

INTERVIEW MIT SEV-GATA-PRÄSIDENT PHILIPP HADORN

«Dass nicht alle Unternehmen d wollen, führt zu ungleich langen S

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Die SEV-Luftabteilung entstand vor 20 Jahren durch die Integration der Bodenpersonalgewerkschaft GATA in den SEV. 2017 folgte die Gewerkschaft Push. SEV-GATA vertritt heute über 7500 Beschäftigte, vor allem bei der Swiss, bei Swissport und weiteren Anbietern von Dienstleistungen an den Schweizer Flughäfen. Rück- und Ausblick mit Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn, der SEV-GATA seit 19 Jahren präsidiert.

Was ist vor 20 Jahren genau passiert?

Philipp Hadorn: Auf den März 2004 lief der Kooperationsvertrag aus, den drei Jahre zuvor die Bodenpersonalgewerkschaft GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration) und der SEV abgeschlossen hatten. Also ging es darum zu schauen: Will man diese Zusammenarbeit auf Probe, dieses Konkubinats, weiterführen und wirklich Fakten schaffen oder nicht? Damals nahm sich der GATA-Vorstand durchwegs Zeit, Angebote verschiedener Gewerkschaften einzuholen. Nach einer Urabstimmung kam dann der SEV zum Handkuss.

Worüber stimmten die GATA-Mitglieder im März 2004 ab?

Sie mussten entscheiden, ob sie Teil des SEV werden wollten. Danach musste der SEV-Verbandsvorstand dem neuen Konstrukt SEV-GATA zustimmen, und im Oktober 2004 fand die Gründungsversammlung statt.

Wie war eigentlich der Kontakt zwischen SEV und GATA zustande gekommen?

Es ist fast eine romantische Geschichte: Die Kooperation wurde 2001 vom damaligen Vizepräsidenten des SEV-Verbandsvorstands, André Graf, vorgeschlagen. Dieser kam aus Basel, und seine Frau Olga war bei der Crossair tätig, wo Mitarbeitende einen GAV wünschten und deshalb die Gewerkschaft GATA gründeten. Sie kamen dann in Zugzwang, einen GAV auszuhandeln, ohne zu wissen wie. Als Olga und andere dies besprachen, kamen sie auf die Idee: Kann uns da der SEV helfen? Und André schaute, dass die Kooperation Realität wurde – kurz vor seiner Wahl zum höchsten SEV-ler.

Und wie bist du SEV-GATA-Präsident geworden?

Ich wurde vom SEV 2002 als Verhandlungsspezialist GAV SBB angestellt. Und weil ich Englischkenntnisse habe, wurde ich gefragt, ob ich auch das Luftverkehrsdossier übernehmen könnte, das zu Beginn noch ein Randdasein fristete, zumal während der Koope-

ration die GATA-Mitglieder noch gar nicht zum SEV gehörten. Diese noch relativ kleine Gruppierung im SEV wurde bald ein bisschen zu meinem Baby, weil ich dachte: Ihre Arbeitsbedingungen sind bedeutend prekärer als beim übrigen kollektiven Verkehr. Für diese Beschäftigten etwas zu erreichen, war für mich ein gewerkschaftlicher Anreiz. Nach drei Jahren als Vizepräsident folgte ich 2005 dem Wunsch, das Präsidium zu übernehmen.

Was waren in diesen 20 Jahren die grössten gewerkschaftlichen Herausforderungen?

Einerseits ist der Luftverkehr ein sehr volatiles internationales Geschäft, denn ein Krisenherd irgendwo, ein Vulkanausbruch oder nur schon Ängste können stets dazu führen, dass das Liniennetz kurzfristig angepasst werden muss, oder dass es zu einem Anstieg der Treibstoffpreise und Verlusten kommt. Daher ist diese Branche extrem anspruchsvoll und spannend. Andererseits war auch die Integration von GATA in den SEV eine Herausforderung, denn die Luftverkehrskultur ist nicht die gleiche wie die Bähnlerkultur. Auch wenn sich der SEV schon gewohnt war, mit den Branchen Pneu, Seilbahnen und Schifffahrt zu arbeiten, ist es bis heute ein laufender Prozess, all diese Arten kollektiver Mobilität auf einen Nenner zu bringen. Dazu kommt, dass es im Luftverkehr zwar internationale Regulierungen gibt, in der Schweiz aber die Arbeitsbedingungen nur wenig reguliert sind und grosse, namhafte Unternehmen keine GAV wollen. Das sind Herausforderungen bis heute.

Dazu kam 2020 die Pandemie, die quasi zu einem zweiten Grounding führte, nach dem Swissair-Grounding vom Oktober 2001 ...

Ja, die Coronakrise zwang viele Swiss-Flugzeuge auf den Boden und hatte verschiedene Facetten: Einerseits war der Luftverkehr in der Schweiz als systemrelevant anerkannt, und es gab öffentliche Mittel, die den Betrieb absicherten. SEV-GATA setzte sich für Bundesgarantien für Bankdarlehen an die Swiss ein und für die Verlängerung der staatlichen Kurzarbeitsentschädigungen. Andererseits musste das Personal viele Opfer bringen, zum Beispiel bei Kurzarbeit in der Regel auf 20 Prozent des Lohns verzichten. Bei der Swiss erreichten wir, dass sie bis 30. Juni 2020 die Lohnkürzung ausglich und bei Löhnen unter 4000 Franken im Monat auch weiterhin. Wir akzeptierten Frühpensionierungen und freiwillige Pensensreduktionen nebst natürlicher Fluktuation. Und Anfang 2001 vereinbarten wir einen «Krisen-GAV» mit sozialverträglichen Einsparungen beim Personal im Gegenzug zum Versprechen der Swiss, mit der ganzen Belegschaft durch die Krise zu gehen, um für



Rund 1500 Angestellte und Angehörige protestieren am 11. September 2020 am Flughafen Zürich gegen den Abbau von Löhnen und Sozialleistungen bei Swissport.

den Wiederaufschwung bereit zu sein. Doch dann kam ein neuer CEO, der nicht mehr zu diesem Wort stand, sondern aufgrund seiner Fehleinschätzungen entgegen unseren klaren, fundierten Argumenten eine Massenentlassung durchführte, was nachhaltig negative Folgen hatte für das Personal und den ganzen Betrieb bis heute. Entsprechend unserer Prognose nahm die Nachfrage rasch wieder zu und ist heute beinahe gleich gross wie vor der Pandemie. So kam es, dass Mitarbeitende schlichtweg fehlten und auch nicht so einfach zu rekrutieren waren und extreme Leistungen erbringen mussten, die eigentlich unzumutbar wären. Das gilt zum Teil bis heute, denn noch immer fehlen Leute. Auf das Betriebsergebnis wirkte sich der Personalabbau groteskerweise sehr positiv aus: Mit weniger Leuten mehr Gewinn einzufahren dank der Absage nicht ausgelasteter Flüge funktionierte.

Was waren die grössten Erfolge für SEV-GATA in den letzten 20 Jahren?

Erfolge hatten wir sicher dort, wo wir GAV neu erarbeiten konnten. Das Spannende war, dass die bei der Crossair gegründete GATA bei der Swissair nach deren Grounding im Oktober 2001 und deren faktischen Übernahme durch die Crossair über Nacht zur stärksten Bodenpersonalgewerkschaft wurde. Die Nachfolgesellschaft Swiss, die am 1. März 2002 startete, brauchte einen GAV für das ganze Bodenpersonal, und da konnten wir angepasste kollektive Vereinbarungen erreichen – und nach mehreren Massenentlassungen auch wieder eine gewisse Stabilität für das Personal. Mit Swissport und anderen Unternehmen konnten wir auch erfolg-

reich GAV abschliessen und Lohnverhandlungen führen. Zum Beispiel war der Lohnabschluss bei der Swiss für 2023 der beste weit über den Organisationsbereich des SEV hinaus. Ein Erfolg war auch, dass GATA vor 20 Jahren überhaupt in den SEV kam: Das war eine Anerkennung der Leistungen des SEV als starke Transportgewerkschaft. Dies gilt auch für eine weitere Integration in SEV-GATA, die Organisation Push, die der SEV-Kongress 2017 guthiess und besonders bei Swissport einen Mitgliederzuwachs brachte.

Was waren die grössten Tiefs?

Sicher die Massenentlassungen in den ersten Jahren der Swiss. Bereits nach dem Swissair-Grounding wurde die halbe Belegschaft in die Wüste geschickt, und es folgten drei weitere Massenentlassungen, welche – anders als die vierte Massenentlassung während der Pandemie – noch ein wenig nachvollziehbar waren, weil damals das Geschäft wirklich am Boden lag. Das war ein Horror für die ganze Branche. Ich war auch einer derjenigen, die damals statt Sommerferien zu machen mit den Entlassenen in Einzelgesprächen nach Lösungen suchten. Für die Betroffenen war das eine dramatische Situation, die wir mit Sozialplänen immerhin erheblich abfedern konnten. Sozialpläne bieten wenigstens eine Linderung bei Krisensituationen.

Der Klimawandel ist eine grosse Herausforderung für den Luftverkehr. Wie entwickeln sich seine klimaschädlichen Emissionen?

Zwar sind auch andere Mobilitätsformen klimaschädlich, doch die Emissionsmengen des Luftverkehrs sind zurzeit noch besonders gross.



Die Beitritte von GATA und Push waren für den SEV eine Anerkennung seiner Leistungen als starke Transportgewerkschaft.

PHILIPP HADORN
Präsident SEV-GATA

CHRONOLOGIE

24 Jahre GATA

Markus Fischer. Die Geschichte der SEV-Luftabteilung begann schon vier Jahre vor ihrer eigentlichen Gründung mit der Entstehung der Hausgewerkschaft GATA bei der Regionalfluggesellschaft Crossair. Dass sie mal die grösste Schweizer Bodenpersonalgewerkschaft z. B. bei der Swiss werden würde, ahnte damals niemand.

• **Juli 2000:** Crossair-Mitarbeitende gründen die Groundstaff Aviation Technics and Administration.

• **1. März 2001:** GATA und SEV vereinbaren dreijährige Kooperation.

• **2. Oktober 2001:** Weil die Swissair insolvent ist, bleiben ihre Flugzeuge am Boden. Banken, Bund und Kantone schiessen Geld ein, doch Tausende Mitarbeitende verlieren ihre Stelle. Die Führung geht faktisch an die Crossair über, und auf deren Grundlage wird eine Nachfolgesellschaft vorbereitet. Für deren Bodenpersonal wird GATA zuständig.

• **1. März 2002:** Start der Swiss mit 10 500 Stellen – wovon bis Mitte 2006 noch die Hälfte übrigbleibt.

• **April 2002:** Erster Bodenpersonal-GAV bei der Swiss.

• **März 2004:** Die GATA-Mitglieder stimmen für die Integration in den SEV.

• **30. September 2004:** Swiss kündigt den Bodenpersonal-GAV.

• **28. Oktober 2004:** Versammlung zur Gründung von SEV-GATA.

• **14. März 2005:** SEV-GATA protestiert gegen Massenentlassungspläne der Swiss und gegen Verschlechterungen beim GAV. Am 31. März kommt dann ein GAV ohne Verschlechterungen zustande.

• **22. März 2005:** Lufthansa einigt sich mit den Grossaktionären der Swiss auf deren schrittweise Übernahme in den Lufthansa-Konzern und garantiert die Beibehaltung des Hubs Zürich und der Marke Swiss.

en GAV piessen»



ELISA LANTHALER

PABLO GUARINO, GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR SEV

« Wir haben Schritt für Schritt ein Netzwerk aufgebaut »

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Am Flughafen Genf ist SEV-GATA seit 20 Jahren präsent. Im Juli 2017 löste die Integration des Personalverbands Push mit fast 500 Mitgliedern einen Beschleunigungsschub aus, und der SEV brachte sein gewerkschaftliches Know-how ein.

Seit den Anfängen von SEV-GATA gab es Mitglieder am Internationalen Flughafen Genf und bald auch eine Genfer Vertretung im SEV-GATA-Vorstand. Die meisten Mitglieder arbeiteten bei der Swiss. In Genf wurden regelmässig Versammlungen abgehalten. Mit der Integration von Push im Jahr 2017 hob die SEV-Präsenz in Genf ab. Um die letzten sieben Jahre zu bilanzieren, sprachen wir mit den drei Gewerkschaftssekretären, die chronologisch in Cointrin aufeinander folgten: Tony Mainolfi, Patricia Alcaraz und Pablo Guarino.

Wie kam es 2017 in Cointrin zur Integration von Push in SEV-GATA?

Tony Mainolfi: Push hatte drei GAV unterzeichnet, jene bei Swissport, Piora (woraus Engie hervorging, dann Equans der Bouygue-Gruppe) und ISS. Später übernahm Vebege den ISS-Vertrag. Am 1. Juli 2017 traten die Mitglieder des Personalverbands Push nach einer Abstimmung mit 99% Ja-Anteil und der Zustimmung von SEV-GATA dem SEV bei. Das ursprüngliche Ziel bestand darin, dass der SEV seine Professionalität anbieten wollte, und Push mit seinen 500 Mitgliedern sollte es dem SEV ermöglichen, den Organisationsgrad in der Luftfahrt zu erhöhen. Die Herausforderung war ebenso spannend wie schwierig in einem Bereich, in dem der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig und die Personalfuktuation hoch ist.

Patricia Alcaraz: Die Unternehmenswechsel und das Gerangel um Aufträge zeigen, dass wir es mit knallharten multinatio-

nalen Konzernen im Wettbewerb zu tun haben. Diese wollen sich meist nicht durch einen GAV binden, da Ausschreibungen oft durch Dumping auf dem Rücken von prekär Beschäftigten gewonnen werden.

Pablo Guarino: Wir sind von einem Verband, der von den Mitgliedern neben dem Vollzugskostenbeitrag fünf Franken pro Monat verlangte, zu einer Gewerkschaft übergegangen, die nach und nach 18 Franken 50 verlangte und ihre Arbeitsmethode grundlegend änderte. Wir machten Gewerkschaftsarbeit, wie wir sie im SEV kennen, indem wir die Mitglieder über die Vereinbarungen abstimmen liessen. Das war alles andere als selbstverständlich. Es gab einige Austritte.

Wie habt ihr euch in diesem eher feindseligen Umfeld organisiert?

TM: Aus den Treffen mit der Belegschaft entstehen Forderungen. Wir hatten eine aktive Basis in Genf. Es fanden regelmässige Kontakte mit den Unternehmen statt. 2018 wandten sich mehrere Kolleg:innen mit einfachen Fragen an uns oder baten um Begleitungen bei Streitigkeiten mit Unternehmen. Bei Swissport wandten sich die Beschäftigten der VIP-Lounges an uns. Ein Sammelbrief an die Geschäftsleitung, der von über 30 Beschäftigten – also fast allen – unterzeichnet wurde, brachte die Probleme mit den Vorgesetzten zur Sprache. Es ging darum, eine Funktionsweise einzuführen, die sich auf die Arbeit vor Ort stützt, sowie auf die Delegierten von den Unternehmen, um klare Mandate zu erhalten.

PA: 2019 waren es die Supervisoren von Swissport, die sich an uns wandten.

Die Pandemie verpasste dem Flugverkehr einen grossen Dämpfer ...

PG: ... und den Fortschritten bei den GAVs. Swissport zum Beispiel nutzte die Gesundheitskrise, um die Beschäftigten vor die Wahl zu stellen, entweder entlassen zu werden oder einen neuen Billigvertrag zu unter-

schreiben, was einen Monat lang zwischen Januar und Februar 2021 eine gewaltige Mobilisierung mit sehr vielen Versammlungen und Aktionen auslöste, mitten in der Pandemie. In Genf gab es viel weniger Entlassungen als in Zürich, denn in Genf haben sie den Aufschwung antizipiert – wobei wir trotzdem bis heute mit Problemen aufgrund unzureichender Personalplanung zu kämpfen haben.

Auf gewerkschaftlicher Ebene erlebten wir seit der Pandemie eine GAV-Kündigung, einen vertragslosen Zustand und kurzfristige «Krisen-GAVs», die sich aneinanderreihen, bis wir heute bei Swissport wieder bei einem GAV mit «normaler» Laufdauer angekommen sind. Aber es gab vier Jahre der Instabilität. Bei ISS gab es eine GAV-Kündigung und dann einen neuen GAV bei Vebege, den wir uns hart erkämpfen mussten. Equans wurde innerhalb kurzer Zeit von mehreren Firmen aufgekauft. Es gab also enorm viele Veränderungen in sehr kurzer Zeit. Das ist eine der Schwierigkeiten, wenn man es schafft, etwas Stabiles aufzubauen. Auch auf der Führungsebene gibt es schnelle Wechsel.

Wie sieht eure Siebenjahresbilanz aus?

TM: Es gab einen Kulturwandel. Push hatte keine wirklichen Strukturen, und alles beruhte auf zwischenmenschlichen Beziehungen, besonders um Henri-Pierre Mullner, der vor Ort anwesend und Vorstandsmitglied war und in den Ruhestand ging. Das änderte sich mit dem Beitritt zum SEV, der auf der Grundlage von Mandaten arbeitet, die formell von Versammlungen erteilt werden.

PG: Der SEV brachte in der Tat sein gewerkschaftliches Know-how ein. Unsere Kolleg:innen erhalten Einladungen zu Versammlungen, die Forderungskataloge erstellen, und können dann mit dem Stimmzettel, den sie zu Hause erhalten, ihre Meinung zum erzielten Ergebnis äussern. Diese Gewerkschaftsarbeit ist ein echter Mehrwert für die Menschen, weil sie mitmachen und mitentscheiden können.

Neu investiert die Branche aber massiv in den Klimaschutz. Die Swiss zum Beispiel hat unter dem bisherigen CEO überdurchschnittliche Massnahmen zur Emissionssenkung getroffen, auch am Boden. Generell werden heute bereits erneuerbare Treibstoffe beigemischt, und die Forschung und Pilotprojekte zur Nutzung erneuerbarer Energien laufen auf Hochtouren. Es gilt in diesem internationalen Geschäft sicherzustellen, dass global Pflöcke eingeschlagen werden. Seitens Gewerkschaften haben wir diesbezüglich via ETF und ITF weitgehend Konsens, was seitens Industrie leider noch nicht der Fall ist.

Sonstige aktuelle Herausforderungen für SEV-GATA?

Die Unternehmen versuchen zunehmend, die wirtschaftlichen Risiken ihres volatilen Geschäfts auf die Mitarbeitenden abzuwälzen, indem sie ihnen einen möglichst tiefen Basislohn geben und dazu eine Gewinnbeteiligung, wenn es gut läuft, aber nichts, wenn es schlecht läuft. Dagegen wehren wir uns mit gewissem Erfolg. Dazu kommt noch die Problematik, dass wir noch nicht ausreichend Unternehmen in Vertragspartnerschaften führen konnten. Daraus folgen ungleiche Spiesse, beispielsweise Swissport sieht sich einer vertragslosen Konkurrenz gegenüber. Das versuchen wir zu ändern, sogar mit unseren Sozialpartnern zusammen. Auch der Flughafen Zürich sollte endlich vernünftig werden und mit uns einen GAV abschliessen. Unser Fokus bleiben sichere Arbeitsplätze zu guten Arbeitsbedingungen. Dafür setzen wir uns in aller Konsequenz ein, und da gibt es noch einiges zu tun.

- **2008:** Auslagerung der Swiss Technik in die Lufthansa Technik Switzerland (LTSW). SEV-GATA erreicht dort 2009 einen GAV. 2012 baut LTSW viele Stellen ab und schliesst den Standort Basel 2013. Mitarbeitende wechseln zum Teil zur Swiss, für andere tritt der Sozialplan in Kraft.
- **Dezember 2012:** Vertrag mit der Swiss zum Lohngleichheitsdialog.
- **Mai 2015:** Die Swiss stellt den Flugbetrieb in Basel ein.

- **2016:** Die Swiss macht hohe Gewinne und baut die Flotte aus, SEV-GATA fordert mehr Personal.
- **1. Juli 2017:** SEV-GATA integriert den Personalverband Push mit rund 500 Mitgliedern: in Zürich vor allem bei Swissport und SBS, in Genf bei Swissport, ISS und Piora – wo SEV-GATA damit Sozialpartner wird.
- **Mai–November 2018:** GAV-Verhandlungen bei Swissport und SBS in Zürich.

- **Ab März 2020:** Die Coronapandemie schränkt den Luftverkehr stark ein. SEV-GATA macht sich für Kurzarbeitsentschädigungen und Bundeshilfe stark, der Bund gibt der Swiss Garantien für Bankdarlehen. Im März 2021 schliesst SEV-GATA mit der Swiss einen Krisen-GAV ab. Dennoch nimmt die Swiss ab Mai eine Massenentlassung vor. Diese führt zu Personalmangel, sobald wieder mehr geflogen wird – bis heute.

- **11. September 2020:** Am Zürcher Flughafen protestieren 1500 Leute gegen die Verschlechterung des Swissport-GAV. Im Dezember kommt dann ein «Krisen-GAV» zustande.
- **Oktober 2020 bis Juli 2021:** Vertragsloser Zustand bei Swissport Genf, es folgen Änderungskündigungen und eine monatelange Mobilisierung des Personals. Erst nach einem Streik am 14. Juli 2021 und dank Vermittlung des Kantons Genf wird ein

Krisen-GAV möglich. Im März 2022 wird ein neuer GAV abgeschlossen.

- **23. Juli 2022:** In Kloten protestieren erneut über 200 Swissport-Mitarbeitende. Im Oktober nimmt das Personal dann einen neuen GAV an.
- **2023:** Nach einem ausgezeichneten Lohnabschluss bei der Swiss für 2023 und zusätzlichen Lohnverbesserungen für das Technikpersonal sind die Lohnverhandlungen 2024 bei der Swiss schwierig, ebenso bei Swissport.



Januar 2021: Mitten in der Pandemie kämpfen die Beschäftigten von Swissport Genf mit Würde gegen Dumpingverträge.

ERIC ROSET