

SWISS

Mehr Lohn für technische Funktionen

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Zu den bereits erfreulichen Lohnerhöhungen und Einmalzahlungen, welche die Gewerkschaften für das gesamte Swiss-Bodenpersonal für 2023 erreicht haben, kommen nun in der Technikabteilung noch zusätzliche Lohnverbesserungen hinzu. Diese hat die Swiss mit den Gewerkschaften angesichts von Personalmangel und steigender Arbeitslast vereinbart, um die Mitarbeitenden bei der Stange zu halten und neue besser rekrutieren zu können.

Bei den Lohnverhandlungen für 2023 haben die Gewerkschaften bereits für alle rund 1500 Swiss-Mitarbeitenden, die dem GAV für das Bodenpersonal unterstehen, eine generelle Lohnerhöhung von 3,3 Prozent der Lohnsumme erreicht – wobei alle Mitarbeitenden mindestens 200 Franken pro Monat erhalten, damit auch Wenigverdienende die Teuerung der Lebenshaltungskosten verkraften können. Dazu kommen individuelle Lohnerhöhungen von 1 Prozent der Lohnsumme sowie verschiedene Einmalzahlungen im Umfang von mehreren tausend Franken (siehe SEV-Zeitung vom 25. November 2022).

Nun haben die Sozialpartner für Mitarbeitende in technischen Funktionen zusätzliche Lohnverbesserungen vereinbart, um dem besonders gravierenden Personalmangel in diesen

Funktionen entgegenzuwirken. Dieser belastet die technischen Mitarbeitenden seit Monaten stark, zwingt sie zu Zusatzschichten auf Kosten ihrer Gesundheit. Das führt letztlich zu Krankheitsfällen und Kündigungen, was die Situation für die Verbleibenden nochmals verschlimmert, während neue Mitarbeitende noch schwerer anzuwerben sind – ein Teufelskreis.

Fehlplanung in der Corona-Krise

Der Grund für den Personalunterbestand ist, dass sich die Swiss bei der Personalplanung gründlich verkalkuliert hat. «Die Leitung hat in der Corona-Krise zu viel Personal abgebaut, denn sie rechnete nicht mit einem so raschen Wiederanstieg des Flugverkehrs wie in den letzten Monaten eingetroffen ist», sagt SEV-Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn, der Präsident von SEV-GATA, der Luftverkehrsabteilung des SEV. «Trotz unserer Warnungen und Proteste nahm die Swiss im Mai 2020 eine Massenentlassung vor, die auch das technische Personal nicht ausnahm. Schon vorher wurden Mitarbeitende mit relativ guten Frühpensionsbedingungen zum Verlassen des Unternehmens motiviert. Diese Leute würden jetzt wieder dringend benötigt, sind nun aber frühpensioniert oder arbeiten bei anderen Unternehmen oft sogar ausserhalb der Flugbranche. Zudem hat die Leitung zu wenig bedacht, dass nach der Krise andere Unternehmen ebenfalls Personal suchen und der Swiss sogar Mitarbeitende abwerben könnten.»



Dem Mangel an technischem Personal sollen nun attraktivere Salärmodelle entgegenwirken.

Abgänge und zusätzliche Arbeit

In der Tat sind in den letzten Monaten technische Mitarbeitende, deren Ausbildung die Swiss einiges gekostet hat, abgesprungen. Andere lassen durchblicken, dass es für sie attraktivere Stellen gäbe. Eine solche «Fluktuationsgefährdung» ortet die Swiss vor allem bei jungen Berufseinsteiger:innen und Mitarbeitenden in der Familiengründungsphase.

Zusätzlich steigt bei der Swiss aktuell die Arbeitslast im technischen Unterhalt der Flugzeuge und damit der Personalbedarf, weil von den Maschinen, die in der Corona-Krise in Jordanien eingelagert worden sind, mehrere in den Betrieb zurückgeholt werden. Dies für zusätzliche Verbindungen oder als Reserveflugzeuge, um die Verfügbarkeit der Flotte sicherzustellen, da es gegenwärtig Nachschubprobleme vor allem bei den Triebwerken gibt.

Attraktivere Salärmodelle

Um Abgängen entgegenzuwirken und die Personalrekrutierung zu erleichtern, hat die Swiss für Bodenmitarbeitende in technischen Funktionen neue, attraktivere Salärmodelle entwickelt. Diese unterscheiden sich gegenüber den bisherigen Modellen wie folgt:

- Sie sehen ein höheres, marktkonformes Einstiegssalär vor, das im Vergleich zu anderen technischen Bereichen attraktiv ist.
- Sie differenzieren nach der Ausbildung (abgeschlossene Berufslehre oder Abschluss auf Stufe Bachelor oder Master bzw. äquivalent).

- Sie berücksichtigen die berufliche Erfahrung stärker. Diese ergibt sich aus den Dienstjahren in der Funktion sowie gegebenenfalls aus den anrechenbaren Jahren mit relevanter Berufserfahrung beim Eintritt in die Funktion.

- Sie stellen die Salärprogression zu Beginn der Karriere besser dar.

Systematik und vertragliche Fixierung

Die neuen Salärmodelle treten rückwirkend per 1. Januar 2023 in Kraft und sind in einer Vereinbarung festgeschrieben, welche die Sozialpartner in den letzten Wochen ausgehandelt und unterzeichnet haben. Die betroffenen Mitarbeitenden sind im Januar bereits über ihren neuen Lohn informiert worden. Über 400 der aktuell rund 950 Mitarbeitenden in der Technikabteilung der Swiss erhalten eine spürbare Lohnerhöhung.

«SEV-GATA war es wichtig, dass die Lohnverbesserungen transparent, nachvollziehbar und auf systematische Weise im Rahmen vereinbarter Salärmodelle erfolgen, um patronale Willkür zu verhindern», betont Philipp Hadorn. «Ebenso wichtig war uns, die Verbesserungen in einer Vereinbarung für die Zukunft nachhaltig zu sichern. Im Moment haben wir wegen dem Fachkräftemangel zwar Rückenwind für Verbesserungen der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, den es zu nutzen gilt. Doch die Flugbranche ist volatil und der Wind kann durchaus wieder mal drehen.»

SOZIALPOLITIK

SGB stoppt Nationalbank-Initiative: Warum?

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Der Vorstand des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds hat beschlossen, die Volksinitiative «SNB-Milliarden für eine starke AHV» zu stoppen. SEV-Präsident Matthias Hartwich nimmt dazu Stellung.

Obwohl das Initiativkomitee bereits 70 000 Unterschriften beisammen hat, hat der SGB-Vorstand am 1. Februar beschlossen, die Unterschriftensammlung für die SNB-Initiative abzubrechen. «Vorab ist es wichtig, allen Mitgliedern zu danken, die die Initiative unterschrieben haben, wie auch den Sektionen und Unterverbänden für ihre Aktionen, die sie für die Sammlung durchgeführt haben», betont Matthias Hartwich.

Um die vorgegebene Quote zu erreichen, hat der SEV den Unterschriftenbogen auch dem Versand mit dem

Mitgliederausweis 2023 beigelegt, der vor dem SGB-Entscheid vorbereitet werden musste. «Dieses Timing ist nicht ideal, aber es ging nicht anders», sagt Matthias Hartwich.

Kein leichter Entscheid

Der Entscheid, die Unterschriftensammlung für die SNB-Initiative abzubrechen, fiel niemandem leicht. «Im Gewerkschaftsbund und im Initiativkomitee haben wir die Schlussfolgerungen aus den Rekordverlusten der SNB im Jahr 2022 gezogen. Gemäss dem provisorischen Jahresabschluss beträgt der Verlust rund 132 Milliarden Franken. Der SGB und der SEV sind der Ansicht, dass es vor diesem Hintergrund sehr viel schwieriger ist, das Anliegen der Initiative einer breiten Bevölkerung nahezubringen und dafür Unterschriften zu sammeln», erläutert Matthias Hartwich.

Der SGB stellt fest, dass sich mit der raschen Zinswende, der hohen



Teuerung und dem Angriff auf die BVG-Rente neue Fragen und Herausforderungen in der Altersvorsorge ergeben. «Das bedeutet, dass wir die Prioritäten neu setzen und unsere Kräfte anders bündeln müssen», erklärt Hartwich. «Deshalb wollen wir uns auf unsere Initiative für eine

13. AHV-Rente konzentrieren. Die Frage der gerechten Verteilung von SNB-Gewinnen wird zweifellos wieder auf die Tagesordnung kommen, und wir sind weiterhin der Meinung, dass diese für die AHV zu verwenden sind. Aber dieses Jahr müssen wir unsere Energie vor allem fürs Referendum

gegen die Reform der Zweiten Säule einsetzen.»

Dabei ist daran zu erinnern, dass sich der Schweizerische Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften auf einen gemeinsamen Vorschlag für die Reform der Zweiten Säule geeinigt hatten. «Aber dieser Kompromiss hat die rechte Mehrheit im Parlament nicht gekümmert. Wenn nicht in letzter Sekunde ein Umschwung erfolgt, werden wir gegen die missratene Reform das Referendum ergreifen müssen», hält Hartwich fest.

Abschliessend bedankt sich der SEV-Präsident ausdrücklich bei den Aktivistinnen und Aktivisten, die sich für die SNB-Initiative eingesetzt haben: «Dieses Engagement brauchen wir nun erneut für das Referendum zur Zweiten Säule und bei der Kampagne für die 13. AHV-Rente. Das sind unsere beiden Schwerpunkte für die soziale Sicherheit in den nächsten Monaten und Jahren.»