

Antrag Nr. 23

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 169. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 26. November 2020

FAIRE SPIELREGELN FÜR DIE LUFTFAHRT

Die Situation der Beschäftigten in der Luftfahrtbranche verschlechtert sich drastisch. Nicht erst seit dem Ausbruch der Covid19-Pandemie, sondern auch bereits zuvor, eskaliert in vielen Bereichen der Druck auf das Personal. Bereits erworbene Rechte werden sukzessiv eingeschränkt und abgebaut.

Eine der maßgeblichen Ursachen ist die Anzahl der Flugzeuge von Billig-Airlines am Flughafen Wien. Diese hat sich in nur drei Jahren am Standort Wien mehr als verdoppelt. Neben Ryanair kämpfen die britische easyJet, die ungarische Wizz Air (Osteuropas größte Billig-Airline) sowie Level und Vueling Airlines (britisch-spanische IAG-Group) um Marktanteile. Durch aggressive Preispolitik, die allein dem Ziel dient, MitbewerberInnen vom Markt zu verdrängen, verbuchten – so gut wie alle Fluggesellschaften bedeutende Verluste. Dies trotz – bis zum Ausbruch des durch die Pandemie verursachten Lock-Down – stetig steigender Passagierrekorde. Ein wirtschaftlich kostendeckender Betrieb ist unter diesen Bedingungen nicht möglich. Die Kosten für Personal, Anschaffung, Betrieb und Wartung der Flugzeuge können mit Ticketpreisen bis unter Euro 10,- nicht beglichen werden.

Die gravierenden Folgen dieses Preisdrucks sind Job-Abbau und massive Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und Lohn- und Sozialdumping. Schon vor dem Lock-Down hatte Austrian Airlines (AUA) angekündigt bis 2021 bis zu 800 Jobs abzubauen. Die ungarische Wizz Air, mit Basis in Wien, verweigert den Abschluss eines Kollektivvertrages (KV) und hat aufgrund von Doppelbesteuerungsabkommen die Zahlung der Steuern in die Schweiz verlagert. Die in Österreich ansässige Ryanair-Tochter LaudaMotion GmbH ist in der Zwischenzeit bereits Geschichte. Um noch billiger fliegen zu können, löste Ryanair ihre Österreich-Tochter auf und gründete sie als Lauda Europe mit Sitz in Malta neu. Bereits zuvor wurden neue Arbeitsverträge nur mehr mit der irischen Crewlink abgeschlossen. Es kam zu zahlreichen rechtlichen Verstößen, die Betriebsratswahl wurde nicht anerkannt und die Betriebsratsvorsitzende entlassen.

Möglich ist diese Situation auch aufgrund des Fehlens eines für die ganze Branche geltenden Kollektivvertrags für die Luftfahrt in Österreich. Im Gegensatz zu den meisten anderen Branchen gibt es nur für einzelne Fluggesellschaften – wie beispielsweise die AUA – abgeschlossene Firmenkollektivverträge. Dies führt dazu, dass beispielsweise Wizz Air MitarbeiterInnen mit Homebase in Österreich keinen Anspruch auf ein Gehalt haben, welches den Gehältern der Firmenkollektivverträge entspricht, da sich Wizz Air weigert, einen KV abzuschließen. Dieses unfaire Vorgehen schädigt nicht nur die MitarbeiterInnen von Wizz Air, auch die Unternehmen mit Firmenkollektivverträgen erleiden dadurch einen massiven Wettbewerbsnachteil. Abgesehen von den negativen sozialen Auswirkungen führt der Preiskampf im Airline-Sektor auch zu negativen ökologischen Folgen, weil die klimafreundliche Bahn, vor allem innereuropäisch, mit den Dumpingpreisen im Luftverkehr nicht mithalten kann.

Um im Luftfahrtbereich weiterhin hochwertige Arbeitsplätze erhalten zu können, Unternehmen – die ArbeitnehmerInnen fair entlohnen und ihrer Fürsorgepflicht nachkommen – in Österreich halten zu können und der Bahn wieder eine Chance im Wettbewerb zu ermöglichen, fordert die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer die Bundesregierung auf, für faire Spielregeln (insbesondere am Flughafen Wien) zu sorgen – durch:

Schließung der kollektivvertragsfreien Bereiche durch Satzung eines Kollektivvertrags für die Luftfahrt;

Evaluierung und Änderung des Geltungsbereiches der Doppelbesteuerungsabkommen mit dem Ziel zu verhindern, dass Fluggesellschaften ihre Steuerabgaben (insbesondere die Einkommenssteuer) nicht am Ort der Homebases entrichten;

Schaffung eines Bordpersonal-Homebase-Registers für alle Personen, die in Österreich ihre Homebase haben, inklusive Bezeichnung der Verwendung und Einstufung, um die Einhaltung der geltenden sozial- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu gewährleisten;

Strenge Bestrafung von Lohn- und Sozialdumping und Einbeziehung dieses Aspektes bei der Regelung des Luftfahrtbereiches (wie Flugabgabe, Zulassung, Verkehrsrechten etc);

Einarbeitung von spezifischen Regelungen für das fliegende Personal ins nationale Anti-Lohn- und Sozialdumpinggesetz;

Ausbau der Kontrollinstanzen (insbesondere Sozialversicherung, Arbeitsinspektorat, Finanzamt, Austro Control), um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten;

Keine Vergabe von Flugverkehrsrechten (inklusive Abschlüsse von Luftverkehrsabkommen), wenn Drittstaaten keine vergleichbaren sozialen Rechte, Umweltstandards und Wettbewerbsregeln garantieren und keine Verlängerung bzw Auflösung von bestehenden Abkommen, die diesen Kriterien nicht entsprechen;

Eintritt für die Verankerung von einheitlichen Sozialrechten für das fliegende Personal, vergleichbaren Umweltaforderungen und fairen Wettbewerbsregelungen auf europäischer und internationaler Ebene.

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input checked="" type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---