Zeitschrift: Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen
Herausgeber: Verein Aktiver Staatsbürgerinnen
Band: 29 (1973)
Heft: 3-4

Artikel: Die Airhostess - weiches Image, harte Wirklichkeit
Autor: Heinzelmann, Gertrud
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-845732

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. Siehe Rechtliche Hinweise.

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. Voir Informations légales.

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. See Legal notice.

Download PDF: 25.05.2025

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

Die Airhostess — weiches Image, harte Wirklichkeit

Traumberufe sind Jugendberufe! Und da Träume Schäume sind, unterliegen demselben Fatum jene auf Jugend programmierten Berufe, deren Image das «ewige Girl» ist, wie es die Massenmedien kreieren, z. B. die Airhostess.

Die Vereinigung der Swissair-Hostessen hatte mit der Swissair einen Gesamtarbeitsvertrag unter dem 1. Dezember 1958 abgeschlossen, welcher in Art. 15 Ziff. 4 eine automatische Auflösung aller Dienstverhältnisse ohne besondere Kündigung per 31. Dezember desjenigen Kalenderjahres vorsah, in dem die einzelne Airhostess das vierzigste Altersjahr vollendete. Durch den nachfolgenden Gesamtarbeitsvertrag vom 21. Februar 1967 wurde das automatische Ausscheiden der Swissair-Hostess auf Vollendung des 36. Altersjahres herabgesetzt mit der zusätzlichen Bestimmung:

> «Über eine allfällige
> Weiterbeschäftigung
> entscheidet die Swissair.»

Beide Gesamtarbeitsverträge enthalten Bestimmungen, wonach die Air-Hostess ihrer äusseren Erscheinung besondere Aufmerksamkeit zu schenken hat, worüber sich die Swissair die Aufstellung von Richtlinien vorbehält. Vor Einführung der neuen Uniform ohne Kopfbedeckung war den Swissair-Hostessen die Haartracht vorgeschrieben. Heute sind gegenüber früher die Vorschriften wesentlich gelockert: verlangt wird Lippenrouge und «gepflegtes Aussehen», über dessen Umfang im einzelnen viel diskutiert wird.

Mit 36 zum alten Eisen

Einwandfreier Befund in Sachen Kosmetik schützt aber nicht vor der Härte der automatischen Vertragsauflösung. Von der Herabsetzung der Altersgrenze für den fliegenden Dienst von vierzig auf sechsunddreissig Altersjahre wurden Hostessen betroffen, die unter dem Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Dezember 1958 in den Dienst der Swissair getreten waren, in der Folge aber den für sie ungünstigeren Gesamtarbeitsvertrag vom 21. Februar 1967 akzeptieren mussten.

Über eine «allfällige Weiterbeschäftigung» entscheidet die Swissair. Die zwangsweise ausscheidenden Hostessen haben also keine konkreten Ansprüche auf Beschäftigung im Bodenpersonal. Da bei der Airhostess Aufwendungen zur Pflege der äusseren Erscheinung im Salär mit berücksichtigt sind, der Flugdienst überdies durch Mahlzeiten an Bord, Déplacementsentschädigungen, Vergütungen für Mehrleistungen an Flugstunden etc. den Grundlohn anreichert, muss im besten Alter und bei voller beruflicher Erfahrung selbst bei Einstiegsmöglichkeiten in den Bodendienst mit einem verringerten Realeinkommen gerechnet werden.

Scheiden Airhostessen aus dem Dienst der Swissair überhaupt aus, erhielten sie bis Ende 1972 eine einmalige, nach Dienstjahren berechnete Zuwendung ausbezahlt, deren maximaler Betrag nach fünfzehn vollen Dienstjahren nach dem mehrfach verbesserten Tarif sich schliesslich auf 9 950.— Franken belief. Diese Abgangsentschädigung sollte einen gewissen Ersatz bieten für eine Sparversicherung oder Pensionskasse, an der die Airhostess nicht partizipiert. Es ist offensicht-

lich, dass der Höchstbetrag der Zuwendung — Fr. 9 950.— nach fünfzehn Dienstjahren — zu klein war, als dass er eine Umschulung erlaubt oder einen dem Alter entsprechenden Einkauf in die Pensionskasse einer anderen Firma ermöglicht hätte. Der beste Ausweg der wegen Erreichung der Altersgrenze ausscheidenden Airhostess war eine Anstellung beim Bodenpersonal unter Benutzung der Abgangsentschädigung zum Einkauf in dessen Pensionskasse. Erst unter dem Druck der obligatorischen beruflichen Altersvorsorge aufgrund des neuen Art. 34quater der Bundesverfassung wurde ab 1. Januar 1973 die Abgangsentschädigung wesentlich erhöht. Sie wird auf der Basis des Monatssalärs nach Dienstjahren berechnet und kann nach fünfzehn Dienstjahren den Höchstbetrag von Fr. 28 800.— erreichen.

Der Steward kennt solche Sorgen nicht.

Die wesentliche Erhöhung der Abgangsentschädigung der nach erreichtem 36. Altersjahr auf Jahresende ausscheidenden Airhostess ist tatsächlich nur ein Pflästerchen auf ihre schmerzlich empfundene Diskriminierung gegenüber ihrem männlichen Kollegen, dem Steward. Nur die Airhostess, die trotz Ausübung ihres anstrengen Berufes nach dem Girl-Image geprägt ist, muss zwangsweise wegen zerfliessender Jugend selbst bei maximalen beruflichen und gesundheitlichen Qualifikationen im besten Alter aus ihrem Beruf ausscheiden, nicht aber der Swissair-Steward. Bleibt zu erwähnen, dass die Airhostess im Flugdienst der Swissair, selbst wenn sie zur Gruppenchefin avanciert, dem Steward untersteht; das weibliche Gegenstück zum «Purser» und zum «Chef de cabine» ist bei der Swissair nicht existent.

Die Lufthansa als Vorbild

Die verfassungsmässig garantierte Gleichstellung von Männern und Frauen nach Art. 3 des deutschen Grundgesetzes hat in der Lufthansa eine echte Chancengleichheit geschaffen durch Gleichstellung der Flugbegleiter männlichen und weiblichen Geschlechts im Salär, der Entsprechung des «Pursers» durch das weibliche Gegenstück, der «Purserette» und in analoger Weise des «Chef de cabine», welcher männlichen oder weiblichen Geschlechts sein kann. Das Ausscheiden aus dem Flugdienst aus Altersgründen liegt bei der Lufthansa einheitlich für alle Flugbegleiter beim fünfzigsten, bei Flugtauglichkeit beim fünfundfünfzigsten Altersjahr. Die Möglichkeiten vorzeitigen freiwilligen Ausscheidens mit angemessener Abfindung sind für beide Geschlechter gleich geregelt.

Art. 3 des deutschen Grundgesetzes über die Gleichstellung von Männern und Frauen besitzt also eine ganz andere Durchschlagskraft als das in der Schweiz ratifizierte und bereits am 13. 7. 1962 in Kraft getretene Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung oder Beruf, welches bisher nicht einmal von der direkt verpflichteten öffentlichen Hand erfüllt wird! In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass an der Swissair, einer gemischtwirtschaftlichen Unternehmung, 24% Kapital des Bundes, einzelner Kantone und Gemeinden beteiligt ist und die dadurch präsente öffentliche Hand neuerdings verpflichtet wäre, auch für die Einhaltung des am 25. 10. 1973 in Kraft tretenden Übereinkommens Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte besorgt zu sein.

Bringt der neue Gesamtarbeitsvertrag die fällige Gleichstellung?

Die Möglichkeit, die Gleichstellung der weiblichen mit den männlichen Flugbegleitern herbeizuführen, ist im Hinblick auf den in Vorbereitung stehenden Gesamtarbeitsvertrag durchaus gegeben. Per 1. 6. 1971 wurde nämlich die Vereinigung des Kabinenpersonals der Swissair neu gegründet, welche Männer und Frauen — in concreto die Mitglieder der gleichzeitig aufgelösten Vereinigung der Swissairhostessen und der Vereinigung der Swissairstewards umfasst. Jeder der beiden Verbände hat seinen Gesamtsarbeitsvertrag per 31. 12. 1971 gekündigt, ohne dass bisher ein für das gesamte Kabinenpersonal gültiger Gesamtarbeitsvertrag zustandegekommen wäre. Wird die neue Regelung der Sozialpartner die längst fällige Chancengleichheit begründen und damit jene Kategorie von Aushilfshostessen zum Verschwinden bringen, die nach erreichtem 36. Altersjahr nach Bedarf in der Hochsaison und vor allem auf der anstrengenden Nordatlantikroute eingesetzt werden? Dass mit der verhältnismässig grossen Reserve an Aushilfshostessen die Swissair den Bestand an regulär angestellten Airhostessen knapp halten kann, liegt auf der Hand. Erstaunlicherweise spielt im anstrengenden Diensteinsatz der Aushilfshostessen das Geburtsdatum eine viel kleinere Rolle als die einsatzbereite Betreuung der auf den Langstreckenflügen anzutreffenden Fluggäste gesetzteren Alters — bei allfälligen Kreislaufstörungen ist den Fluggästen mit Lippenrouge und Kosmetik nicht gedient.

Dr. Gertrud Heinzelmann

Steuerprobleme der Frau

Die zunehmende Berufstätigkeit der Frauen hat einerseits dazu geführt, dass die Frau anfängt, sich vermehrt für Steuerfragen zu interessieren. Anderseits sind gewisse Mängel unserer Steuergesetzgebung zutage getreten, die als ungerecht empfunden werden. Deshalb hat der Verein für Frauenrechte dieses Thema für die Mitgliederversammlung vom Monat März aufgegriffen und **Dr. iur. Regula Pestalozzi,** Rechtsanwältin und Kantonsrätin, gebeten, die Steuerprobleme der Frau zu beleuchten.

Besteuerung der berufstätigen Ehefrau

Wenn von Steuerproblemen der Frau gesprochen wird, denkt man gewöhnlich zuerst an die Besteuerung der berufstätigen Ehefrau. Wie in den meisten schweizerischen Kantonen werden auch im Kanton Zürich Einkommen und Vermögen von Mann und Frau für die Besteuerung zusammengerechnet, und dadurch geraten die Eheleute in eine höhere Progression. Gemildert wird sie zwar, vor allem für niedrige Einkommen, bis zu einem gewissen Grad durch die Sozialabzüge. Die hohe Belastung des Einkommens der Frau wird aber nicht nur als ungerecht, sondern auch als wirtschaftlich unerwünscht betrachtet, hält sie doch manche Frau von der Berufstätigkeit zurück. Allerdings zeigte die Referentin anhand der Quellensteuertarife für Fremdarbeiter, dass selbst bei höheren Einkommen — z. B. bei je Fr. 2000.— oder je Fr. 3000.— für Doppelverdiener — die Steuerbelastung nicht höher als auf 12 bis 16 Prozent steigt. Wenn also ein Ehemann seine Frau von der Ausübung einer Berufstätigkeit abhalten will, indem er ihr er-