



STIMMEN ZUM SWISS-GAV 2027

Jetzt liegt der Ball bei den SEV-GATA-Mitgliedern

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

In langen, schwierigen Verhandlungen hat SEV-GATA mit der Swiss einen neuen GAV für das Bodenpersonal ausgehandelt, der einige bemerkenswerte Verbesserungen bringt wie eine Samstagszulage, eine Arbeitszeitverkürzung um zwei auf 40 Wochenstunden, den Wegfall der ermüdenden Ausgleichstage in der Technik und eine Erhöhung der Lohnbänder um 200 Franken. Nun stimmen die betroffenen SEV-GATA-Mitglieder bis am 19. Juli darüber ab.

Das Verhandlungsergebnis wird von der Mehrheit der rund 20 Delegierten des «Soundingboards» zur Annahme empfohlen, ebenso von der vierköpfigen SEV-GATA-Verhandlungsdelegation. Drei am GAV-Prozess aktiv Beteiligte haben unsere Fragen beantwortet:

Wie hast du die Verhandlungen erlebt?

Patrick Arnold, Mitglied der Verhandlungsdelegation: Die Verhandlungen verliefen stets fair, auch wenn sie teilweise zäh und anspruchsvoll waren. Gleichzeitig ist es uns gelungen, verschiedene Forderungen der Swiss erfolgreich abzuwehren, die für unsere Mitarbeiter:innen klare Verschlechterungen bedeutet hätten. Gerade bei der Diskussion um den Grundlohn wurde rasch deutlich, dass die Swiss nicht bereit war, für alle Bodenmitarbeiter:innen eine generelle Lohnerhöhung in grösserem Umfang umzusetzen. Deshalb haben wir den Fokus auf Verbesserungen gelegt, von denen möglichst viele Mitarbeiter:innen profitieren und die den Arbeitsalltag spürbar verbessern.

Beat Buri, Mitglied des Soundingboards: Es galt viele Interessen zu vertreten: Hangar, Nachtschicht, Line Maintenance, Obstgarten, OPC, Cargo, Crew Planning. Jedem gerecht zu werden war nicht einfach. Es war ein Prozess von vielen Gesprächen, demokratischen Abstimmungen und viel Arbeit von aktiven SEV-GATA-Mitgliedern. Nur organisiert und miteinander erreichen wir die Ziele, sind wir stark. Ein Dankeschön an alle für die gute Mitarbeit.

Philipp Hadorn, Gewerkschaftssekretär SEV und Präsident SEV-GATA: Der Einbezug unserer Mitglieder mit Soundingboard und erweiterter Verhandlungsdelegation war zwar extrem spannend, aber auch anspruchsvoll und aufwändig. Zudem führt die sich ständig steigende Abhängigkeit der Swiss von Frankfurt dazu, dass Sparprogramme realisiert und Ziele gesetzt werden, die nicht fair sind. Verhandlungen im Moment zu führen, da Personal und Kosten im administrativen Bereich von 10 % umgesetzt werden sollen, ist eher mühsam.

Mit welchen Punkten des Verhandlungsergebnists bist du zufrieden, mit welchen weniger und wie beurteilst du es insgesamt?

Patrick Arnold: Im Vergleich zum heutigen GAV konnten wir in fast allen Bereichen Fortschritte erzielen. Mit Ausnahme der Re-



SEV-GATA-Delegation am 9. Juni am Swiss-Hauptsitz in Kloten, bevor sie die Petition für eine bessere Anerkennung der Leistungen des Personals im GAV «Basta – jetzt sind wir dran!» an den CEO übergab. Zweiter von rechts ist Beat Buri, das Plakat halten Patrick Arnold (rechts) und Philipp Hadorn.

duktion der arbeitsfreien Sonntage gibt es keine materiellen Verschlechterungen gegenüber dem bestehenden Vertrag. Dem stehen zahlreiche Verbesserungen gegenüber – unter anderem die Einführung der 40-Stunden-Woche, höhere Schicht- und Lizenzzulagen, eine neue Samstagszulage, eine höhere Pikettentschädigung sowie Verbesserungen bei der Pensionskasse und bei verschiedenen sozialen Leistungen. Natürlich erfüllt dieses Verhandlungsergebnis nicht jeden einzelnen Wunsch. Entscheidend ist das Gesamtbild: Es ist es gelungen, ein faires und ausgewogenes Gesamtpaket auszuhandeln, das für alle Mitarbeiter:innen eine Verbesserung gegenüber dem heutigen GAV darstellt.

Beat Buri: Der Wegfall der Zusatztage erfüllt einen grossen Wunsch vieler Kolleg:innen, verbunden mit der Reduktion der Wochenstunden von 42 auf 40. Ein Mehrwert und eine Wertschätzung für die Schichtarbeit ist auch die Samstagszulage. Meine persönliche Meinung: Der Bonus sollte durch alle Mitarbeiter:innen geteilt werden, ob CEO, Pilotin, Crew oder Mechaniker, jede:r sollte gleich viel bekommen. Und die Lohnbänder sollten in jeder Abteilung gleich progressive Kurven haben. Mit dem Resultat bin ich insgesamt zufrieden, viele Punkte sind positiv zu werten. Nicht alles ist super, aber auch nicht schlecht. Eine deutliche Mehrheit des Soundingboards nahm den GAV 2027 in einer demokratischen Abstimmung an und empfiehlt ihn den Mitgliedern zur Annahme.

Philipp Hadorn: Sozialpolitisch ist die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um 2 auf 40 Stunden pro Woche ein Eckpfeiler, verbunden mit dem Wegfall problematischer Ausgleichstage von Schichtmitarbeiter:innen, dazu die Einführung einer Samstagszulage von 7.50 Franken pro Stunde. Aber auch die schrittweise Erhöhung des versicherten Lohnes für die Pensionskasse und die Erhöhung der Lohnbänder um 200 Franken pro Monat sowie diverser Zulagen um 20 % sind Schritte in die richtige Richtung. Ein Wermutstropfen ist, dass einige Massnahmen verzögert in Kraft treten. Zudem fehlt teilweise die Wertschätzung gegenüber den Aufgaben, die bei Wind und Wetter, in Schichtsystemen

und mit grosser körperlicher Anstrengung erbracht werden müssen. Da gäbe es noch deutlich Luft nach oben. Nicht nachvollziehbar ist, dass für viele Funktionen weiterhin keine «berechenbare» Entwicklung innerhalb des Lohnbandes vorgesehen ist. Insgesamt ist das Resultat nicht Himmel auf Erden, aber ein bemerkenswerter Meilenstein in der Entwicklung eines GAV. Es stimmt: Unterschiedliche Gruppierungen des Bodenpersonals der Swiss profitieren unterschiedlich von diesen Erfolgen. Es gibt aber nur Gewinner:innen. Und diejenigen, mit denen wir zum Teil seit Jahren einen stetigen Kampf für Verbesserungen geführt haben, profitieren mehr. Das ist ihnen zu gönnen.

Änderungen gegenüber dem aktuellen GAV

- Thema Arbeitszeit:**

 - Reduktion der Wochenarbeitszeit von 42 auf 40 Stunden ab 1.1.2027. Zur Umsetzung konnte mit der Swiss vereinbart werden, dass in der Technik-Abteilung TMB die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit in Ganztagen umzusetzen ist, und dass bei den übrigen Abteilungen ebenfalls mit den Betroffenen abteilungsweise eine passende Umsetzung gefunden werden soll mit der Absicht, zusätzliche freie Tage zu generieren.
 - Abschaffung der Ausgleichstage Technik ab 1.1.2027
 - Reduktion der garantierten arbeitsfreien Sonntage auf 18 (bisher 20) ab 1.1.2027
- Thema Lohn & Zulagen:**

 - Erhöhung der Nachtzulagen um 20%, ab 1.1.2028*
 - Erhöhung der Lizenzzulagen um 20%, ab 1.1.2028* (* = diese Massnahmen werden per 1.1.2027 vorgezogen, falls die LX-Teilziele von LH-Success für das Jahr 2026 erreicht werden, das heisst zu >= 100 % erfüllt werden)
 - Erhöhung der Pikettzulagen um 30%, ab 1.1.2028*
 - Einführung einer Samstagszulage von CHF 7.50 / Stunde ab 1.1.2028*
 - Erhöhung der Lohnbänder um CHF 200.00
- (ohne Lohnkurven) per 1.1.2027

 - Erhöhung der Sonn- und Feiertagszulagen um 20% ab 1.1.2027
 - Die Lohnverhandlungen für das Jahr 2027 erfolgen wie gewohnt im laufenden Jahr 2026, wobei unabhängig der wirtschaftlichen Situation 0,5% als generelle Lohnmassnahme (mind. CHF 35.00 / Monat / Vollzeitstelle) nicht unterschritten werden kann
- Thema Altersvorsorge:**

 - Erhöhung des in der Pensionskasse versicherten Lohns durch Reduktion des Koordinationsabzuges auf CHF 23000 ab 2028
 - Weitere Erhöhung des in der Pensionskasse versicherten Lohns durch Reduktion des Koordinationsabzuges auf CHF 20000 ab 2029
- Thema «Social issues»**

 - Erhöhung der Abwesenheiten Todesfall Ehegatt:in / Lebenspartner:in / Kinder auf 5 Tage
 - Mutterschaft: 18 Wochen ab 1. Dienstjahr bei 100% Lohn, keine Ferienkürzung, bei Todesfall Übertrag auf Partner
 - Vaterschaft: Bei Todesfall Übertrag auf Partner:in, Verlängerung bei Krankheit Kind
- Thema GAV-Laufzeit:**

 - unbefristet, erstmals kündbar per 31.12.2031

GAV-Verhandlungsprozess

- Vor, während und nach den GAV-Verhandlungen mit der Swiss unternahm SEV-GATA folgende Schritte:
- Umfrage zu Bedürfnissen
 - Erstellung des Forderungskataloges
 - Einrichtung eines Soundingboards zur Begleitung und breiteren Abstützung der Verhandlungsdelegation
 - Aufstellung einer Verhandlungsdelegation
 - Petition während dem langwierigen Verhandlungsmarathon und Übergabe an den CEO

- Einigung am Verhandlungstisch
 - Zahlreiche Mitgliederversammlungen zum Austausch und zur Vorstellung der Resultate
 - Urabstimmung mit Angabe der Daten und Aufforderung der Mitglieder zur Teilnahme
 - Der Prozess für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen geht auch während eines laufenden GAV weiter.
- Während dem GAV-Verhandlungsprozess konnte SEVGATA zudem Dutzende neue Mitglieder gewinnen.