

## SWISS

## Zusatztage belasten Schichtarbeitende in der Maintenance

**Markus Fischer.** Die über 200 Mitarbeitenden im Flugzeugunterhalt (Line Maintenance) der Swiss am Flughafen Zürich müssen seit dem 1. Oktober 2015 acht zusätzliche Arbeitstage pro Jahr leisten. Diese wurden damals eingeführt, weil im GAV für das Bodenpersonal der Swiss die Wochenarbeitszeit um eine Stunde auf 42 Stunden erhöht wurde. Diese Arbeitszeiterhöhung im Schichtdienst personalfreundlich umzusetzen war nicht einfach, und die Zusatztage sind für viele Betroffene bis heute ein Ärgernis.

Bei der Line Maintenance kommen die Zusatztage zum normalen Schichtturnus hinzu. Die rund 100 Kolleg:innen im Tagdienst arbeiten im Turnus 6-4. Das heisst, auf sechs Arbeitstage folgen vier freie Tage. Die etwas über 100 Nachtdienstangestellten arbeiten im Turnus 5-5. «In beiden Fällen sind die Zusatztage für die Mitarbeitenden eine Belastung», sagt SEV-Gewerkschaftssekretärin Regula Pauli. Zwar kann man die Zusatztage reduzieren, indem man auf Lohn verzichtet. Doch das können sich nur wenige leisten, jüngere Mitarbeitende im Lohnaufstieg noch weniger als ältere, und die hohe Teuerung macht Lohnverzicht noch unmöglicher. Zweitens kann man Ferientage als Zusatztage opfern. Aber auch wenn das

Swiss-Bodenpersonal fünf übergesetzliche Ferientage hat, also 25 pro Jahr bis zum Ende des Jahres des 49. Geburtstags, geht diese Option doch auf Kosten der Erholung.

So ist es nicht verwunderlich, dass sich Mitarbeitende regelmässig bei SEV-GATA über die Zusatztage beklagen und unsere Gewerkschaft auffordern, die unbefriedigende Situation zu verbessern. Zusammen mit Mitarbeitenden hat SEV-GATA bei der Swiss-Leitung auch schon mehrmals Verbesserungsvorschläge eingebracht, aber bisher ohne Erfolg.

Nun hat SEV-GATA in der zweiten Septemberhälfte zwei Versammlungen durchgeführt und von den Teilnehmenden den Auftrag erhalten, bei der Swiss-Leitung erneut für eine bessere Lösung zu intervenieren. Als Grundlage dafür macht SEV-GATA beim Personal der Maintenance demnächst eine **Online-Umfrage** und hofft auf rege Teilnahme.

### Voranzeige

Für die Nachtschicht-Mitarbeitenden führt SEV-GATA am Freitag, 13. Oktober, und am Mittwoch, 8. November, Meetings durch. Die Einladung folgt.

## LOHNGLEICHHEIT

## Swiss muss zusätzliche Mittel in die Frauenlöhne stecken

**Markus Fischer.** Nach drei Jahren hat die Swiss im Juli wieder eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt, wie sie seit Juli 2020 durch das revidierte Gleichstellungsgesetz für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden vorgeschrieben ist. Die Analyse ergab, dass im Juli die 3006 Mitarbeiterinnen der Swiss im Schnitt 16,8% weniger verdienen als die 3710 Mitarbeiter der Swiss. Der Grossteil dieser Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen ist zwar durch Unterschiede bei den persönlichen Qualifikationsmerkmalen und bei Merkmalen des Arbeitsplatzes erklärbar, doch bleibt eine nicht erklärbare Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen von 3,2%. Diese liegt unter der Toleranzschwelle von 5%, die der Bund vorgegeben hat. Somit darf sich die Swiss mit dem «We pay fair»-Label der Universität St. Gallen schmücken. Die Analyse berücksichtigte neben dem Grundlohn auch den 13. und allfälligen 14. Monatslohn, Zulagen und Sonderzahlungen.

Bei den insgesamt 873 Frauen und 1701 Männern des Bodenpersonals beträgt die unerklärbare Lohn Differenz 4,6%. Bei den 555 Frauen und 1048 Männern, die dem Bodenpersonal-GAV unterstehen, beträgt diese Differenz 4,5% – während sie 2020 noch 3,8% betrug (wobei jenes Jahr wegen vieler Entlassungen und Neuanstellungen



gen aufgrund von Covid nur bedingt vergleichbar ist), im Jahr 2016 1,1% und im Jahr 2014 1,8%. Die Analyse von 2019 ist nicht vergleichbar, weil dafür ein anderes Tool verwendet wurde.

«Beim Bodenpersonal ist die Ungleichheit gewachsen», stellt Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn fest, der die SEV-Luftverkehrsabteilung SEV-GATA präsidiert. «Die gute Nachricht ist, dass die Swiss die Ergebnisse zusammen mit den Sozialpartnern vertieft untersuchen will, um Massnahmen zu entwickeln, damit die Entwicklung künftig in die richtige Richtung geht. Jedoch muss die Swiss auf jeden Fall zusätzliche Mittel in die Löhne der Mitarbeiterinnen investieren und so den Tatbeweis erbringen, dass es ihr mit

der Gleichstellung ernst ist. Denn blosses Wortbekenntnisse reichen offensichtlich nicht, um die Gleichstellung voranzubringen.»

Die SEV-Gleichstellungsbeauftragte Lucie Waser, die am 16. August für SEV-GATA an der Analysebesprechung mit der Swiss teilnahm, ergänzt: «Der SEV begrüsst die regelmässigen Lohngleichheitskontrollen und wünscht sich für die Zukunft mehr Kontinuität in der Verwendung des Schweizer Tools Logib (Vergleichbarkeit) als auch bei der Terminierung der Kontrollen. Was wir sehen, ist eine Zunahme der Lohn Diskriminierung von Frauen auf 2023, was nicht akzeptabel ist, wenn die Swiss gesetzeskonform arbeiten und auch für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber sein will.»

## TOPWERBER-EVENT

## Mit Nostalgie in die Zukunft



Die Topwerber unterwegs im Emmental mit dem Schnauzenpostauto von Saurer (Baujahr 1958).

**Michael Spahr**  
michael.spahr@sev-online.ch

Mit einem Ausflug voller Überraschungen ehrte die SEV-Geschäftsleitung die Topwerber – also die SEV-Mitglieder, die 2022 mindestens acht neue Mitglieder geworben haben. Gemeinsam fuhren sie mit einem Nostalgie-Postauto und einer Dampflokomotive durchs Emmental. Ausserdem besuchten sie die Schaukäserei in Affoltern.

«Die Zukunft des SEV hängt von seinen Mitglie-

dern ab. Je mehr wir sind, desto stärker sind wir», sagt SEV-Präsident Matthias Hartwich bei der Begrüssung. «Und ihr spielt hier eine sehr wichtige Rolle, für die wir euch herzlich danken wollen.» Rund 40 Topwerber haben 2022 über 600 Neumitglieder für den SEV geworben. Selbstverständlich gebührt ihnen grosse Anerkennung und sie müssen gefeiert werden. Was den rund 20 anwesenden Topwerbern an diesem Tag blüht, bleibt vorerst geheim.

Die erste Überraschung an diesem Topwerber-Event ist das Saurer-Schnauzenpostauto mit Baujahr 1958, mit dem die Gäste beim

SEV-Zentralsekretariat in Bern abgeholt werden. Gemütlich geht die Fahrt los: von Bern ins beschauliche Emmental. Unterwegs stoppt das Postauto bei einer alten Holzbrücke, wo Postautochauffeur Roland Stalder die Gäste mit Gipfeli und Kaffee verwöhnt.

Rauf auf die Hügel, runter ins Tal und wieder rauf chauffiert das Postauto die Topwerber nach Affoltern im Emmental, wo die legendäre Schaukäserei steht und eine «währschafte Röstli» auf die Gäste wartet. Nach dem Mittagessen besuchen die Topwerber die multimediale Ausstellung zum berühmtesten Schweizer Käse mit

Löchern. Dann rattert schon wieder der Motor des Postautos.

Die nächste Überraschung, die auf die Topwerber wartet, ist die Dampflok E 3/3 Nr. 853 der ehemaligen Jura-Simplon-Bahn, die 1890 in Betrieb genommen wurde. Dahinter steht der Aussichtswagen C16. Das ist ein ehemaliger Güterwagen der Nordostbahn, ebenfalls aus dem 19. Jahrhundert, der 1997 zu einem Aussichtswagen umgebaut wurde. Die Museumsbahn Emmental fährt die Topwerber von Affoltern-Weier nach Huttwil und wieder zurück nach Sumiswald-Grünen, mit Zwischenstopp und Apéro in Dürrenroth. Die Reise endet wieder im Schnauzenpostauto, welches die Topwerber schliesslich zur letzten Destination der Reise nach Burgdorf bringt.

Auch nächstes Jahr werden die Topwerber des SEV sicher wieder mit einer speziellen Veranstaltung ausgezeichnet. Wer 2023 über acht Mitglieder wirbt, darf sich freuen. Grundsätzlich erhält jedes SEV-Mitglied, das ein neues Mitglied wirbt, 50 Franken. Bei den Topwerberinnen und Topwerbern der Jugend (U30) verlost die SEV-Jugendkommission dieses Jahr zusätzlich eine Reise nach Amsterdam für mehrere Personen. Es lohnt sich immer, wenn ein Mitglied ein Mitglied wirbt.



Dampflok E3/3 (Baujahr 1890).