

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1994)
Heft: 22: Neue Zeiten für Vertragspolitik

Artikel: GAV-Deregulierung bei Swissair
Autor: Valentin, Christine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-584109>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

GAV-DEREGULIERUNG BEI SWISSAIR

Der Swissair-GAV galt bei den Gewerkschaften lange als vorbildlicher Vertrag. Innerhalb kurzer Zeit ist er jedoch zu einem Mantelvertrag zurückgestutzt worden, ein Negativ-Beispiel der GAV-Deregulierung. DISKUSSION drückt dazu (leicht gekürzt) einen Artikel von Christine Valentin ab, der am 17.9.1993 im «Öffentlichen Dienst» erschienen ist und dem Titel: «Vom vorbildlichen GAV zum deregulierten Gesamtkunstwerk».

VON CHRISTINE VALENTIN

Erste Phase der GAV-Deregulierung: Auslagerungen an den Rändern

Begonnen hat die Auslagerung wie üblich beim Reinigungspersonal, das dem GAV zwar unterstellt war, wo der VPOD jedoch nur wenige Mitglieder hatte. Die neu bei der Renax AG angestellten Putzfrauen und Putzmänner reinigen nun zwar wie vorher die gleichen Gebäude, sie machen dies aber bedeutend billiger als vorher. Statt 23 Franken verdienen sie heute noch 17 Franken pro Stunde. Diese Privatisierung war jedoch nur der erste Schritt, weitere folgten schnell.

1991 wurde die Verkehrsbuchhaltung ins Billiglohnland Indien verlegt, 120 Swissair-Angestellte verloren ihren Arbeitsplatz. Da das indische Gesetz vorschreibt, dass Gewerkschaften in Betrieben von 99 und mehr Mitarbeitern der Zutritt gewährt werden muss, hat die Swissair in Bombay für die gleiche Arbeit zwei Gesellschaften gegründet. So bleiben die indischen Gewerkschaften von Anfang an draussen vor der Tür. Insgesamt – so René Zurin, zuständiger Sekretär der VPOD-Sektion Luftverkehr – hat die Swissair in den letzten paar Jahren an die 20 Teile ihres Betriebes in Tochterfirmen ausgelagert oder Privaten übergeben.

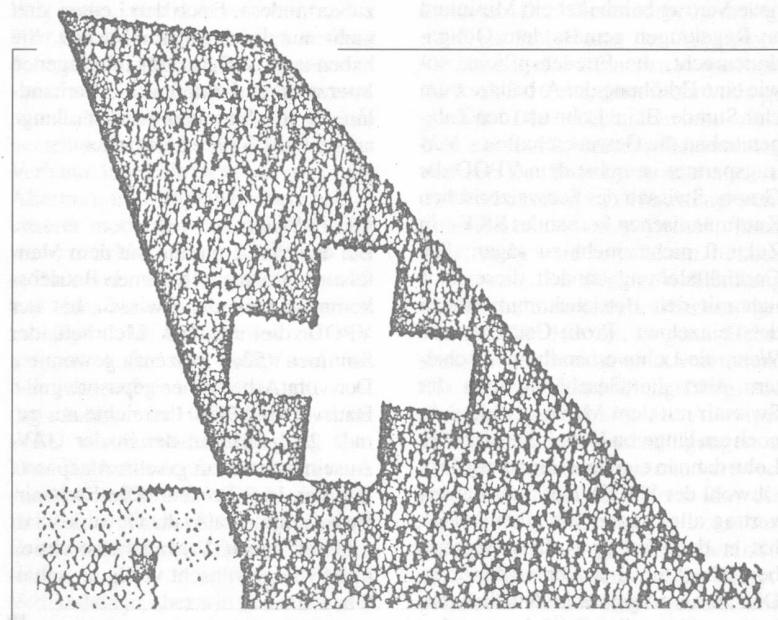
Seit dem 1. Januar dieses Jahres arbeiten auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tax-Free-Shops (150 Personen), der Personalrestaurants (350 Personen) und der Catering-Betriebe in Genf und Zürich (2000 Personen) bei Tochtergesellschaften der Swissair, die sich vor allem durch ihre wohlklingenden Namen auszeichnen (Nuance Trading, Restorama AG Gate Gourmet Zürich AG).

Besonders vehement hatte sich der VPOD gegen die Auslagerung der Catering-Betriebe, welche die Verpfle-

gung in der Luft produzieren, gewehrt. Denn er konnte sich dort auf eine starke Basis von rund 400 organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stützen. Die ersten Versammlungen und Protestaktionen waren von der Mobilisierung her ein Erfolg, rund die Hälfte der betroffenen Mitarbeiter machte mit. Doch der Widerstand bröckelte schnell ab, als klar wurde, dass die Gewerkschaft die Auslagerung nicht verhindern konnte. Gegen den rein juristischen Vorgang der Gründung einer Tochtergesellschaft mit all ihren Konsequenzen (Kündigung der bisherigen Einzelarbeitsverträge und Ausscheren aus dem Gelungsbereich des GAV) hatte der VPOD keine Handhabe.

Rückzugsgefecht für Ersatz-GAV

Nachdem der VPOD die Auslagerung nicht hatte verhindern können, begann er mit der Gate Gourmet Verhandlungen für einen eigenen GAV. Dabei musste er sich nicht nur mit dem neuen Arbeitgeber auseinandersetzen, sondern auch noch mit einer Schwester-gewerkschaft. Denn die Gate Gourmet hatte hinter dem Rücken des VPOD nach dem Motto «Teile und herrsche» begonnen, mit einem anderen Verband Verhandlungen über einen GAV zu führen. Es brauchte Gespräche auf höchster Ebene der beiden Verbände, bis der andere Verband sich von den Verhandlungen mit der Gate Gourmet zurückzog, und das obwohl er beim Catering bisher nur 5 Mitarbeiter organisiert hatte. Für René Zurin zeigt sich an diesem Beispiel klar, dass die bisher übliche Branchenstruktur der Gewerkschaften bei den zunehmenden Auslagerungen keine Zukunft hat. «Für Verhandlungen spielt es keine Rolle, ob der «neue» Betrieb, der ja immer noch die gleiche Arbeit macht, durch die Auslagerung theoretisch in das Rekrutierungsfeld einer anderen Gewerkschaft fällt. Entscheidend ist die Mitglieder- und Mobilisierungsstärke der Gewerkschaft, die langjährige Verankerung bei der Basis.» Ziel des VPOD ist es, die bisherigen Arbeits- und Lohnbedingungen auch



im neuen GAV festzuschreiben und eine Verschlechterung abzuwehren. Doch die Verhandlungen, die nun schon eineinhalb Jahre dauern, haben bisher noch keine Ergebnisse gezeigt. Denn die VPOD-Mitglieder im Catering haben Anfang Juli 1992 in einer Urabstimmung den Gesamtarbeitsvertrag für 1993 mit der Gate Gourmet abgelehnt. Mit gutem Grund: Der neue GAV wäre wesentlich schlechter als der ehemalige Swissair-GAV gewesen. Zwar blieb das Grundsalar für die bisherigen Beschäftigten gleich (Besitzstandswahrung), doch wollte die Gate Gourmet bei der Pensionskasse (höherer Arbeitnehmeranteil), den bezahlten Essenspausen und bei den diversen Zulagen sparen, die rund einen Viertel bis einen Drittels des Lohns ausmachen. Zudem sollte die Arbeitszeit um eine Stunde erhöht werden. Insgesamt bedeuteten die verschiedenen Kürzungen einen Abbau von 7 bis 15 Prozent des Einkommens.

Neueintretende wären gemäss einem «flexiblen» Salärsystem mehrheitlich zu einem tieferen Lohn als bisher eingestellt worden. Zudem wären 250 bis 300 Angestellte, hauptsächlich Frauen, nicht mehr dem GAV unterstellt gewesen. Die meisten von ihnen arbeiten auf Abruf während etwa 15 Stunden pro Woche. Bisher galt der GAV ab 12 Stunden pro Woche, neu sollten nur noch jene dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sein, die mindestens 20,5 Stunden pro Woche arbeiten.

Zur Zeit sind die Verhandlungen mit der Gate Gourmet auf Eis gelegt. René Zurin kann sich deswegen aber nicht über mangelnde Arbeit beklagen. Denn nachdem die Auslagerung beim Catering über die Bühne ist, kommt nun der Kernbereich der Swissair dran.

2. Phase: Kernbereiche werden zu Profit-Centers

Der Betrieb wird in fünf Sektoren (Technik, Informatik, Bodenorganisationen, Fracht und Administration) aufgesplittet. Diese Profit-Centers arbeiten zuerst auf eigene Rechnung und sollen dann zwischen 1994 bis 1996 sukzessive in juristisch eigenständige Tochtergesellschaften umgewandelt werden. Für René Zurin ist klar, worauf diese Übung hinausläuft: «Die Swissair ist keineswegs verpflichtet, die verschiedenen Dienstleistungen bei ihren eigenen Tochtergesellschaften einzukaufen, sondern sie wird den billigsten Anbieter nehmen. So könnte sie die Gepäckabfertigung zum Beispiel auch der Jet Aviation übertragen,

ein Betrieb, der extrem gewerkschaftsfeindlich ist. Dies wird die Tochtergesellschaften der Swissair zwingen, die Preise für ihre Dienstleistungen zu senken, wenn sie auf dem Markt bestehen wollen. Da das Rationalisierungspotential praktisch ausgeschöpft ist – trotz einem Abbau von rund 1500 Arbeitsplätzen stieg die Produktion letztes Jahr um 17 Prozent – bleibt nur noch der Druck auf die Löhne. In Zukunft wird ein Mitarbeiter, je nachdem ob er im einen oder anderen Departement arbeitet, für die gleiche Arbeit mehr oder weniger Lohn erhalten. Denn die Konditionen werden von den einzelnen Profit-Centers festgelegt. Das interne Lohndumping dürfte bei den steigenden Arbeitslosenzahlen einfach durchzusetzen sein; erst kürzlich hat die Swissair zudem die Streichung von weiteren 1000 Arbeitsplätzen bekanntgegeben. René Zurin erhofft sich auch keine Besserung der Situation durch einen Aufschwung der Konjunktur. «Diese beschleunigt nur noch die Krise im internationalen Luftverkehr, in den nächsten fünf bis sieben Jahren werden durch die Strukturbereinigungen und den Konzentrationsprozess weltweit an die 100 000 Arbeitsplätze im Luftverkehr verloren gehen.»

GAV wird Mantelvertrag

Damit das «wunderschöne Gesamtkunstwerk Swissair» – so Zurin – auch funktioniert, hat die Swissair den bisherigen GAV, den der VPOD vor über einem Jahr nach harten Auseinandersetzungen nicht mehr unterschrieben hatte, neu durch einen Mantelvertrag ersetzt. Dieser gilt für die fünf Departemente während drei Jahren. Der neue Vertrag beinhaltet ein Minimum an Regelungen gemäss dem Obligationenrecht, die Friedenspflicht, sowie eine Erhöhung der Arbeitszeit um eine Stunde. Beim Lohn und den Zulagen haben die Gewerkschaften – Vertragspartner ist nebst dem VPOD die Gruppe Swissair des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes SKV – in Zukunft nichts mehr zu sagen: Die Geschäftsleitung handelt diese jährlich mit den Betriebskommissionen der einzelnen Profit-Centers aus. Wenn die Lohnverhandlungen scheitern, sitzt die Geschäftsleitung der Swissair mit dem Mantelvertrag dennoch am längeren Hebel: Sie setzt den Lohn dann in eigener Kompetenz fest. Obwohl der VPOD über den Mantelvertrag alles andere als glücklich ist, hat er den Vertrag Anfang September zähneknirschend unterschrieben. Dies, um wenigstens in den Verhandlungen über die Betriebsvereinba-

rungen Einfluss nehmen zu können. Die Sektion Luftverkehr des VPOD hat in Zukunft eine neue Aufgabe: Sie wird die Mitglieder der Betriebskommission intensiv schulen müssen, damit die Arbeitnehmer bei den Verhandlungen nicht allzusehr unter die Räder geraten. Für die Sekretäre wird sich zudem durch die Auslagerung das Verhandlungskarussell beschleunigt weiterdrehen. Denn der VPOD wird wie beim Catering versuchen, mit den später eigenständigen Tochtergesellschaften der Swissair Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. «Damit werden unsere Kräfte noch mehr als bisher absorbiert sein. GAV-Verhandlungen heissen gerade heutzutage eine intensive zeitliche Belastung. 36 Sitzungen waren es allein bis jetzt mit der Gate Gourmet...»

Regionalisierung der Löhne

René Zurin sieht zudem eine Zerreisprobe auf die Sektion zukommen. «Die Spaltung im Betrieb macht auch die Gewerkschaft mit. Die Swissair beabsichtigt zum Beispiel auch, die Löhne zu regionalisieren, das heisst, in Genf tiefer Löhne als in Zürich zu zahlen. Wenn wir nicht verhindern können, dass für die gleiche Arbeit im gleichen Betrieb unterschiedliche Löhne bezahlt werden, fällt ein wichtiges Argument für die Mitgliedschaft im VPOD weg. Die Gewerkschaft wird sich in kleinere Gruppen aufzusplitten.» Auf einen geschlossenen Widerstand der Betroffenen zählt René Zurin nicht mehr. «Die Spirale nach unten wird sich in beschleunigtem Tempo weiterdrehen. Angesichts der Krise brauchte es neue, alte Mittel – Kampfmaßnahmen – um den Abbau zu verhindern. Doch den Leuten sitzt nicht nur die Angst im Nacken. Sie haben auch verlernt, für ihre eigenen Interessen zu kämpfen; die Verhandlungen, die Aktionen waren zu lange an die Funktionäre delegiert.»

PS der Redaktion:

Bei den Wahlen in die mit dem Mantelvertrag neu geschaffenen Betriebskommissionen der Swissair hat der VPOD die absolute Mehrheit der Stimmen (52,4 Prozent) gewonnen. Der vom Arbeitgeber gepushte gelbe Hausverband PUSH erreichte nur gerade 23,7 Prozent, der in der GAV-Auseinandersetzung sehr angepasste KV nur 14,7 Prozent. Die Swissair-Bosse konnten also die Gewerkschaft mit der neuen Vertragskonstruktion nicht wie gewünscht völlig ausschalten.