

# **Stellungnahme der Verbände**

*Die per 1.1.2009 ausgehandelten GAV-Änderungen haben bei Verbandsmitgliedern wie auch beim nicht organisierten Personal insbesondere in Teilen des Passagierdienstes teilweise hohe Wellen geworfen. Unter anderem wurde an die verantwortlichen Delegierten der Gewerkschaften der Vorwurf erhoben, ihre Haut zu billig verkauft zu haben oder gar "unter einer Decke mit der GL" zu stecken. Wir möchten deshalb an dieser Stelle nochmals auf die Hintergründe eingehen.*

## **Haben die Verbände der Geschäftsleitung zu leichtfertig nachgegeben?**

Die Geschäftsleitung (GL) von Swissport Zürich ist im Frühjahr 2008 an die Gewerkschaften herangetreten mit dem Begehren, den laufenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) per 1.1.2009 ändern zu wollen. Das von Swissport deklarierte Ziel bestand darin, einerseits ein neues Arbeitszeitmodell einführen und andererseits diverse vorwiegend ausservertragliche Lohnnebenleistungen (Vergünstigungen) im Sinn einer Umverteilung in die Löhne (und damit in den GAV) integrieren zu wollen. Mit der Umlagerung sollten gemäss Swissport ausdrücklich keine Einsparungen erzielt werden. Swissport hat keinen Zweifel daran aufkommen lassen, **den GAV per 31.12.2008 zu kündigen**, sollte beim Arbeitszeitmodell bis 30.6.2008 und bei der Umlagerung der Lohnnebenleistungen bis 31.10.2008 keine Einigung erzielt werden.

In der Folge haben zwischen der GL und den Gewerkschaft vom April bis Oktober insgesamt **neun Verhandlungsrunden** stattgefunden. Dabei haben es sich die Verhandlungsdelegationen der Verbände alles andere als leicht gemacht. Sie haben sich in etlichen wichtigen Punkten gegen die ursprüngliche Forderung nach einer noch umfassenderen Arbeitszeiflexibilisierung und nach einer einseitigeren Umverteilung der Lohnnebenleistungen durchgesetzt. Ebenfalls als Konzession abringen konnten die Gewerkschaften u.a. die Erhöhung des Ferienanspruchs für alle Mitarbeitenden. Abstriche musste Swissport auch bei der von den Verbänden erfolgreich geforderten Anhebung der ereignisorientierten Zulagen in

Kauf nehmen. Die Positionen waren teilweise äusserst konträr und entsprechend verliefen die Verhandlungen mindestens Streckenweise alles andere als in eitler Minne. Nach drei weiteren kontroversen Verhandlungsrunden einigten sich die Parteien schliesslich zudem auf eine zusätzliche Anhebung der Funktionslöhne um 2,4%.

## **Wieso haben die Verhandlungsdelegationen dem Verhandlungsergebnis zugestimmt?**

Die Verhandlungsdelegationen der drei Gewerkschaften haben nach eingehender Diskussion, Analyse und Bewertung dem in langwierigen Verhandlungen ausgehandelten Kompromiss zugestimmt und beschlossen, den Verbandsmitgliedern eine Annahme des Ergebnisses zu empfehlen. Dabei waren folgende Gründe ausschlaggebend:

- Beim erzielten Kompromiss musste auch die GL Federn lassen. Das Verhandlungsergebnis entsprach in beträchtlichen Teilen nicht den ursprünglichen Forderungen und Absichten der GL nach einer weitergehenden Flexibilisierung und einer radikaleren Umverteilung der Lohnnebenleistungen.
- Weitere Verhandlungen wurden von der GL in aller Form ausgeschlossen (der Kompromiss entsprach dem "letzten bzw. allerletzten Angebot").
- Durch die Umlagerung einer Vielzahl von bisher von Swissport ausservertraglich (d.h. nicht im GAV festgehaltenen) und einseitig gewährten Vergünstigungen (Parkplatzsubventionen, Kantinensubventionen, Entschädigung Uniformreinigung usw. usf.) in die Löhne wurde der GAV gesamthaft monetär aufgewertet und gestärkt. Für die Verbände (und das Personal) hat dieser Einbau in das Salär den Vorteil, dass eine mögliche künftige von der GL einseitig beschlossene ersatzlose und eventuell scheinweise durchgeführte Streichung (welche immer schon mal wieder angedroht worden ist) definitiv vom Tisch ist. Und die Verbände können in Zukunft nicht mehr mit der Androhung des Abbaus von ausservertraglichen Vergünstigungen unter Druck gesetzt werden (ausgenommen Freiflugvergünstigungen).

gen....). Einseitige Abbaumöglichkeiten durch den Arbeitgeber bei nicht GAV-relevanten Themen sind praktisch kaum mehr gegeben.

- Bei einer Ablehnung hätte die GL den GAV (inklusive Sozialplan!) per 31.12.2008 gekündigt mit der Konsequenz von einzelarbeitsvertraglich geregelten Arbeitsverhältnissen ab 1.1.2009 (= "vertragsloser Zustand"). Der Arbeitgeber wäre frei, ohne Verhandlungen mit den Gewerkschaften die Einzelarbeitsverträge mittels Änderungskündigen neu festzulegen. Dabei ist die Gefahr von weiter verschlechterten Arbeitskonditionen für die Mitarbeitenden nicht von der Hand zu weisen, zumal auch die den Luftverkehr betreffenden Wirtschaftsprognosen für 2009 kaum Verheissungsvolles erwarten lassen.
- Allein mit einer blossen Ablehnung und einem vertragslosen Zustand ist folglich noch rein gar nichts gewonnen. Wird ein Verhandlungsergebnis abgelehnt, muss gleichzeitig massiver - kollektiver - Druck auf den Arbeitgeber aufgesetzt werden. Die einzige Alternative zur Annahme des Verhandlungsergebnisses besteht in der Ergreifung von sogenannten Kampfmassnahmen (Protestpausen, Arbeitsniederlegung, Streik etc.). Salopp ausgedrückt: "Schlucken oder streiken". Ein Streik ist bei einem vertragslosen Zustand rechtlich möglich, da auch die im GAV festgehaltene "Friedenspflicht" entfällt. Allerdings sind die Anforderungen an einen erfolgreichen Arbeitskampf hoch; die überwiegende Mehrheit des Personals muss sich daran beteiligen, wenn zumindest die Aussicht auf Erfolg bestehen soll. Im Falle von Swissport Zürich hätten wohl rund 1'000 Beschäftigte einer solchen Mobilisierung Folge leisten müssen, damit die notwendige Wirkung hätte erzielt werden können. Und dies, notabene,

bei einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von gut 25%.

- Die Verhandlungsdelegationen der Verbände sind zur Einschätzung gelangt, dass mit dem vorliegenden Abschluss die Basis für eine solche flächendeckende (d.h. inkl. Ramp, Gepäcksortierung etc.) Mobilisierung kaum gegeben ist. Die Möglichkeit einer erfolgreichen Mobilisierung - nach erfolgter GAV-Kündigung - eines grossen Teils des Personals gegen die dann von der GL einseitig verordneten Änderungen wurde aus folgenden Gründen als eher gering eingestuft: Erstens erschwert bzw. verunmöglicht die aus der Umverteilung der Lohnnebenleistung resultierende unterschiedliche und ungleiche Betroffenheit (Gewinner/Verlierer) die Formulierung von klaren Zielen und Forderungen, die von der grossen Mehrheit des Personals gemeinsam mitgetragen werden können. Ebenfalls unterschiedlich ist die Betroffenheit (und ihre Wahrnehmung) in den verschiedenen Punkten des neuen Arbeitszeitmodells (Passagierdienst/Ramp, Vollzeit-, Teilzeit- & Aushilfsangestellte). Zweitens erhöhen sich die Saläre durch die Umverteilung und die generelle Anhebung der Funktionslöhne. Ebenfalls erhöhen sich die ereignisorientierten Zulagen (Punkteraster). Und schliesslich begünstigt die sich abzeichnende Verschlechterung der Arbeitsmarktlage erfahrungsgemäss nicht die Bereitschaft, sich an Arbeitskämpfen zu beteiligen (Angst vor Arbeitsplatzverlust usw.).

In Erwägung dieser Sachverhalte haben sich die Verbandsdelegationen entschieden, ihren Mitgliedern die Annahme des Verhandlungsergebnisses zu empfehlen.

### **Die Entscheidungsfindung bei den Verbänden**

Am 28.10.2008 sind die Mitglie-

der der am GAV beteiligten drei Verbände an zwei Versammlungen grossmehrheitlich der Empfehlung der Verhandlungsdelegation gefolgt und haben dem Verhandlungsergebnis zugestimmt. Im Nachgang zu diesen Versammlungen wurde Kritik laut, dass aus zeitlichen Gründen nicht alle Mitglieder hätten teilnehmen können und insbesondere keine Zeit zum vorgängigen Studium der komplexen Materie zur Verfügung gestanden sei. Manches Mitglied fühlte sich - wohl zu Recht - von der Vielzahl von Informationen überfahren. Grundsätzlich entscheiden über GAV-Belange nur die Mitglieder der am Vertrag beteiligten Gewerkschaften. Um eine Einflussnahme von dritter Seite (Arbeitgeber, nicht organisierte Mitarbeitende, Öffentlichkeit) möglichst auszuschliessen, haben wir in der Vergangenheit darauf verzichtet, die relevanten Informationen vorgängig zu versenden. Dies ist ein auch bei anderen Gewerkschaften übliches Vorgehen. Wir versichern Euch jedoch, in diesem Punkt nach Lösungen zu suchen, damit eine auf Transparenz, umfassende Information und "en connaissance de cause" gestützte demokratische Entscheidungsfindung gewährleistet werden kann, z. Bsp. unter Einbezug elektronischer Kommunikationsmittel.

### **Wachsam bleiben**

Die Verbände werden nun - zusammen mit der PEKO - alles unternehmen, damit das neue Arbeitszeitmodell nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Praxis sämtlichen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen und Anforderungen standhält. Zudem wird das Thema Stress bei unserer Tätigkeit bei Swissport im 2009 mit Sicherheit ein prioritärer Schwerpunkt sein.

Die Verantwortlichen von VPOD Luftverkehr, KV Schweiz und PUSH danken Euch für Euer solidarisches Engagement. Für eine erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit sind wir auf Eure Unterstützung angewiesen!