



KOMMENTAR von Philipp Hadorn

Swiss – auf Erfolgskurs

GAV BLS Attraktivere Löhne im Gleisbau

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Seit dem Fahrplanwechsel 2018/2019 unterstehen die Mitarbeitenden der BLS einem neuen GAV. Die Sozialpartner einigten sich Ende Mai 2018 nach vier Verhandlungsrunden. Eine der vereinbarten Massnahmen wird nun anfangs April vollständig umgesetzt.

Die GAV-Verhandlungen fanden im Zuge der Revision des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und der entsprechenden Verordnung (AZGV) statt. Dem SEV war es in den Verhandlungen ein grosses Anliegen, dass das von den Änderungen betroffene Personal mindestens die Hälfte davon zurück erhält, was die BLS durch die Anpassungen infolge der Revision an Produktivität gewinnt. Eine Massnahme in diesem Sinne ist der schnellere Lohnaufstieg bei den Mitarbeitenden im Gleisbau.

Schwierige Rekrutierung

In den vergangenen Jahren wurde es für die BLS zunehmend schwieriger, junge ausgebildete Mitarbeitende im Gleisbau zu rekrutieren. Ein Lohnvergleich zeigte schliesslich, dass Mitarbeitende beim Gleisbau BLS konkurrenzfähige Löhne erhalten, wenn sie über 40 Jahre alt sind. Denn mit

40 Jahren haben sie im Lohnsystem der BLS das Lohnmaximum für ihre entsprechende Funktion erreicht.

Auf der anderen Seite bedeutet dies aber, dass die BLS jungen Mitarbeitenden wesentlich tiefere Einstiegsgehälter bezahlt als die private Konkurrenz.

Der SEV hat sich im Rahmen der GAV-Verhandlungen 2018 stark dafür gemacht, dass dem jungen Gleisbaupersonal ein deutlich schnellerer Lohnanstieg gewährt wird. Damit soll schliesslich auch die Attraktivität der BLS in diesem Bereich stark erhöht werden.

Konkrete Ausgestaltung

Die Löhne für das Personal im Gleisbau werden im System übersteuert, bzw. überschrieben. Dies führt dazu, dass diese Mitarbeitenden (inkl. Vorarbeitende und Poliere) schneller – im Alter von 25 bis 28 Jahren – bereits den Lohn haben, den sie gemäss Lohnsystem mit 40 Jahren verdienen würden. Auch wenn sie damit ihr Lohnmaximum erreicht haben, profitieren sie selbstverständlich von allfälligen generellen Lohnmassnahmen.

Die Lohnerhöhung des Gleisbaupersonals fand in zwei Schritten statt. Die erste Hälfte per 1. Oktober 2018, die zweite per 1. April, zum Zeitpunkt der Lohnrunde.



Auch das durch SEV-Gata organisierte Bodenpersonal trug 2018 zum Abheben der Swiss bei.

In Feierlaune zeigt sich gegenwärtig die Airline «Swiss». Die Zahlen wirken berauschend: Satte 636 Mio. Franken fährt die Swiss im 2018 als Gewinn ein. Flugzeuge der Boeing 777 und der C-Series wurden eingeflottet. Fast in der gesamten Bilanz erzielte die Swiss bisher unerreichte Höchstwerte

Streiks in der EU

Der «Chaos-Sommer 2018» wird wohl in die Geschichte eingehen, auch mit der hohen Anzahl stornierter Flüge.

Auch wenn nicht direkt die Swiss dafür verantwortlich war: Die Lufthansa kann sich dabei nicht ganz aus der Verantwortung ziehen. Ob es dem starken Kranich in Deutschland nicht doch möglich gewesen wäre, den Druck zu fairer Sozialpartnerschaft gegenüber Flughäfen und Support-Dienstleistern zu erhöhen? Bei fairen Arbeitsbedingungen hätten unsere Schwestergewerkschaften nämlich auf Streikaufrufe verzichten können, Passagiere wären nicht auf den Flughäfen steckengeblieben und auch das Resultat der LH-Tochter Swiss hätte noch stärker geleuchtet.

Stellenwachstum

Während Swiss-CEO Thomas Klühr unaufgeregt die Ergebnisse des erfreulichen Jahres 2018 darstellt, wird auch unumwunden die Leistung der Mitarbeitenden miterwähnt. Zurecht. Verspätungen, Ausfälle und neue Flugzeuge bedeuten eine unvorstellbare Höchstleistung der Mitarbeitenden. Mit dem kontinuierlichen Wachstum der vergangenen 10 Jahre wird die Swiss 2019 möglicherweise die Zahl von 10 000 Mitarbeitenden überschreiten.

Salärssystem

In den vergangenen Jahren hat die Swiss ihre Versprechen eingehalten. Auch beim Bodenpersonal, das SEV-GATA organisiert, konnten jeweils akzeptable Lohnrunden verhandelt werden, sodass der Erfolg auch den Mitar-

beitenden zugutekommt – ein wenig knapp, aber stetig. Noch sind die Verhandlungen für ein gutes Lohnsystem im Gange. Die Swiss ist gut beraten, mit einem guten und nachvollziehbaren Lohnsystem auch auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich bestehen zu können. Mit erwarteten 1000 Rekrutierungen im 2019 und einem Stellenaufbau von rund 350 Vollzeitstellen ist dies schlichtweg ein Muss.

Klima und Luftverkehr

Noch schwer tun sich Swiss & LH mit den Fragen zum Klimawandel. Erträge sind einerseits in gute Arbeitsbedingungen, aber auch in neue, umweltschonende Technologien zu investieren. Der Luftverkehr wird auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der Mobilität spielen. Aber es muss dringend und aufrichtig auch darauf hingewirkt werden, dass die Emissionen weiter drastisch abnehmen – zu gross ist das Risiko, dass sonst die Klimaerwärmung und die Politik dem Luftverkehr einen drastischen Riegel schieben, der Jobs vernichtet und das Fliegen plötzlich nur noch einer Elite ermöglicht. «Green» muss von innen kommen und den Tatbeweis erbringen, damit die Mobilität nicht zum Schaden zukünftiger Generationen führt.

Finanzergebnis Swiss

Swiss steigerte ihren operativen Gewinn im Geschäftsjahr 2018 um 16 Prozent auf 636 Millionen Franken (2017: 548 Mio.) und weist damit das beste Geschäftsergebnis ihrer Geschichte aus. Der Umsatz stieg nach Angaben der Swiss aufgrund von zusätzlichen Kapazitäten und einer höheren Auslastung um 7 Prozent gegenüber dem Vorjahr und erreichte 5,3 Milliarden Franken.

Zum guten Geschäftsergebnis beigetragen haben die Investitionen in die Flotte und ins Premiumangebot, die starke Konjunktur, erfolgreiche Treibstoffsicherungsgeschäfte und diverse Einmaleffekte.

Nationalrat Philipp Hadorn ist SEV-Gewerkschaftssekretär und Präsident von SEV-GATA.

SBB INFRASTRUKTUR

Totaler Fehlstart bei NORS

Urs Huber SBB Infrastruktur Instandhaltung I-IH hat per 1.1.2019 mit NORS (Neuorganisation Organisationsmodell Region Süd) eine tiefgreifende Reorganisation in Betrieb genommen. Wie zu befürchten war, kam es zu einem totalen Fehlstart. Die erste Umfrage unter dem Personal mit einem sagenhaften Rücklauf von 80% ergab folgendes Bild:

- Die Arbeitsabläufe und Zusammenarbeit mit anderen Teams funktionieren noch nicht gut genug und noch nicht reibungslos.
- Die NORS-Veränderungen sind noch nicht für alle nachvollziehbar.
- Die Einsatzplanung ist nicht verlässlich, es bestehen Herausforderungen in der Arbeitsplanung und der Disposition.
- Das VP-Tool ist noch nicht genügend benutzerfreundlich und der Überblick ist noch zu verbessern.
- VPGO ist noch zu wenig benutzerfreundlich.
- Fahrzeuge sind nicht gut auf die Teams zugeteilt.
- Ständig ändernde Teams führen zu einer gewissen Unzufriedenheit.
- Der Austausch in beiden Landessprachen ist teilweise eine Herausforderung.

Die aufgeführte Wortwahl stammt von der Projektleitung NORS. Dem SEV sagen die Mitarbeitenden: «So kann man einfach nicht arbeiten, das pure Chaos!» So ist auch das Problem der Zweisprachigkeit ein typisch selbstverursachtes Eigengoal, dass man nicht einfach wegdiskutieren kann.

Praktisch alle Punkte hat der SEV im Leitfadungsverfahren vor dem Start und seit Beginn 2019 schon angesprochen und moniert. Wieder einmal hat es ein SBB-Bereich fertig gebracht, sein Personal zu demotivieren und gleichzeitig seine Produktivität in den Boden zu fahren.

Nächste Regionen nicht vor 2021

Positiv zu werten ist hingegen der Umgang der zuständigen Stellen mit diesem Fehlstart. Die Probleme werden anerkannt (auch wenn es manchmal mehr braucht als eine Rückmeldung). Mit dem SEV wurde sofort eine Begleitgruppe und ein Fachausschuss eingerichtet, der laufend Probleme einspeist und zu lösen sucht. Die Kommunikation ist offen, auch gegenüber den Mitarbeitenden. Insbesondere die Leitung I-IH anerkennt die grossen Probleme und versucht sie zu lösen. «Augen zu und durch, und dann voll an die Wand» scheint nicht die Idee zu sein.

Die Projektleitung reagiert nun sogar schon so, dass sie gewisse Fachbereiche nochmals wesentlich korrigiert. Aus unserer Sicht in die richtige Richtung. Aber ob das genügt? Wesentlich für den SEV sind die Aussagen des Leiters Infrastruktur Instandhaltung. Absolut zentral sei in diesem Zusammenhang der Begriff «Bahn im Griff». Man wolle auf jeden Fall, dass die NORS-Organisation stabil werde, dass das Personal wieder gut arbeiten könne. Das habe zurzeit absolute Priorität. Darum sagt Jean-Michel Germanier, Leiter I-IH, auch, dass eine allfällige Ausdehnung einer NORS-Organisationsform auf andere Regionen keinesfalls vor 2021 kommen kann. Zudem ist auch klar, dass die Region Süd so oder so nicht unangepasst auf andere Regionen übertragen werden kann.

Der SEV wird weiter am Ball und bei den Mitarbeitenden bleiben. Die grosse Frage bleibt: Ist das Pilotprojekt NORS mit riesigem Aufwand überhaupt so zu reparieren, dass das Personal einfach wieder arbeiten kann, und die Effizienz sich tatsächlich verbessert im Vergleich zu vorher?

Wir haben da unsere Zweifel.