



SEV-GATA

«Begegnungen vor Ort sind unentbehrlich»

Peter Moor
zeitung@sev-online.ch

Ganz am Ende des Zürcher Flughafengeländes befindet sich die Post, flughafengerecht mit englischer Bezeichnung «Mailhandling». Briefe, Pakete, ganze Paletten voll Postsendungen werden dort verarbeitet, viele davon im Transfer, also zwischen landenden und startenden Flugzeugen sortiert und umgeladen. Trotz Automatisierung gibt es noch viel Handarbeit. Die Belegschaft gehörte bis vor kurzem zur Schweizer Post, ist nun aber bei Swissport angestellt und damit gewerkschaftlich ein Potenzial für SEV-GATA.

Anfang Jahr ist bei Swissport ein neuer Gesamtarbeitsvertrag in Kraft getreten, der Verbesserungen bringt, die nur dank der Arbeit der Gewerkschaften und der Solidarität ihrer Mitglieder zustande gekommen sind. Denn Swissport war zu weiteren Verhandlungen und Zugeständnissen erst bereit, als die Gewerkschaftsbasis ein schwaches Verhandlungsergebnis abgelehnt hatte. An einem Hotdog-Stand am Rand der Sortierhalle haben Ende Juni Gewerkschaftssekretärin Regula Pauli und Gewerkschaftssekretär Markus Cadosch den Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Swissport gesucht.

SEV-Zeitung: Regula, du hast viele Gespräche mit den Leuten vor Ort geführt. Was sind ihre Anliegen?

Regula Pauli: Natürlich geht es immer auch um den Lohn. Aber hier beim Mailhandling und auch bei den Leuten, die das Fluggepäck ein- und ausladen, geben im Moment die Arbeitszeiten viel zu reden. Im neuen Gesamtarbeitsvertrag sind neue Arbeitszeitmodelle geschaffen worden, und da gibt es noch viele offene Fragen.



Die Gewerkschaften haben Hand geboten zu flexibleren Arbeitszeiten, was aber vom Unternehmen entsprechend entlohnt werden muss. Weshalb?

Diese Arbeiten sind stark an den Flugplan gebunden: Wenn es am Flughafen wenig Verkehr hat, gibt es deutlich weniger zu tun als bei den An- und Abflugwellen. Da waren wir zu einer Lösung bereit, wenn sie sich beim Lohn entsprechend auswirkt, die zusätzliche Flexibilität also auch entlohnt wird.

Die Sommerferien bringen Tage mit Spitzenbelastungen am Flughafen. Was bedeutet das fürs Personal?

Die Wochenenden, an denen Zehntausende von Menschen in die Ferien reisen und wieder zurückkommen, sind mit dem fest angestellten Personal nicht zu bewältigen. Wir haben deshalb im GAV eine Regelung für Temporärpersonal, die ganz klar eine obere Grenze vorsieht. So ist geregelt, dass keine festen Stellen aufgehoben und mit Temporären besetzt werden

können. Diese Spitzenzeiten betreffen insbesondere den Gepäck- und Passagierbereich. Im Mailhandling ist die Spitzenzeit ab Ende November, wenn Weihnachtsgeschenke irgendwo auf der Welt bestellt und mit Luftfracht geliefert werden.

Weshalb lädt der SEV das Personal zum Hotdog-Essen ein?

Wir haben gute Vertrauensleute am Flughafen, die für SEV-GATA eintreten. Es ist auch für sie wichtig, dass sie der Basis von Zeit zu Zeit etwas Besonderes bieten können. Hotdogs lassen sich auch mitten im Betrieb einfach zubereiten. Wenn dann die Leute in ihrer Pause vorbeikommen, suchen wir das Gespräch mit ihnen, sprechen über ihre Arbeitssituation und über ihr Verhältnis zur Gewerkschaft. Auch für Markus und mich, die wir normalerweise ziemlich weit weg von der Basis sind, sind diese Kontakte unentbehrlich – und wir sehen, dass die Leute es schätzen, jene Personen anzutreffen, die letztlich beim Unternehmen für sie eintreten. Es war auch schön zu sehen, dass Mitarbeitende von Swissport aus anderen Bereichen vorbeikamen und die Gelegenheit nutzten, das Mailhandling und die Kollegen vor Ort kennen zu lernen.

Wie stehen die Leute zur Gewerkschaft?

Tatsächlich wissen sie noch recht wenig über unsere Arbeit und unsere Leistungen. Dass ausschliesslich die Gewerkschaftsmitglieder mit ihrer Abstimmung letzten Herbst dafür gesorgt haben, dass die erste GAV-Version zurückgewiesen wurde, hat allerdings ziemlich Eindruck gemacht! Einigen ist wohl erstmals der Sinn der Mitwirkung klar geworden.

War die Aktion ein Erfolg?

Auf jeden Fall! Wir haben einige neue Mitglieder werben können, aber ebenso wichtig waren für mich die Gespräche mit Leuten, die ich sonst nicht antreffen würde. Ich erfahre, was sie beschäftigt, und kann mich ihnen als Ansprechperson vorstellen.

Zwei Peko-Sitze gewonnen

Bei den Gesamterneuerungswahlen in die Personalkommission von Swissport hat SEV-GATA im Wahlkreis 8 gleich beide Sitze gewonnen: **Oliver Passaglia** und **Iljham Mustafi** wurden gegen zwei Kandidaten des VPOD gewählt. In den meisten Wahlkreisen kam es zu stillen Wahlen.

SEV-GATA hat weiterhin mit **Alexandros Fokas** den Sitz im Wahlkreis 6 inne.

+

—

Nach dem Frauenstreik führt die **SBB** Massnahmen ein, um die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zu verbessern: So können Mitarbeitende ab Herbst auf Probe Teilzeit arbeiten und ihren Beschäftigungsgrad versuchsweise reduzieren, diesen aber innerhalb von drei bis sechs Monaten wieder erhöhen. Weiter teilen sich Mitarbeitende im Jobsharing künftig 120 statt 100 Stellenprozent. Die Massnahmen waren gemäss SBB schon länger in Planung. Der SEV ist gespannt, wie dieser gute Ansatz beim teils herrschenden Personalunterbestand umgesetzt wird.

Es geht nur langsam vorwärts mit einem **Vaterschaftsurlaub**: Am 20. Juni hat der Ständerat die Vaterschaftsurlaubs-Initiative abgelehnt, die 20 Tage Vaterschaftsurlaub fordert. Er hat es damit verpasst zu zeigen, wie in der Schweiz eine moderne Familienpolitik aussehen könnte. Immerhin hat er das gesellschaftliche Bedürfnis erkannt und dem Gegenentwurf (mit 10 Tagen Vaterschaftsurlaub) zugestimmt, was ein Schritt in die richtige Richtung ist. Das Anliegen wird als nächstes im Nationalrat behandelt.



GIORGIO TUTI antwortet

Gerechter Lohn

Der SEV kritisiert die Lohnexzesse z. B. bei der SBB-Führung. Was ist denn ein angemessener Lohn? Und wie handelt das der SEV selbst?

Wichtig ist, dass die Lohnschere, also das Verhältnis zwischen den tiefsten und den höchsten Löhnen, stimmt. Wir haben deshalb die 1:12-Initiative der Juso unterstützt, welche dieses Verhältnis wieder in ein Gleichgewicht bringen wollte. Bei einigen Unternehmen ist die Lohnschere viel grösser – nicht nur in der Bankenbranche, sondern auch bei Bundesbetrieben wie der SBB: CEO Meyer verdient über 20-mal mehr als der SBB-Angestellte mit dem kleinsten Lohn. Zudem ist es ungerechtfertigt, wenn die Kader der bundeseigenen Betriebe mehr als doppelt so viel verdienen wie eine Bundesrätin oder ein Bundesrat selbst. Als Gewerkschaft liegt

unser Augenmerk aber vor allem bei den unteren und mittleren Löhnen. Während nämlich die höchsten Löhne immer weiter steigen, stagnieren die Reallöhne der gewöhnlichen Lohnempfänger/innen. Ganz grundsätzlich sollte gelten, dass man vom Lohn – unabhängig von der Funktion – anständig leben kann. Es gibt aber Branchen mit prekären Arbeitsbedingungen, wo dies nicht der Fall ist. Das darf nicht sein.

Beim SEV selbst beträgt die Lohnschere 1 : 3. Mit dem arbeitswissenschaftlichen Bewertungssystem «Abakaba» wurde jede Funktion analysiert und einer Lohnklasse zugeordnet. Das sorgt dafür, dass die Löhne nachvollziehbar und transparent sind.

Willst auch du Giorgio oder einem anderen Geschäftsleitungsmitglied eine Frage stellen? Schreib uns an zeitung@sev-online.ch.