

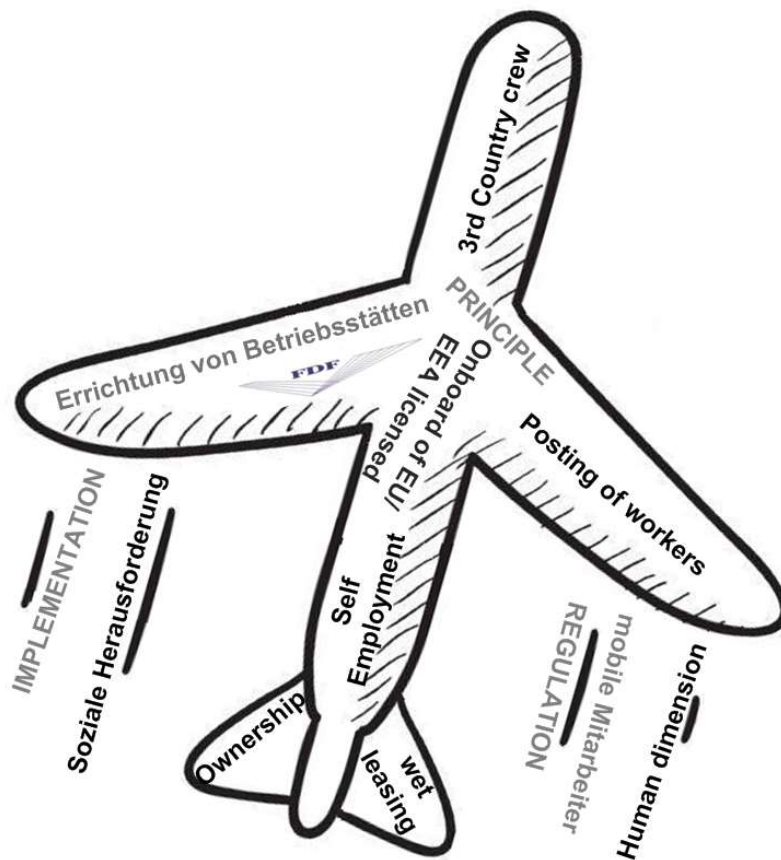
inside direct

05/2018

13. September 2018

LUFTFAHRT in Bewegung

(hoffentlich auch für die Beschäftigten)



Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!



New terminology of the employment sphere (world) splash over from the cabin to the air traffic control?

Damit ein Flugzeug fliegt, sind viele physikalische Kräfte nötig. Die Luftfahrt Industrie hat auch viele positive und negative Kräfte, um die Luftfahrt in Bewegung zu halten. Mit dieser Inside schauen wir etwas über den Tellerrand der Flugsicherung (ATC/ATM) und machen auf Herausforderungen der Luftfahrt aufmerksam, die auch Auswirkungen auf die Flugsicherung haben. Ähnliche Themen könnten zukünftig auch auf die europäische Flugsicherung zu kommen.

Folgende (Haupt) Themen werden angesprochen:

- 3rd Country Aircrew Operating
- Errichtung von Betriebsstätten (Hauptgeschäftssitz)
- wet leasing /dry leasing
- mobile Mitarbeiter
- Zeitarbeit (Temporäres Arbeiten in der Luftfahrt)
- Entsendung von Arbeitnehmern in der Luftfahrt
- Selbstständigkeit

3rd Country Aircrew Operating

In der Vergangenheit kam die Besatzung eines Luftfahrzeuges immer aus dem Heimatland des jeweiligen Luftverkehrsunternehmens, selten oder nur zu einem geringen Prozentsatz aus Drittländern (z.B. Indien, China, Japan).

Weiterhin gab es sogenanntes anderes Personal (ohne Uniform)

- Medizinisches Personal
- Sicherheitspersonal
- Kinderbetreuer
- Begleitpersonal
- technisches Personal
- Unterhalter
- Dolmetscher

welche ebenfalls ihre Tätigkeiten und Aufgaben an Bord hatten.

Diese Regeln des Schengener Grenzkodex/Erleichterungsvorschriften der ICAO werden durch viele Airlines für ihre Geschäftsvorteile ausgelegt und nicht wie es das EU Recht eigentlich vorsieht.



Einige Hintertüren taten sich für die AIRLINES auf, welche entsprechend genutzt wurden

- Visabefreiung der CREW
- Tariflosigkeit der Besatzung
- kein Mindestlohn
- anderes Verständnis im Bereich der Arbeitssicherheit
- Mietverträge / -Verhältnisse
- wet Leasingverträge
 - o Crew & Airlines aus Drittland, aber von/in EU/EWR beauftragt / tätig
 - o Crew aus Drittland – Airlines EU/EWR und im (anderen) Drittland tätig

Air Lines setzten auch aus sprachlichen - und kulturellen Gründen vermehrt Kabinen Personal aus sogenannten Drittländern (nicht EU /EWR **Europäischer Wirtschafts Raum**) ein.

Mehrere EU/EWR und AOC (USA **Air Carrier Operating Certificate**) Airlines haben den Einsatz von Besatzungsmitgliedern aus Drittländern drastisch erhöht. Die Folgen sind ungleiche Wettbewerbsbedingungen der Airlines.

Die Airlines wollen ihren Sitz im Bereich EU/EWR und nutzen die Vorteile des EU Binnenmarktes, des EU Verkehrsrechts und der Infrastruktur.

Durch den Einsatz von nicht EU/EWR Personal profitieren sie von externen billigen Arbeitskräften ohne extra Arbeitserlaubnis und Einhaltung der Single Permit Richtlinie (a) und der EU Beschäftigungsverordnung.

Durch die Öffnung des internationalen Luftverkehrs und einer weiteren Globalisierung war die EU Rechtsprechung völlig überfordert.

Beispiele:

FedEx Piloten (US Bürger) der Pilotbase in Colo (m. FAA Lizenz) die in der Bundesrepublik dauerhaft leben, betreiben Europäische Flugrouten mit Flugzeugen welche in den USA zugelassen sind.

Situation – keine entsandten AN & Sonderrechte der US Bürger in der EU (Befreiung von Sozialabgaben/ gültiger Arbeitserlaubnis und Besteuerung).

Leider sind auch traditionelle EU/EWR Gesellschaften diesem Model der LOW Cost Carrier gefolgt.

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!



Einige Airlines stellten auch kein Kabinenpersonal mehr ein, sondern heuerten Personal in Drittländern an.

Auch der Wechsel des Kabinenstammpersonals bei einer Zwischenlandung mit Personal aus den Drittländern ist gelebte Praxis.

Heute werden Besatzungen für mehr als 2 Wochen nach Europa geschickt und können inner- und außer europäische Routen bedienen, ohne „Ruhezeit“ in ihrer Heimat gehabt zu haben. Das EU Recht sieht die Kontrolle der AN ob Arbeits-/ Beschäftigungs- und Einwanderungsgesetz eingehalten werden nicht vor.

Gerichte entschieden (z.B. im Fall Fin Air), dass asiatische Besatzungsmitglieder nur teilzeitbeschäftigt sind, somit ist die geringere Entlohnung gerechtfertigt.

Auch Gehaltsreduzierungen der nationalen Stammcrew, nach der Drohung der Airlines mit der Auslagerung von Arbeitsplätzen, wird heute in Kauf genommen.

Zurzeit gibt es keine rechtliche Handhabe, europäische Arbeitsplätze im Fern-Verkehr zu schützen.

Die Liberalisierung des Bankensektors in der EU, könnte der Liberalisierung der Luftfahrt als Beispiel dienen, leider reichen die heutigen EU rechtlichen Voraussetzungen noch nicht aus, um Sozialdumping, Auslagerung von Arbeitsplätzen und UNION Busting zu verhindern.

Eine weitere Globalisierung stellt eine Chance dar, aber es birgt auch ein hohes Risiko.

Errichtung von Betriebsstätten

Die Errichtung von Betriebsstätten erfordert eine neue Definition des Begriffes Hauptsitz (feste Zweigstelle/ Stützpunkt) in den EU Verordnung 1008/2008 und darf nicht dazu führen, dass weitere sogenannte Briefkastenfirmen (Billigflaggen) entstehen und somit dem Sozialdumping Türen und Tore geöffnet sind.

Die Liberalisierung des Luftverkehrs hat dazu geführt, dass ständige Betriebsstützpunkte außerhalb des Landes eröffnet wurden, in dem die Fluggesellschaften nicht registriert sind, aber Ihre Luftverkehrsdienste anbieten und erbringen. Die Einhaltung und Überwachung des Arbeits- und Sozialrechts, sowie Bestimmungen der Arbeitssicherheit bleiben zurzeit nur ein Wunsch und die Hauptforderung der Sozialpartner.



Die Auswirkungen dieser Rechtsunsicherheit sind zwar bekannt und ersichtlich aber eine schnelle Lösung ist nicht in Sicht, auch wenn uns die Liberalisierung des Bankensektors als gelungenes Beispiel vorgehalten wird.

Wet leasing

Ein weiteres (negativ) Beispiel ist das **Wet leasing**.

Eine Wet - Leasing - Vereinbarung ist ein Handelsvertrag, bei dem eine Fluggesellschaft (der Leasinggeber)

- ein Flugzeug
- eine komplette Crew
- Wartung und Versicherung (ACMI)

einer anderen Fluggesellschaft (den Leasingnehmer) zur Verfügung stellt.

Wet leasing ist typischerweise von kurzer Dauer und wird im Allgemeinen verwendet, um spezifische, unerwartete und/oder kurzfristige Bedürfnisse zu decken, z.B. saisonale Aktivitätsspitzen, jährliche intensive Wartungsarbeiten, Einführung neuer Routen.

Das Flugzeug wird unter dem Air Operator Certificate (AOC) - und damit unter der operativen Verantwortung - des Vermieters betrieben.

Das als kurzfristig und außergewöhnlich angesehene Modell des „**Wet leasing**“, diene den Airlines als flexibles Geschäftsmodell, um Slots und Routen zu erhalten und Streikauswirkungen zu neutralisieren. Trotz der überarbeiteten EU/VO1008/2008 sind die Rechte und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer immer noch nicht berücksichtigt und geklärt.

Durch wet leasing konnten die Airlines (2017) den Streikmaßnahmen und Streikauswirkungen entgegenwirken.

Der im Artikel 13 EU VO genannte „außergewöhnliche Bedarf“ an z.B. Wet leasing Personal und LFZ wird zum Dauerzustand, wodurch wet leasing mit Outsourcing gleich zusetzen ist.

Die Komplexität der Arbeitsverhältnisse im Bereich der EU Luftfahrt nimmt zu. Es werden Dienstleistung im EU/EWR Bereich durch Dritte erbracht, welche nicht an Ihren Herkunftsort zurückkehren.

Dienstleistungen werden im nicht hoheitlichen Transitbereich erbracht.



Eine Überprüfung auf Einhaltung der Arbeitssicherheit und der Arbeitsrechte findet nicht statt.

Schwierigkeiten gibt es bei der Aufdeckung von Verstößen, aufgrund der Komplexität und des länderübergreifenden Charakters.

mobile Mitarbeiter (*)

Mobile Mitarbeiter in der Luftfahrt sind (noch) nicht oder nur teilweise mit üblichen mobilen Mitarbeitern (Cloudworker) zu vergleichen.

(*) Mobile Mitarbeiter erbringen eine Dienstleistung im EU/EWR Bereich und kehren nach Beendigung der Tätigkeit nicht direkt an Ihren Herkunftsort zurück.

Teilweise werden Dienstleistungen im **nicht** hoheitlichen Transitbereich erbracht, dadurch ist eine Überprüfung auf Einhaltung der Arbeitssicherheit und der Arbeitsrechte nicht gegeben.

Aufgrund der Komplexität und des länderübergreifenden Charakters bestehen ebenfalls große Schwierigkeiten bei der Verfolgung von Verstößen der Luftfahrtunternehmen.

Im Bereich der Seefahrt ist dieses Dumping durch Drittlandbesatzung leider schon üblich.

Zeitarbeit (Temporäre Arbeiten in der Luftfahrt)

Der Anteil der Beschäftigten Flugbesatzungen aus Zeitarbeitsfirmen ist gering, jedoch nimmt die Anzahl der Beschäftigten (atypische Arbeiten in der zivilen Luftfahrt davon 63% Low Cost Worker, 13% Netzbetreiber 10% Carrier) durch Vermittlungsagenturen zu. Bei Ryanair & SAS werden Kabinenbesatzungsmitglieder überwiegend über temporäre Agenturen nicht nur vorübergehend, sondern für strukturelle Lösungen rekrutiert.

Die Leiharbeiter sind mit der Arbeit, den Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der sozialen Absicherung, der Förderung (Karriere) sowie der Aus - Fort und Weiterbildung nicht zufrieden. Leih (Zeit) -arbeit fördert die atypische Beschäftigungsform, Sozial und Lohndumping sind die Folgen. Ob das mit dem Artikel 4 verhindert werden kann. bleibt abzuwarten.



Entsendung von Arbeitnehmern in der Luftfahrt

Jedes Mal, wenn ein Flugbesatzungsmitglied das Gebiet verlässt, von wo aus es gewohnheitsmäßig arbeitet, wird er entsendet.

Für die meisten Besatzungsmitglieder in Europa geschieht dies jeden Tag und sogar mehrmals an einem Tag.

Vor der Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland ist das Luftfahrtunternehmen verpflichtet, jeden einzelnen Arbeitnehmer in dem Mitgliedstaat, in dem er seinen Sitz hat, eine Bescheinigung über geltende Sozialversicherungsvorschriften zu geben (A1 Dokument).

Das Luftfahrtunternehmen muss auch einen Standort benennen, an dem er Informationen (Arbeitsverträge) der Crew bereithält und mit der zuständigen Behörde Kontakt aufnimmt.

Ein Problem ist dann, wie zwischen einer CREW, die sich nur auf der Durchreise befindet und irgendwann an den gewohnten Arbeitsplatz zurückkehrt und einer Crew welche täglich zum gewohnten Arbeitsplatz (Hause) zurückkehrt, unterscheiden kann.

Das eigentliche Entsenden stellt kein großes Problem dar, aber das Entsenden von „Entsendeten“ (bereits aus Drittländern kommend) und die daraus folgende Anzeige-/Meldepflicht.

Selbstständigkeit

Die Merkmale der Selbstständigkeit sind:

- ohne Hilfe auskommen
- ohne Anleitung auskommen,
- mit eigener Fähigkeit,
- aus eigener Initiative handelnd
- Tätigkeit auf eigenes finanzielles und soziales Risiko

Flugpersonal erfüllt die meisten der Kriterien, die für die Selbstständigkeit sprechen, **nicht**, deswegen findet diese Form des Arbeitsverhältnisses nur bei einschlägigen - und regionalen Fluggesellschaften seine Anwendung, um Lohnkosten, Steuern und Sozialversicherungen einzusparen.

Das EUGH hat sich mit dem Problem auseinandergesetzt (Rechtsache 66/85/ Lawrie Blum Abs.17) und kommt zu dem gleichen Ergebnis, Flugpersonal kann nicht als selbstständig erachtet werden.



Die sogenannte Scheinselbständigkeit von sogenannten freiem Flugpersonal und mit (wenigen) Auftraggebern, ist Schwarzarbeit.

Anzusprechen ist noch das sogenannte „pay to fly“, um Fluglizenzen zu erhalten. Auch das ist leider gelebte Praxis, was auch den Wettbewerb in der Luftfahrt verzerrt.

Viele offene Fragen, die sich hier stellen:

- Wo ist der Hauptgeschäftssitz der Airline?
- Welche gültigen Arbeitserlaubnisse und Lizenzen liegen vor?
- welche GESETZE, Arbeitsrecht findet Anwendung und ist gültig?
- Gleichstellung/ -Behandlung aller AN (EU-EWR/Drittländer)
- Werden die Dienstleistungen der Drittländer dem EU Standard gerecht?
- Gibt es eine europaweite (weltweite) Datenbank für (lizenzierendes/zertifiziertes) Flugpersonal?
- Werden weitere Auslagerungen von Arbeitsplätzen verhindert?
- Wurden ARTIKEL 4; Artikel 13, EASA Rule und EO VO1008/2008 an der neuen Situation angepasst?
- Sind die sozialen Schutz Systeme angepasst?
- Gibt es Einschränkungen im Aufsicht- und EU Sicherheitsniveau?

Fazit:

Man kann nur hoffen, dass sich alle Beteiligten (Gesetzgeber, Regulatoren, Airlines, Gewerkschaften und Berufsverbände) in die Pflicht genommen sehen, bestehende (europäische/nationale) Gesetze und Verordnungen fortzuschreiben, zu verbessern und wenn nötig neu zu gestalten.

https://www.5-sterne-redner.de/vortraege/arbeitswelten-2030/?gclid=EAIAIQobChMIyNjMjeKH3A-IVWdwZCh1WAAQrEAAAYASAAEgJQxfD_BwE

https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_4.0

<https://www.arbeitenviernull.de/>

<https://www.dguv.de/de/praevention/arbeitenvierpunktnull/index.jsp>

https://www.planet-wissen.de/gesellschaft/arbeit/die_geschichte_der_arbeit_und_was_sie_heute_bedeutet/arbeit-vier-punkt-null-100.html

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_20_2018.pdf

(a) <http://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20111213IPR33946/drittstaaten-burger-klare-rechte-kombinierte-arbeits-aufenthalts-genehmigung>

http://fdf-online.de/wp-content/uploads/2013/09/INSIDE-05_2016.pdf

https://www.5-sterne-redner.de/vortraege/arbeitswelten-2030/?gclid=EAIAIQobChMIyNjMjeKH3AIVWdwZCh1WAAQrEAAAYASAAEgJQxfD_BwE

https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_4.0

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!



<https://www.arbeitenviernull.de/>

<https://www.dguv.de/de/praevention/arbeitenvierpunktnull/index.jsp>

https://www.planet-wissen.de/gesellschaft/arbeit/die_geschichte_der_arbeit_und_was_sie_heute_bedeutet/arbeit-vier-punkt-null-100.html

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_20_2018.pdf

(a) <http://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20111213IPR33946/drittstaaten-burger-klare-rechte-kombinierte-arbeits-aufenthalts-genehmigung>

http://fdf-online.de/wp-content/uploads/2013/09/INSIDE-05_2016.pdf

Angefertigt & für die Richtigkeit: Wolfgang Hieronymus-Amberger

Gerrit Kühne

Vorstand für Presse- & Öffentlichkeitsarbeit

Wolfgang Hieronymus-Amberger

Vorstand für
Technik, Beamte und Gewerkschaft ver.di

Besucht den Fachverband auch im Internet unter <http://fdf-online.de/>,
https://de.wikipedia.org/wiki/Fachverband_der_Flugsicherung_Deutschland
oder auf unserer Facebook-Seite <https://www.facebook.com/#!/groups/FDF.de/>