

## SWISS-BODENPERSONAL

# Corona-Prämie: Ja, Krisen-GAV: Nein! SEV-GATA zieht vor Gericht

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

Die Swiss hat am 5. Mai Corona-Prämien und variable Vergütungen angekündigt – einseitig ohne Verhandlungen mit den Gewerkschaften, die für das Personal längst Sicherheit und Anerkennung der ausserordentlichen Leistungen während der Pandemie gefordert hatten. Zugleich hält die Swiss an der Anwendung des Krisen-GAV per 1. März 2022 fest, der dem Bodenpersonal faktisch die Corona-Prämien und variablen Vergütungen wieder wegnimmt. «Dieses widersprüchliche Verhalten des Managements ist untragbar, ja eine Provokation!», sagt Philipp Hadorn, Präsident von SEV-GATA. «Wir ziehen nun gegen die vereinbarungswidrige Umsetzung des Krisen-GAV vor Gericht.»

Der Krisen-GAV sieht insbesondere die temporäre Streichung von einem Drittel des 13. Monatslohns und der Performance-Prämie vor. Er sollte gemäss Vereinbarung vom 29. Januar 2021 bei Bedarf erst nach dem Ende der gesetzlichen möglichen Kurzarbeit in Kraft treten.

## Verstoss gegen Vereinbarung

Die Swiss hat die Kurzarbeit per 1. März 2022 beendet, obwohl Kurzarbeit bis Ende Juni möglich wäre. «Die Umsetzung des Krisen-GAV bereits per 1. März 2022 ist somit illegal. Dagegen bereiten wir nun eine Klage vor, die gemäss einem Gutachten berechtigt und erfolgversprechend ist», erklärt Philipp Hadorn. Die Swiss interpretierte die Formulierung «bis zum gesetzlichen Ende der Kurzarbeit» in der Vereinbarung plötzlich so, dass dieser Zeitpunkt nun erreicht sei, weil der Arbeitsausfall unter 10% liege und damit die normalen Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht mehr erfüllt seien. Diese Interpretation hat SEV-GATA stets abgelehnt. «Sie verstösst gegen Treu und Glauben, weil es explizit um die Corona-Kurzarbeit ging», so Hadorn.

## Zweck der Vereinbarung unterlaufen

«Zudem hat die Swiss mit der Massentlassung wenige Wochen nach der Vereinbarung deren Zweck unterlaufen, Personalabbau zu verhindern, und damit selbst die Voraussetzungen für Kurzarbeit und die Anwendung des Krisen-GAV beseitigt», fügt Hadorn an. Beim Bodenpersonal hat die Swiss heute über 100 offene Stellen und versucht zu rekrutieren. Mit der



Widersprüchliche Swiss: Trotz Personalmangel wendet sie den Krisen-GAV an und spricht zugleich Prämien und variable Vergütungen in ähnlicher Höhe wie das Sparpotenzial des Krisen-GAV.

vollzogenen Massentlassung und dem aktuellem Personalunterbestand kann die Vereinbarung ihren Zweck, Entlassungen zu vermeiden, gar nicht mehr erfüllen.

## Leitung nimmt und gibt

«Trotzdem wendet die Swiss den Krisen-GAV an. Und nun kündigt sie Covid-Prämien und variable Vergütungen in ähnlicher Höhe wie das Sparpotenzial des Krisen-GAV an – und erwartet dafür vom Personal Dankbarkeit und volle Motivation», fasst Hadorn die Widersprüchlichkeit der Swiss-Leitung zusammen.

«Schade, dass die Swiss die miserablen Resultate der Personalfriedenshebung und die Mahnungen von Gewerkschaften in den Wind schlägt. Der Entscheid liegt nun bei der Swiss, ob sie sich während dem Sommerferienverkehr nebst den Problemen wegen dem Personalunterbestand auch noch mit Rechtsstreitigkeiten belasten will», sagt Hadorn, der sich mit Partnerorganisationen erfolgreich für staatliche Unterstützung und verlängerte Kurzarbeitsentschädigungen in der Luftfahrt während der Corona-Krise eingesetzt hat.

Bereits in Vorbereitung sind auch Klagen gegen Swiss von Mitarbeitenden wegen der Ver-

letzung des gesetzlichen Konsultationsverfahrens bei der Massentlassung im letzten Frühling, welche SEV-GATA unterstützt.

## Dankeschön-Zahlungen und variable Vergütung

Am 5. Mai teilte die Swiss dem Personal mit, das neueste Quartalsergebnis stimme zuversichtlich, «dass wir es schaffen werden, in diesem Jahr die «schwarze Null» zu erreichen. Für euer herausragendes Engagement möchten wir euch ganz herzlich danken.» Und dies auch finanziell mit einer Sonderzahlung in zwei Teilen: mit einem «Corona-Dankeschön» von 1000 Franken (bei einem Vollpensum, sonst pro Rata) im Mai 2022 sowie einem «Black Zero Dankeschön» von weiteren 1000 Franken im April 2023, falls Swiss im 2022 die «schwarze Null» erreicht. Zudem kündigte Swiss eine variable Vergütung 2022 basierend auf dem Swiss adjusted EBIT an, mit garantierter Mindestzahlung von 50% des Zielbonus (= 500 Franken bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung) bis maximal 200% des Zielbonus (3200 Franken bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung).

## LESER/INNENBRIEF

### Atomkrieg?



Klaus Gasser,  
Steffisburg

Sollte es dem Herrn Putin einfallen, einen Atomkrieg auszulösen, müssen wir nicht mehr auf den Höhepunkt der Klimaerwärmung warten, um zu erleben, wie die Erde unbewohnbar wird.

Eine ähnliche Katastrophe hat bereits einmal stattgefunden, als die Dinosaurier ausstarben. Seither hat die Erde während 65 Millionen Jahren eine wunderbare, unglaublich vielfältige Natur mit unzähligen verschiedenen Arten von Pflanzen und Lebewesen aufgebaut.

Nach einem Atomkrieg kann sich die Erde vielleicht wieder erholen. In weiteren 65 Millionen Jahren wird sie wohl erneut eine wunderbare und unglaublich vielfältige Natur erschaffen, die allerdings komplett anders aussehen wird als das, was wir jetzt kennen. Zu hoffen ist, dass sie dannzumal nicht wieder eine Art «intelligenter» Homo sapiens erschaffen wird.

## UNTERVERBAND DES LOKOMOTIVPERSONALS

### Neue Lokpersonalausbildung

**Medienstelle LPV.** Letzte Woche informierte die SBB über wichtige Meilensteine im Projekt Zweitausbildung Lokpersonal Produktion Personenverkehr (Zwalp):

«Nachdem in der ersten Phase des Projektes die neuen Einsatzrayons definiert wurden, wird in der zweiten Phase der Aufbau der Ausbildung konzipiert. Wie bisher orientiert sich die Ausbildung am Kompetenzprofil der Lokführer:innen. Innovative Lehr- und Lernformen werden integriert und die neue Simulationsumgebung wird einen hohen Stellenwert erhalten in der Ausbildung der LfA (Lokführer:innen in Ausbildung). Der Lehrgang wird modular gestaltet. So kann die SBB auch in Zukunft flexibel auf sich verändernde Bedürfnisse reagieren.

Das neue Konzept sieht vor, dass die Handlungskompetenzen schrittweise aufgebaut werden. Pro Modul erarbeiten die LfA zuerst selbstständig und in Präsenzschulungen die theoretischen Kenntnisse, danach folgen Übungen im Simulator und schliesslich findet der Praxistransfer beim begleiteten Fahren statt.

## Mehr Trainings im Simulator

Vor allem das Training in den Simulatoren wird gegenüber heute massiv ausgebaut. In unterschiedlichsten Simulatorenübungen wen-

den die LfA die Theorie an und bauen somit Handlungskompetenzen auf, bevor sie im Führerstand eingesetzt werden. Aktuell läuft ein Projekt zur Beschaffung neuer Universal- und Realsimulatoren, die rechtzeitig für die neue Ausbildung bereit sein werden.

Weiter werden Human Factors durchgehend in die Ausbildung integriert. Human Factors bezeichnen alle menschlichen Fähigkeiten, Eigenschaften und Begrenzungen in ihrem Zusammenspiel mit der Umwelt, dem Arbeitsplatz und den technischen Systemen und wie sie das Verhalten jeder und jedes Einzelnen bei der Arbeit beeinflussen. Auch bei diesem Thema werden die Simulatoren eine zentrale Rolle spielen, damit Human Factors wie Stress, Ablenkung, Monotonie oder Aufrechterhaltung der Achtsamkeit trainiert werden können. Während der Zweitausbildung sind gegenüber heute auch mehr Konsolidierungsblöcke vorgesehen, damit die LfA allfällige Lücken aufarbeiten, Themen repetieren und Handlungen trainieren können.

Das Projekt Zwalp erarbeitete zwei Ausbildungsvarianten, mit und ohne integrierte Selbstständigkeitsphase. Der Lenkungsausschuss (LA) des Projektes entschied sich für jene Variante ohne Selbstständigkeitsphase. Dies erlaubt es, die Lokführer:innen nach erfolgreicher

BAV-Prüfung ohne Einschränkung in den neuen Einsatzrayons einzusetzen. Der LA erteilte dem Projektteam zudem den Auftrag, die Ausbildung so zu gestalten, dass eine Selbstständigkeitsphase bei Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt integriert werden kann. Aktuell erarbeitet das Projektteam das Grobkonzept der Ausbildung, danach werden die verschiedenen Ausbildungsmodulare im Detail ausgearbeitet und die Lernmedien entwickelt. Der Start der ersten Klasse nach neuem Konzept ist nach heutigem Stand in der 2. Hälfte 2023 vorgesehen.»

## Stellungnahme von SEV-LPV, VSLF, Transfair und Peko ZFR

«Wir begrüssen die mit der Phase 2 erreichten Schritte des Projektes Zwalp. Der vermehrte Einsatz von Universal- und Realsimulatoren in der Ausbildung stellt gegenüber heute eine zentrale Erneuerung in der Ausbildung dar. Mit dem Ausbau dieses Ausbildungsmittels und dem hohen Stellenwert der Simulatoren, können wichtige Grundlagen des Berufs nachhaltiger und realitätsnah vermittelt werden. Die umfassende und anspruchsvolle Ausbildung stärkt die Attraktivität und den Stellenwert des Berufs und stellt auch ein wichtiges Signal dar gegenüber der Branche.

Mit der vollumfänglichen Ausbildung bis zur Absolvierung der BAV-Fähigkeitsprüfung wird die Grundlage gelegt, damit das Lokpersonal flexibel eingesetzt und so auch für die Planungsbereiche über alle Zeithorizonte eine nachhaltige Entlastung geschaffen werden kann. Dies ist auch von den Resultaten des Projektes Avanti abhängig. Wir hoffen aber, dass der Nutzen einer Erhöhung und der Erhalt der betrieblichen Flexibilität im Sinne des Gesamtsystems erkannt wird.»