



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

TEN/697
Sozialstandards im Luftverkehr (Bericht)

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen

Luftfahrtstrategie für Europa: Beibehaltung und Förderung hoher Sozialstandards

[COM(2019) 120 final]

Berichterstatter: **Raymond HENCKS**

Befassung	Europäische Kommission, 11/04/2019
Rechtsgrundlage	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Verkehr, Energie, Infrastrukturen, Informationsgesellschaft
Annahme in der Fachgruppe	03/07/2019
Verabschiedung auf der Plenartagung	25/09/2019
Plenartagung Nr.	546
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	174/0/1

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt den Bericht der Kommission über die Arbeitsbedingungen des hochmobilen fliegenden Personals (Piloten und Flugbegleiter), das nach dem jeweils geltenden nationalen Recht unterschiedliche Rechte und Schutzniveaus genießt. Seine Situation kann aufgrund des grenzüberschreitenden Charakters seiner Tätigkeit eine besondere Herausforderung darstellen.
- 1.2 Der EWSA bedauert, dass dieser Bericht erst am Ende der Mandatsperiode der aktuellen Kommission vorgelegt wird, weshalb Folgemaßnahmen ungewiss sind. Der EWSA hofft, dass die neue Kommission der Lösung der in diesem Bericht festgestellten Probleme entsprechend dem Ernst der Lage hohe Priorität einräumen und konkrete Maßnahmen vorschlagen wird.
- 1.3 Der EWSA begrüßt, dass im Bericht herausgestellt wird, dass nach wie vor viele Probleme und Rechtsunsicherheiten bestehen. Bei allen Beschäftigungsformen des fliegenden Personals ist eine bessere Durchsetzung der europäischen und nationalen Rechtsvorschriften eine wesentliche Voraussetzung dafür, Praktiken wie die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit oder die Scheinselbstständigkeit, die einen Missbrauch oder die Umgehung von geltendem Recht darstellen, zu vermeiden und dem fliegenden Personal legale und faire Rahmenbedingungen zu garantieren. Dabei steht die Sicherheit des Personals und der Fluggäste an oberster Stelle. Der EWSA begrüßt die von der Kommission geplanten Maßnahmen und fordert die Mitgliedstaaten auf, für eine einheitliche Auslegung und Anwendung der Sozial- und Beschäftigungsbestimmungen für fliegendes Personal zu sorgen.
- 1.4 Der EWSA bedauert, dass weder über die Zahl der als fliegendes Personal Beschäftigten noch über die Zahl der Auslagerungen oder der Leiharbeitnehmer zuverlässige Statistiken vorliegen. Der Mangel an entsprechenden Statistiken, deren schnellstmögliche Erstellung der EWSA fordert, verstärkt die Rechtsunsicherheit, die hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen und des Schutzniveaus des fliegenden Personals herrscht, führt zu ungleichen bzw. unlauteren Wettbewerbsbedingungen für die unter großem Konkurrenzdruck stehenden EU-Luftfahrtunternehmen und schadet den Mitgliedstaaten, denen Steuereinnahmen und Sozialbeiträge entgehen.
- 1.5 Angesichts der vielfältigen Formen von Arbeitsverträgen mit all den sich zuweilen daraus ergebenden Ungewissheiten bekräftigt der EWSA seine Forderung¹, die direkte Beschäftigung als übliche Form der Beschäftigung im Luftverkehr zu fördern. Er hält es für unerlässlich, jede Art atypischer Arbeitsverträge, die der Sicherheit des fliegenden Personals oder der Fluggäste schaden können, abzulehnen, wobei einzuräumen ist, dass die Wahl eines Zeit- oder Leiharbeitsvertrags nicht automatisch illegal ist oder zu Sozialdumping führt.

¹ [ABl. C 13 vom 15.1.2016, S. 110.](#)

- 1.6 Da beim fliegenden Personal illegale Arbeitsformen – wie die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und die Scheinselbstständigkeit – oder Verstöße gegen die Entsendungsrichtlinie festzustellen sind, unterstützt der EWSA die Forderung der Kommission an die Mitgliedstaaten,
- durch geeignete Maßnahmen die Durchsetzung der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften auf nationaler Ebene sowie die Einhaltung der EU-Rechtsvorschriften, wie sie vom Gerichtshof der EU ausgelegt werden, sicherzustellen;
 - dafür zu sorgen, dass die europäischen Flugsicherheitsvorschriften in gleicher Weise für das gesamte Luftfahrtpersonal gelten, unabhängig von dessen vertraglichem Verhältnis zum Luftfahrtunternehmen;
 - die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, die für alle bestehenden oder künftigen Vertragsformen, auch die Scheinselbstständigkeit, gelten wird, ordnungsgemäß umzusetzen.
- 1.7 Der EWSA hofft, dass die künftige Europäische Arbeitsbehörde darauf achten wird, dass die jüngsten Änderungen der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern, in der der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit am gleichen Ort festgelegt ist, von den Mitgliedstaaten bis zum 30. Juli 2020 ordnungsgemäß umgesetzt und angewandt werden. Zudem muss diese Behörde nach Auffassung des EWSA dafür sorgen, dass sämtliche Rechte des in der Zivilluftfahrt tätigen Personals gewahrt werden.
- 1.8 Der EWSA weist darauf hin, dass das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen, zu streiken usw. auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene verbrieft Menschenrechte sind, die strikt eingehalten werden müssen. Bedauerlicherweise gibt es in der Praxis Fälle, in denen das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, eingeschränkt ist und Arbeitnehmer ihre Rechte gerichtlich geltend machen müssen. Das Recht auf Information und Konsultation sollte ebenfalls gewährleistet werden.
- 1.9 Das Fehlen internationaler Arbeitsnormen für die Zivilluftfahrt beeinträchtigt die Wirksamkeit der arbeitsrechtlichen Vorschriften der EU und der Mitgliedstaaten sowohl für die Strecken innerhalb als auch außerhalb der EU. Der EWSA bedauert, dass offensichtlich innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation kein Konsens über die Ausarbeitung eines Übereinkommens über die Rechte der Arbeitnehmer in der Zivilluftfahrt herrscht, obwohl es für die Seeleute ein derartiges Übereinkommen gibt. Der EWSA legt der Europäischen Union dringend nahe, in alle Luftverkehrsabkommen mit Drittländern anspruchsvolle und verbindliche Arbeits- und Sozialklauseln aufzunehmen, und begrüßt, dass die Kommission Schritte in diese Richtung unternehmen will.
- 1.10 In Bezug auf die Qualität der Ausbildung besteht Anlass zu höchster Sorge, da in dem vorliegenden Bericht der Kommission nachzulesen ist, dass
- die von den Flugschülern erlernten Fähigkeiten nicht immer den von den Luftverkehrsunternehmen vorausgesetzten Fähigkeiten entsprechen und
 - ein hoher Anteil der Piloten, die über eine Lizenz für Verkehrspiloten verfügen, nicht die grundlegenden Zugangskriterien der Luftverkehrsunternehmen erfüllt.

- 1.11 Der EWSA weist darauf hin, dass gemäß der neuen Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union *die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass den Arbeitnehmern Fortbildung kostenlos angeboten wird, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Arbeitszeiten stattfindet, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet ist, den Arbeitnehmern Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, die sie ausüben.*
- 1.12 Der EWSA fordert die Kommission auf, proaktiv tätig zu werden und alle Organisationen, die die Kriterien für eine Mitgliedschaft im Ausschuss für den sozialen Dialog in der europäischen Zivilluftfahrt erfüllen, dazu anzuhalten, sich aktiv an den Arbeiten dieses Ausschusses zu beteiligen und dieses Instrument bestmöglich zu nutzen, um im Rahmen von Verhandlungen für alle Seiten zufriedenstellende Lösungen für ihre Schwierigkeiten zu finden.
- 1.13 Der EWSA ist schließlich der Auffassung, dass das Arbeitsklima des fliegenden Personals nicht nur von seinen Arbeitsbedingungen abhängt, sondern auch von externen Faktoren wie zum Beispiel der Zufriedenheit der Fluggäste mit der Dienstleistungsqualität im Flughafen und an Bord des Flugzeugs. Die Rechte der Fluggäste, einschließlich der Flugreisenden mit besonderen Bedürfnissen (Menschen mit Behinderungen, alte Menschen, Minderjährige, Schwangere) müssen deshalb gebührend geachtet werden.

2. **Einleitung**

- 2.1 In der Luftfahrt fallen Sozialschutz und Arbeitsrecht, abgesehen von den im Unionsrecht festgelegten Mindestnormen, im Wesentlichen in die Zuständigkeit und Verantwortung der Mitgliedstaaten, wo die einschlägigen Bestimmungen in unterschiedlichem Maße verschieden angewandt werden.
- 2.2 In der Zivilluftfahrt existiert kein einheitliches Beschäftigungsmodell mehr. Einerseits bieten einige Unternehmen hochwertige Arbeitsplätze und unbefristete Verträge. Andererseits haben laut einer kürzlich durchgeführten Umfrage (*Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market* – Ricardo-Studie) zwischen 9 und 19 % der Flugbegleiter und ca. 8 % der Piloten angegeben, über eine Art Vermittlungsgesellschaft beschäftigt zu sein.
- 2.3 In dem in dieser Stellungnahme behandelten Bericht der Kommission geht es nur um das fliegende Personal (Piloten und Flugbegleiter), dessen Situation aufgrund des grenzüberschreitenden Charakters seiner Tätigkeit eine besondere Herausforderung darstellen kann und das nach dem jeweils geltenden nationalen Recht unterschiedliche Rechte und Schutzniveaus genießt.

- 2.4 Zudem führt der Druck, die Betriebskosten auf diesem wettbewerbsintensiven Markt zu senken, dazu, dass einige Luftverkehrsunternehmen auf verschiedene Formen der indirekten Beschäftigung zurückgreifen, als Alternative zu unbefristeten Arbeitsverträgen, die der Ricardo-Studie zufolge nach wie vor die häufigste Form der Beschäftigung sind. Allerdings greifen viele Luftverkehrsunternehmen zur Reduzierung der Betriebskosten auf Maßnahmen zurück wie
- Externalisierung eines Teils ihrer Aktivitäten,
 - Beschäftigung von fliegendem Personal über Vermittlungsagenturen, einschließlich Leiharbeitsfirmen, mitunter aufgrund unterschiedlicher Regelungen im Rahmen einer komplexen Kette von Beschäftigungsverhältnissen, die die Feststellung des eigentlicher Arbeitgebers erschweren,
 - Beauftragung von Selbstständigen,
 - Einsatz von Personal an einem Betriebsort, der außerhalb des Gebiets liegt, in dem dem Luftfahrtunternehmen seine Betriebsgenehmigung erteilt wurde,
 - Anwendung des Pay-to-Fly-Systems (selbstfinanzierte Streckenflugausbildung), was eine gewisse Rechtsunsicherheit schafft und es mitunter erschwert, zwischen illegalen Sachverhalten und hoch komplexen aber legalen Sachverhalten zu unterscheiden.
- 2.5 2015 hat die Kommission im Rahmen ihrer Luftfahrtstrategie für Europa angekündigt, die Sozialagenda in der Luftfahrt zur Priorität zu machen. Allerdings hegten das Europäische Parlament, der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen 2017 nach wie vor Bedenken angesichts einer kaum veränderten Situation. Sie forderten die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, auf die anhaltenden sozialen Probleme in der Luftfahrt – insbesondere für das hochmobile fliegende Personal – zu reagieren.
- 2.6 Da keine konkreten Maßnahmen in Bezug auf die soziale Dimension des Luftverkehrs ergriffen wurden und alarmiert durch die wiederholten Streiks eines Teils des Luftfahrtpersonals, forderten die Verkehrsminister von sechs Mitgliedstaaten die Kommission im Oktober 2018 in einer gemeinsamen Erklärung auf, bis Ende 2018 konkrete Maßnahmen auszuarbeiten, insbesondere eine anspruchsvolle Sozialagenda, die faire Arbeitsbedingungen und gleiche Voraussetzungen für alle Akteure der Branche, ob aus der EU oder aus Drittstaaten, im Rahmen eines fairen Wettbewerbs gewährleisten.

3. **Allgemeine Bemerkungen**

- 3.1 In ihrer Luftfahrtstrategie für Europa von 2015 hat sich die Union verpflichtet, die Sozialagenda zu stärken und hochwertige Arbeitsplätze in der Luftfahrt zu schaffen sowie unter anderem zu prüfen, ob das anwendbare Recht und die zuständige Gerichtsbarkeit mit Blick auf die Arbeitsverträge des mobilen Personals im Luftverkehr präziser gefasst werden müssen.
- 3.2 Um zusätzlichen Einblick in die aktuelle Situation auf dem Luftverkehrsmarkt zu erhalten, gab die Kommission eine Studie über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des fliegenden Personals (Ricardo-Studie) in Auftrag, die im Januar 2019 veröffentlicht wurde.

- 3.3 Der EWSA begrüßt, dass die Kommission einen Bericht über die Lage und die Beschäftigungsbedingungen des fliegenden Personals erarbeitet hat, der jedoch bedauerlicherweise erst am Ende der Mandatsperiode der aktuellen Kommission vorgelegt wird, weshalb Folgemaßnahmen ungewiss sind. Der EWSA hofft, dass die neue Kommission der Lösung der in diesem Bericht festgestellten Probleme entsprechend dem Ernst der Lage hohe Priorität einräumen und konkrete Maßnahmen vorschlagen wird.
- 3.4 Der Bericht bestätigt in der Tat, dass nach wie vor viele Probleme und Rechtsunsicherheiten bestehen. Bei allen Beschäftigungsformen des fliegenden Personals ist eine bessere Durchsetzung der europäischen und nationalen Rechtsvorschriften eine wesentliche Voraussetzung dafür, Praktiken wie die Scheinselbstständigkeit, die einen Missbrauch oder die Umgehung von geltendem Recht darstellen, zu verhindern und allen legale und faire Rahmenbedingungen zu garantieren.
- 3.5 Der EWSA bedauert, dass die Veröffentlichung eines Praxisleitfadens zu den geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und zur Zuständigkeit der Gerichte die einzige konkrete Maßnahme der Kommission seit der in die Luftfahrtstrategie von 2015 aufgenommenen europäischen Sozialagenda ist. Der Bericht der Kommission enthält keine Antwort auf die Frage, ob sie Leitlinien für die Auslegung verabschieden oder die Vorschriften für die Zivilluftfahrt ändern will. Die Kommission wird eine Ad-hoc-Gruppe aus Sachverständigen der Mitgliedstaaten im Bereich der Luftfahrt und des Arbeitsrechts beauftragen, eine Bestandsaufnahme der in dem vorliegenden Bericht aufgeführten Maßnahmen vorzunehmen und die Kommission und die Mitgliedstaaten dahingehend zu beraten, wie das Arbeitsrecht in der Luftfahrt ordnungsgemäß umgesetzt werden kann. Der EWSA fordert, neben den Sachverständigen der Institutionen auch die Sozialpartner angemessen in die Arbeiten dieser Gruppe einzubeziehen.

4. **Besondere Bemerkungen**

- 4.1 Laut dem in dieser Stellungnahme behandelten Bericht der Kommission liegen keine expliziten Zahlen für das fliegende Personal vor. Der EWSA fragt sich allerdings, wie so verlässliche Prognosen über die Zahl der mittel- und langfristig auszubildenden und einzustellenden Piloten und Flugbegleiter abgegeben werden sollen. Dies gilt insbesondere für die Pilotenausbildung, die lang und kostspielig ist.
- 4.2 Aufgrund der fehlenden Statistiken gibt es zudem keine Angaben betreffend die Stellenauslagerung für fliegendes Personal. Einzige Referenz ist deshalb eine Umfrage der europäischen Sozialpartner der Zivilluftfahrt von 2015, wonach nur 52,6 % der Befragten, die für Billigfluggesellschaften arbeiten, einen Arbeitsvertrag mit diesem Luftverkehrsunternehmen haben. Nach Auffassung des EWSA müssen die Statistiken verbessert werden. Der Mangel an Statistiken verstärkt die Rechtsunsicherheit, die hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen und des Schutzniveaus des fliegenden Personals herrscht, und erschwert eine Unterscheidung zwischen legalen und illegalen Praktiken sowie Missbrauch und Gesetzeslücken. Er führt zu ungleichen Wettbewerbsbedingungen für die unter großem Konkurrenzdruck stehenden EU-Luftfahrtunternehmen und schadet den Mitgliedstaaten, denen bestimmte Steuereinnahmen und Sozialbeiträge entgehen.

- 4.3 Die Agentur der Europäischen Union für Flugsicherheit (EASA) hat in ihrem praktischen Leitfaden vom August 2017 darauf hingewiesen, dass sich die Fragmentierung und Auslagerung sicherheitsrelevanter Arbeitsplätze, darunter auch der des fliegenden Personals, nachteilig auf die Sicherheit auswirken könnten, und konkrete Maßnahmen in Bezug auf die Auslagerung sicherheitsrelevanter Dienstleistungen und das Leasing mit Besatzung vorgeschlagen.
- 4.4 In Bezug auf Leiharbeit liegen für die Union nach wie vor keine verlässlichen Daten vor. Der Ricardo-Studie zufolge sind allerdings zwischen 9 und 19 % der Flugbegleiter und circa 8 % der Piloten über eine Art Vermittlungsorganisation beschäftigt und arbeitet die große Mehrheit der über einen solchen Vermittler Beschäftigten für Billigfluggesellschaften.
- 4.5 Der EWSA bekräftigt seine Forderung², die direkte Beschäftigung als übliche Form der Beschäftigung im Luftverkehr zu fördern, und hält es für unerlässlich, jede Art von atypischen Verträgen, die der Sicherheit des fliegenden Personals oder der Fluggäste schaden können, abzulehnen.
- 4.6 Die Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG) darf nur vorübergehend angewandt und nicht dauerhaft zweckentfremdet werden, wobei einzuräumen ist, dass die Wahl eines Zeit- oder Leiharbeitsvertrags erforderlich sein kann und nicht automatisch illegal ist oder zu Sozialdumping führt.
- 4.7 Hinsichtlich der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit, die sich u. a. aus der Scheinselbstständigkeit ergibt, ist das gegen Jahresende von der Europäischen Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit organisierte Seminar, bei dem besonderes Gewicht auf die Scheinselbstständigkeit des fliegenden Personals gelegt wird, ein wichtiger Schritt, um auf das Problem aufmerksam zu machen und mit Arbeitsinspektoren und Sozialpartnern darüber zu diskutieren. Die Mitgliedstaaten müssen ihre Arbeitsaufsichtsbehörden verstärken, um die Einhaltung der EU- sowie der nationalen Vorschriften für die Arbeitsbedingungen in der Zivilluftfahrt wirksam kontrollieren zu können.
- 4.8 Die EU-Flugsicherheitsvorschriften umfassen das Konzept der Heimatbasis. Aufgrund der hohen Mobilität des fliegenden Personals kann es schwierig werden, herauszufinden, welche Sozialversicherungsvorschriften und welches Arbeitsrecht für sie gelten und bei welchem Gericht sie ihre Rechte geltend machen können. Die Heimatbasis dient auch als Referenz zur Berechnung der Flug- und Dienstzeitbegrenzungen. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten dringend auf, gemäß den Vorschriften für die Durchführung von Luftverkehrsdiensten für eine ordnungsgemäße Umsetzung der europäischen und nationalen Sozialvorschriften für Angestellte von Luftfahrtunternehmen der EU zu sorgen, die Luftverkehrsdienstleistungen von einem Betriebsort aus anbieten, der außerhalb des Hoheitsgebiets des Mitgliedstaats liegt, in dem das Luftfahrtunternehmen der Gemeinschaft seinen Hauptgeschäftssitz hat.

² [ABl. C 13 vom 15.1.2016, S. 110.](#)

- 4.9 Im Kommissionsbericht wird festgestellt, dass die Zahl der Betriebsstützpunkte ständig steigt und dass die Luftfahrzeuge und das fliegende Personal eines Luftverkehrsunternehmens zunehmend an verschiedene Stützpunkte außerhalb des Hauptgeschäftssitzes in das Hoheitsgebiet anderer Mitgliedstaaten oder teilweise sogar in Drittländer verlagert werden. In diesem Fall gilt das Recht des Landes der Heimatbasis, obwohl einige Fluggesellschaften statt dessen das Recht des Landes der Hauptniederlassung anwenden. Der EWSA fordert die Kommission auf, Leitlinien für die Heimatbasis und die operationelle Basis sowie das dafür anwendbare Recht zu erstellen.
- 4.10 Es gibt verschiedenste Regelungen für selbstständige Erwerbstätigkeit: selbstständige Piloten, die direkt oder über eine Vermittlungsorganisation beschäftigt werden, oder Unternehmen mit beschränkter Haftung einer Gruppe von selbstständigen Piloten. Der EWSA unterstützt die dringende Forderung der Kommission an die Mitgliedstaaten,
- dafür zu sorgen, dass die europäischen Flugsicherheitsvorschriften in gleicher Weise für das gesamte Luftfahrtpersonal gelten, unabhängig von dessen vertraglichem Verhältnis zum Luftfahrtunternehmen;
 - durch geeignete Maßnahmen die Durchsetzung der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften auf nationaler Ebene sowie die Einhaltung der EU-Rechtsvorschriften, wie sie vom Gerichtshof der EU ausgelegt werden, sicherzustellen;
 - die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, die für alle Beschäftigten gilt, insbesondere solche in neuen oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen, ordnungsgemäß umzusetzen.
- 4.11 Hinsichtlich der Entsendung von Arbeitnehmern in Form des vorübergehenden Einsatzes von Personal außerhalb der Heimatbasis wird die diesbezügliche Entsenderichtlinie der Ricardo-Studie zufolge in der Regel nicht auf fliegendes Personal angewandt, obwohl sie grundsätzlich für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen durch Leiharbeitsunternehmen oder Vermittlungsagenturen anwendbar ist.
- 4.12 Die Entsenderichtlinie gilt auch für Verträge über das Leasing mit Besatzung, wenn ein Arbeitsvertrag zwischen dem fliegenden Personal und dem Leasinggeber während des gesamten Zeitraums des Leasings besteht. Fliegendes Personal, das an einen anderen Stützpunkt versetzt wird, gilt nicht als entsandt.
- 4.13 Der EWSA unterstützt den Vorschlag der Kommission, die Mitgliedstaaten bei der Anwendung der geänderten Entsenderichtlinie zu unterstützen, vor allem mit Blick auf die Verbesserung der Gleichstellung und der Verhinderung grenzüberschreitenden Betrugs.
- 4.14 Unter anderem hofft der EWSA, dass die künftige Europäische Arbeitsbehörde auch darauf achten wird, dass die jüngsten Änderungen der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern, in der der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit am gleichen Ort festgelegt ist, von den Mitgliedstaaten bis zum 30. Juli 2020 ordnungsgemäß umgesetzt und angewandt werden. Ferner hat sie sicherzustellen, dass die Sozialvorschriften sowohl auf europäischer wie auf nationaler Ebene ordnungsgemäß angewandt werden, so dass alle Rechte der Beschäftigten der Zivilluftfahrt – einschließlich der Vereinigungsfreiheit – gewahrt werden.

4.15 Laut Informationsstand des EWSA verbieten einige Luftfahrtunternehmen die Mitgliedschaft in einer ihnen nicht genehmen Gewerkschaft und entlassen zuweilen sogar Personal infolge eines Gewerkschaftsbeitritts, weshalb Arbeitnehmer ihre Rechte gerichtlich geltend machen müssen. Der EWSA weist die betreffenden Mitgliedstaaten darauf hin, dass das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen, zu streiken usw. auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene verbrieft Menschenrechte sind, die strikt eingehalten werden müssen. Das Recht auf Information und Konsultation sollte ebenfalls gewährleistet werden.

Für Fragen betreffend die Anwendung von Sozialstandards auf nationaler Ebene sollte eine Schlichtungsstelle auf EU-Ebene eingerichtet werden, um Streitigkeiten in Verbindung mit der Anwendung der Verordnung beizulegen.

4.16 In Bezug auf Personal aus Drittländern bekräftigt der EWSA seine Forderung ([ABl. C 13 vom 15.1.2016, S. 110](#)), die „kombinierte Erlaubnis“ auf die Besatzung auszudehnen, um eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten des Sektors gemäß der Richtlinie 2011/98/EU sicherzustellen. Der Ricardo-Studie zufolge kann auf der Grundlage der gesammelten Daten weder eine Aussage darüber getroffen werden, wie verbreitet diese Praxis ist, noch ob sich die Heimatbasis des eingesetzten fliegenden Personals in einem Drittland oder in der Union befindet.

4.17 Das Fehlen internationaler Arbeitsnormen für die Zivilluftfahrt beeinträchtigt die Wirksamkeit der arbeitsrechtlichen Vorschriften der EU und der Mitgliedstaaten sowohl für die Strecken innerhalb als auch außerhalb der EU. Der EWSA bedauert, dass offensichtlich innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation kein Konsens über die Ausarbeitung eines Übereinkommens über die Rechte der Arbeitnehmer in der Zivilluftfahrt herrscht, obwohl es für die Seeleute ein derartiges Übereinkommen gibt. Da es kein entsprechendes IAO-Übereinkommen gibt, legt der EWSA der Europäischen Union dringend nahe, in alle Luftverkehrsabkommen mit Drittländern (angefangen bei dem derzeit ausgehandelten Abkommen zwischen der EU und Katar) anspruchsvolle und verbindliche Arbeits- und Sozialklauseln aufzunehmen und für den Fall der Nichteinhaltung Sanktionen festzulegen.

4.18 Die Pilotenausbildung ist lang und kostspielig und besteht aus drei Phasen (Grundausbildung, Musterberechtigung für einen speziellen Flugzeugtyp, Streckenflugausbildung zum Erwerb der erforderlichen Flugerfahrung). Der Ricardo-Studie zufolge mussten zwischen 2,2 und 6 % der befragten Piloten im Rahmen des sogenannten Pay-to-Fly-Systems zahlen, um die erforderliche Flugerfahrung zu sammeln. In der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union [COM(2017) 797 – 2017/0355 (COD)] ist vorgesehen, *dass die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass den Arbeitnehmern Fortbildung kostenlos angeboten wird, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Arbeitszeiten stattfindet, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet ist, den Arbeitnehmern Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, die sie ausüben*. Der EWSA hofft, dass ihre korrekte Anwendung regelmäßig kontrolliert wird, ohne neue bürokratische Hürden zu schaffen.

- 4.19 In Bezug auf die Qualität der Ausbildung besteht Anlass zu höchster Sorge, da in dem vorliegenden Bericht der Kommission nachzulesen ist, dass
- die von den Flugschülern erlernten Fähigkeiten nicht immer den von den Luftverkehrsunternehmen vorausgesetzten Fähigkeiten entsprechen und
 - ein hoher Anteil der Piloten, die über eine Lizenz für Verkehrspiloten verfügen, nicht die grundlegenden Zugangskriterien der Luftverkehrsunternehmen erfüllt.
- 4.20 Der EWSA bedauert zutiefst, dass der europäische soziale Dialog und insbesondere der Ausschuss für den sozialen Dialog in der europäischen Zivilluftfahrt seit 2017 nicht mehr in der Lage sind, einen konstruktiven Dialog zu führen, da die Luftverkehrsunternehmen nicht mehr angemessen vertreten sind. Dies ist umso bedauerlicher als ein konstruktiver sozialer Dialog und Tarifverträge Lösungen für bestimmte im Kommissionsbericht angesprochene Probleme bieten könnten.
- 4.21 Der EWSA legt der Kommission nahe, aktiver aufzutreten und die Sozialpartner davon zu überzeugen, die angemessene Vertretung der Luftverkehrsunternehmen und des fliegenden Personals sicherzustellen und dieses Instrument bestmöglich einzusetzen, um im Rahmen von Verhandlungen für alle Seiten zufriedenstellende Lösungen für ihre Herausforderungen zu finden.
- 4.22 Das Arbeitsklima des fliegenden Personals hängt nicht nur von seinen Arbeitsbedingungen ab, sondern auch von externen Faktoren wie zum Beispiel der Zufriedenheit der Fluggäste mit der Dienstleistungsqualität im Flughafen und an Bord des Flugzeugs. Der EWSA ist auch der Auffassung, dass die Flugbegleiter über die erforderliche Ausbildung und die Zeit verfügen müssen, um auf die besonderen Bedürfnisse schutzbedürftiger Fluggäste (wie Menschen mit Behinderungen, alte Menschen, Minderjährige, Schwangere) einzugehen. Es muss dafür gesorgt werden, dass die Passagierrechte eingehalten werden und die Fluggäste Zugang zu allen sachdienlichen Informationen haben, die in klarer und verständlicher Sprache abgefasst sein müssen. Der EWSA unterstützt den nachdrücklichen Aufruf der Kommission an den Rat, rasch die Änderungen anzunehmen, die in dem Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 über die Rechte von Fluggästen im Fall der Nichtbeförderung und der Annullierung oder großen Verspätung von Flügen vorgeschlagen werden.

Brüssel, den 25. September 2019

Luca JAHIER
Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
