsequenzen dies für die bestehenden Mitarbeitenden hat. «Als Gewerkschaft sind wir ganz grundsätzlich kritisch eingestellt gegenüber Arbeitsmodellen wie dem ML Flex, die Mitarbeitende schlechter stellen als andere. Wir schaffen damit innerhalb der GAV gewisse

Konkurrenzsituationen», gibt Regula Pauli zu bedenken.

Nach der Annahme der beiden GAV erfolgt nun deren redaktionelle Überarbeitung bis 6. Dezember und die Publikation bis Ende Jahr. Die fast identischen Gesamtarbeitsverträge treten am 1. Januar 2019 in Kraft.

Die Trendwende

Die neuen GAV markieren unter dem Strich auch eine Trendwende. Denn unter den aktuellen Rahmenbedingungen – der Luftverkehr steht unter enormem Druck, immer schneller und günstiger zu werden – werden die Bedingungen üblicherweise eher verschlechtert als verbessert. Doch nicht zuletzt aufgrund der guten Geschäftsergebnisse, die Swissport in den vergangenen Jahren erzielt hat, waren die Erwartungen der Mitarbeitenden bei diesen GAV-Verhandlungen gross. Die Anzahl Passagiere und abgefertigter Flugzeuge stieg stetig, bei gleichbleibender Mitarbeiterzahl. Dazu kommt ein aussergewöhnlich intensiver Sommer, der den Mitarbeitenden alles abverlangt hat, da schlicht zu wenig Personal vorhanden war.

Unter diesen Umständen war klar, dass mit dem neuen GAV eine positive Entwicklung eingeläutet werden musste, die den Mitarbeitenden mehr Wertschätzung entgegenbringt. «Doch ohne die tatkräftige Unterstützung der Mitglieder wäre dieser gute Abschluss nicht möglich gewesen», betont Regula Pauli. «Wir danken allen für das grosse Engagement. Ohne unsere Mitglieder, deren Präsenz und Mitarbeit wäre der teilweise turbulente GAV-Prozess ganz anders ausgefallen.»

Das gute Resultat bedeutet jedoch nicht, dass sich SEV-GATA zurücklehnen kann. Als Erstes gilt es nun, die vereinbarten Eckwerte sauber und mit der nötigen Aufmerksamkeit in die GAV einzupflegen, ebenso die redaktionellen Änderungen. «Das Thema Arbeitsbelastung ist mit den neuen GAV nicht aus der Welt geschafft», unterstreicht Regula Pauli. «Wir werden uns weiter damit beschäftigen müssen, insbesondere bei SBS und dem Ramp.»