

SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN IM DEUTSCHEN LUFTVERKEHR

ARBEITSBEDINGUNGEN DER FLUGBEGLEITER*INNEN:

Wo steht der Luftverkehr heute?

Der Luftverkehr bekommt in den letzten Jahren eine immer größer werdende Bedeutung, das Fluggastaufkommen stieg allein in der EU von 2015 bis 2018 um 20 %. So wurden 2018 erstmals über eine Milliarde Passagier*innen innerhalb der EU befördert. Das Fliegen verbindet nicht nur die Menschen auf dieser Welt, es ist auch eine zentrale Säule einer internationalen Wirtschaft mit global expandierenden Märkten. Viele Menschen sehen das Reisen inzwischen als einen essenziellen Bestandteil ihres Lebens an: So gibt der*die durchschnittliche Deutsche im Jahr 2019 ca. 234 € allein für Flugtickets aus.

Der seit zwei Jahrzehnten stetige Anstieg von Passagier*innen-Zahlen brachte in der Zeit vor Corona die Fluggesellschaften und Flughäfen teilweise an ihre Kapazitätsgrenzen. Die Airlines lösen dies u. a. durch den Einsatz von größeren Flugzeugen und durch eine engere Taktung bei der Einsatzplanung von Personal und Fluggerät. Dadurch schaffen es die Airlines, immer mehr Passagier*innen bei immer geringeren Stückkosten zu transportieren.

Kritisch wird es immer dann, wenn Rationalisierungsmaßnahmen nicht sozialverträglich gestaltet werden. Es muss also gewährleistet sein, dass der Beruf Flugbegleiter*in durch sozial nachhaltige Standards abgesichert ist. So wie technische Standards dafür sorgen, dass Optimierungen der Technik nicht die Sicherheit gefährden, müssen wir sicherstellen, dass Mitarbeiter*innen nicht so lange optimiert werden, bis sie körperlich oder psychisch Schaden nehmen. Menschen wollen pünktlich und komfortabel – privat und beruflich – um die Welt reisen, doch vor allem wollen sie sicher ankommen. Das geht nur mit ausgeruhten Flugbegleiter*innen, die im Notfall die beste rationale Entscheidung treffen und regelmäßig trainierte Verfahren umsetzen können.

Die Pandemie hat den Luftverkehr zeitweise komplett zum Erliegen gebracht. Auf den ersten Blick scheint dies die Reduzierung von Kosten, insbesondere der Personalkosten, zu rechtfertigen. Schaut man genauer hin, handelt es sich hierbei nur um ein argumentatives Feigenblatt, denn bereits vor Corona war festzustellen, dass unternehmerische Erfolge auf Kosten der Mitarbeiter*innen erzielt wurden. Im Zuge immer weiterer Einsparungen wird außer Acht gelassen, was das für die Arbeitsbedingungen der Flugbegleiter*innen und die Sicherheit der Passagier*innen bedeutet. Die Folgen einer zunehmenden Überlastung von Arbeitnehmer*innen sind eindeutig: Übermüdung durch Fatigue führt zu Arbeitsfehlern und hat auch bereits zu kritischen Vorfällen geführt. Die Rahmenbedingungen, die zu diesen Folgen führen, halten zunehmend auch in Deutschland Einzug: Sei es Eurowings Discover, die zu nicht tarifierten Bedingungen und befristet einstellt, oder die skandalösen Arbeitsbedingungen etwa bei Ryanair, mit viel zu hoher Belastung und minimaler Bezahlung, die hart erkämpfte Sozialstandards umgehen. Nur mit guten Arbeitsbedingungen können auch zukünftig die hohen Sicherheitsstandards erzielt werden und Passagier*innen müssen beim Fliegen kein mulmiges Gefühl haben.

Zukunft der Luftfahrt und ihre Herausforderungen

Der Wettbewerb ist ein weiterer Faktor, der maßgeblich für den immer größer werdenden Druck auf die Fluggesellschaften verantwortlich ist, die versuchen, sich durch rigoroses Kostenmanagement und andauernden Optimierungen im globalen Wettkampf zu behaupten. Für uns zeichnet das ein düsteres Bild der nächsten Jahre, sollte diesem Trend nicht mit Entschiedenheit Einhalt geboten werden. In Deutschland wie auch in Europa befinden wir uns grundsätzlich in einem regulierten Markt. Jedoch bestehen innerhalb der geltenden Vorschriften zu viele Schlupflöcher, die von den Airlines schamlos ausgenutzt werden. Restrukturierungen und Neugründungen von Airlines müssen sozialpartnerschaftlich begleitet werden, denn ansonsten sind die Flugbegleiter*innen der rein ökonomisch getriebenen Willkür der Arbeitgeber*innen ausgesetzt.

Was sind die drängendsten sozialen Herausforderungen der Luftverkehrsbranche?

➤ **Lohndumping**

Unter dem Deckmantel einer „jungen, dynamischen Airline“ werden immer wieder neue Airlines gegründet, ohne die Arbeitnehmervertretungen einzubeziehen; aktuelle Beispiele sind Eurowings Discover und der Sundair-Ableger in Kroatien. Wir erleben bei bestehenden und neuen Airlines erfolgreiches oder versuchtes **Lohndumping durch fehlende tarifliche und gesetzliche Regelungen**.

➤ **Ausufernde Nutzung von Befristungsmodellen, Scheinselbstständigkeit, Leiharbeit und Zwangsteilzeiten**

Das Geschäft des Luftverkehrs ist stark saisonal und sehr schnelllebig. Dies wird jedoch als Vorwand genutzt, um **Befristungsmodelle, Leiharbeit oder Zwangsteilzeit** dauerhaft einzuführen. Darüber hinaus sind Anstellungen über eine Scheinselbstständigkeit ein immer größer werdendes Problem und tragen zu einer massiven Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer*innen bei.

➤ **Mangelhafter Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die Anforderungen an die Tätigkeiten der Flugbegleiter*innen an Bord werden oft unterschätzt. Sowohl sicherheitsrelevante als auch serviceorientierte Tätigkeiten müssen ausgeführt werden, die Risiken und Verletzungsgefahr mit sich bringen können. Oft genug sind die Kolleg*innen an Bord **nicht ausreichend durch fundierte Regelungen zum Arbeitsschutz abgesichert**. Das Kabinenpersonal wird durch Schichtarbeit, ständige Zeitverschiebungen, trockene und kontaminierte Kabinenluft, wechselndes Klima und lange Schichten von regelmäßig bis zu 18 Stunden besonders belastet.

➤ **Mangelnde Anerkennung des Berufsbildes Flugbegleiter*in**

Das **Berufsbild Flugbegleiter*in** ist trotz des neu entwickelten IHK-Abschlusses Fachberater für Servicemanagement in unserer Gesellschaft oft **nicht anerkannt**. Vielmehr hat sich die gesellschaftliche Abwertung des Berufs durch die häufige Verwendung des Begriffs „Saftschubse“ verfestigt.

Wenn wir diese Probleme nicht gemeinsam angehen, wird sich die Abwärtsspirale, in der sich Arbeits- und Vergütungsbedingungen befinden, weiter beschleunigen. Werden die mühsam und über Jahre aufgebauten Standards aufs Spiel gesetzt, hat dies auch für den Luftfahrtstandort Deutschland negative Folgen. Unsere Forderung lautet daher: Diese Standards müssen ausgebaut und international durchgesetzt werden.

Maßnahmen: Wie lösen wir diese Herausforderungen?

Um den Luftverkehr zukunftsfähig aufzustellen, braucht es angemessene Löhne, gute Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer*innen, kurz: gute Sozialstandards. Auch wenn wir als Berufsverband für die deutschen Flugbegleiter*innen verantwortlich sind, kann der Luftverkehr nicht rein national gedacht werden. Wir fordern daher verbindliche Mindeststandards – auch über Deutschland hinausgehend – für den Regelungsraum der EU, da Deutschland direkt unter dem Einfluss der EASA (Europäische Agentur für Flugsicherheit) steht. Über Europa hinaus muss gedacht werden, hier können sich derzeit unsere Forderungen nur auf Appelle an die internationalen Gremien beschränken. Im Falle der EU stellen wir jedoch die konkrete politische Forderung, den europäischen Markt durch eindeutigere Wettbewerbsregelungen gegenüber außereuropäischen Mitbewerbern zu stärken.

Im ersten Schritt muss man den in Deutschland stationierten Flugbegleiter*innen Mindeststandards garantieren. In einem zweiten Schritt ist es allerdings dringend angezeigt, bereits erfolgreich angewandte nationale Regelungen möglichst in europäisches oder internationales Recht zu überführen, um die etwa von Ryanair, Laudamotion oder Eurowings Europe praktizierte Unterwanderung bereits bestehender, nationalstaatlicher Regelungen durch eine Verlagerung der Verkehrsströme über Standorte mit geringeren sozialen Standards zu verhindern.

Für die zuvor skizzierten Herausforderungen gibt es Lösungen. Wir fordern daher:

Lohndumping

- Die deutsche und europäische Luftfahrtbranche braucht den Abschluss von Branchen- und Flächentarifverträgen zur Durchsetzung einheitlicher Mindeststandards: Keine Airline ohne Tarifvertrag!

Ausufernde Nutzung von Befristungsmodellen, Scheinselbstständigkeit, Leiharbeit und Zwangsteilzeiten

- Leiharbeit muss minimiert werden und darf es nur in Ausnahmefällen geben. Die betriebliche Mitbestimmung muss mit einbezogen werden.
- Sachgrundlose Befristungen müssen verboten werden.
- Die Annahme eines Teilzeitangebotes bei Einstellung muss auf „echter“ Freiwilligkeit seitens der Arbeitnehmer*innen beruhen.
- Es muss ein Recht auf einen Vollzeitarbeitsplatz eingeführt werden – analog dem Recht auf einen Teilzeitarbeitsplatz.

Mangelhafter Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Verbindliche Mindeststandards in Bezug auf Dienst- und Ruhezeiten müssen eingeführt bzw. verbessert werden. So kann die Überlastung von Arbeitnehmer*innen verhindert oder zumindest reduziert werden.

- Die Arbeitgeber*innen müssen verbindliche Schulungen und Fortbildungen zum Arbeitsschutz anbieten.

➤ Mangelnde Anerkennung des Berufsbildes Flugbegleiter*in

- Es muss ein einheitlicher Bildungsrahmen zur Weiterentwicklung des Berufsbildes Flugbegleiter*in etabliert werden.
- Arbeitgeber*innen und anerkannte Bildungsträger müssen Weiterbildungsmöglichkeiten für Flugbegleiter*innen („Life-Long-Learning“) anbieten und weiterentwickeln.

Wir halten es für selbstverständlich, dass die Beschäftigten im Luftverkehr nicht zu unangemessenen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden dürfen. In sicherheitsrelevanten Berufen gebietet es nicht nur der Respekt vor den dort arbeitenden Menschen, sondern auch das gesellschaftliche Interesse an sicher durchgeführten Flügen, dass die Angestellten ausgeruht und ohne akute Geldsorgen und Existenzängste arbeiten können. Hierzu bedarf es der Umsetzung der von uns umrissenen Lösungen in Gesetzestexten, um prekäre Beschäftigungsbedingungen für das Kabinenpersonal zu vermeiden. Damit sich Flugbegleiter*innen an Bord angemessen um Fluggäste aus der ganzen Welt kümmern können, benötigen wir ein Mindestmaß an sozialer Verantwortung seitens der Arbeitgeber*innen. Werden diese Standards nicht erfüllt, fordern wir klare Sanktionen, wie etwa den Entzug von Landerechten. Auf Flügen von und nach Deutschland dürfen unsere Sozialstandards nicht mit Füßen getreten werden.

Im Luftverkehr arbeiten Menschen für Menschen. Er hat nur eine Zukunft, wenn diese Menschen faire Arbeitsbedingungen und anständige Löhne erhalten – dafür setzen wir uns als UFO ein!

Quellen (Auswahl)

- Destatis: „Bevölkerungszahlen“
- EurECCA: „Social issues & Working condition“
- EurECCA: „A Social Agenda for Europe's Aviation“
- Eurostat: „Fluggastverkehr in der EU“
- FAA: „Fatigue bei Flugbegleitern“
- Statista: Umsatz mit Flugtickets „Der Umsatz im Segment Flugtickets“
- UFO: Eigene Berechnungen

*Die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) e.V. ist die Gewerkschaft des Kabinenpersonals in Deutschland. Sie vertritt bundesweit die berufs- und tarifpolitischen Interessen von mehr als 30.000 Flugbegleiter*innen.*

*Sie möchten sich über unsere Arbeit als die Kabinengewerkschaft und Berufsverband der Flugbegleiter*innen in Deutschland informieren? Kontaktieren Sie uns gerne unter info@ufo-online.aero.*