

«Wettbewerb auf Teufel komm raus»

Beim Blick in die Arbeitswelt der Transportbranche tun sich Gräben auf. SWISS, Skyguide und Pilatus können im Aviatiksektor in der Schweiz mit guten Aspekten punkten. Anderswo sind die Anstellungsbedingungen haarsträubend. Beispiele verdeutlichen die Praktiken, und eines zeigt, wie mangelnde Ausbildung und lange Arbeitszeit zum Unfall führen können.

Text: Jürg Ledermann

Clemens Kopetz eröffnete das Symposium unter dem Titel «Arbeitsplatz Aviatik» mit den Worten, dass das Thema ohne Untertitel oder Beschränkungen sehr offen gehalten worden sei. Es solle möglich sein, ohne Grenzen zu diskutieren und Informationen oder Erfahrungen auszutauschen. Die anschließende Podiumsdiskussion drehte sich um die Frage «Homebase Schweiz – Qualität, die kostet?».

Gastgeber Stefan Conrad, COO der Flughafen Zürich AG, begrüßte die Anwesenden und hob hervor, dass die Sponsoren des Anlasses sowohl Personalverbände als auch Firmen seien. Das Miteinander sei sehr zu begrüßen. Denn der Arbeitsplatz Flughafen Zürich mit 25 000 Mitarbeitern und 280 Firmen könne nur funktionieren, wenn die Mitarbeiter Freude an der Arbeit haben und die Firmen dort auch gerne tätig sind. Zum Thema der Qualitätskosten führte er aus, welche Anstrengungen der Flughafen unternimmt, um die Qualität auf dem hohen Niveau zu halten. Als Qualitätsmerkmale des Flughafens nannte Conrad die Zufriedenheit der Passagiere und ansässigen Firmen und die Pünktlichkeit, die nur dann erreicht werden könne, wenn der Flughafen die benötigte Kapazität zur Verfügung stellen könne. Die grosse Herausforderung liege nun darin, dem Flughafen den Rahmen zu geben, damit er sich entwickeln kann. Da seien bei einem Landesflughafen, der auf kantonaler Ebene politisch gesteuert wird, alle Beteiligten aus Wirtschaft und Politik speziell gefordert.



Christoph Ulrich, Leiter Human Resources der SWISS, begann sein Referat mit Zahlen: 9100 Mitarbeiter sind angestellt und 91 Flugzeuge werden zurzeit betrieben. Eine grosse Anstellungswelle ist in den Jahren 2016 bis 2018 zu verzeichnen, auch wegen der neuen, grösseren Flugzeuge B777 und CSeries. Gerade, um die vielen offenen Stellen im Bereich der

Kabinenbesatzung besetzen zu können (880 Stellen alleine im Jahr 2016), musste die SWISS mit sogenannten Castings an vielen Orten der Schweiz bei der Rekrutierung Neuland betreten. Bei diesen 28 Anlässen konnten aus 1850 Bewerbern immerhin über 500 zukünftige Flight Attendants ausgewählt werden. Damit konnte auch die Zahl der Bewerbungen aus der Schweiz von 55 auf 68 Prozent gesteigert werden.

Bei den Piloten sei es ebenfalls schwierig, den Bedarf aus dem kleinen Heimmarkt Schweiz zu decken. 250



Die SWISS verbindet die Schweiz mit der Welt.

bis 350 Bewerber pro Jahr seien schlicht zu wenig. Die finanzielle Eintrittshürde sei zu hoch und soll gesenkt werden. Ulrich hofft, dass sich auch durch die neuerliche finanzielle Unterstützung durch den Bund mehr Schweizer zur Selektion anmelden. Die SWISS ist beim fliegenden Personal somit immer noch auf ausländische Bewerber angewiesen.

Es sei aber das erklärte Ziel, den Anteil der Schweizerinnen und Schweizer in der Unternehmung weiterhin bei über 70 Prozent zu halten. Auch wenn bei der SWISS als global tätiges Unternehmen der Hauptteil der Produktion im Ausland stattfindet, so bindet sie doch weit über 90 Prozent der Mitarbeiter mit schweizerischen Arbeitsverträgen an sich.

Mitarbeiter neben dem «Scheinwerferlicht»

Das fliegende Korps stehe sicherlich im «Scheinwerferlicht» und sei die Visitenkarte der Swiss, befände es sich doch im direkten Kontakt mit den Kunden, so Ulrich. Natürlich seien aber auch die Angestellten hinter den Kulissen gleichermassen wichtig für den Erfolg der Firma.

Ulrich ist es wichtig, zu betonen und zu verdeutlichen, welche Leistung die SWISS erbringt, um Menschen in den Arbeitssektor zu integrieren und dort zu halten. Im Jahresverlauf sind zum Beispiel beim Bodenpersonal rund 170 Personen in irgendeiner Form in der Ausbildung oder in einem Trainingsprogramm: Praktikanten, Lernende, Maturanden, Hochschulabsolventen und Personen in der internen Nachwuchsförderung.

Die SWISS unternehme zudem viel, um Mitarbeitende, die aus irgendwelchen Gründen nicht in der Lage sind, voll im Arbeitsprozess zu stehen, weiterhin in der Unternehmung zu beschäftigen. Rund 90 Personen werden in Teilzeitprogrammen, betreuten Arbeiten oder weiteren Ersatzbeschäftigungen gecoacht. So kommt laut Ulrich eine Arbeitsleistung zustande, die immerhin etwa 30 Vollzeitstellen entspricht. Zudem bietet die SWISS in Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung Nischenarbeitsplätze an, die auch Nicht-SWISS-Angestellten offen stehen.

Ulrich schloss mit den Worten, dass die SWISS diese Anstrengungen nicht nur aus finanziellem Interesse unternehme, sondern dass es ein Zeichen der Menschlichkeit sei, in einer Unternehmung mit der Grösse der SWISS solche Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.



Dr. Klaus Affholderbach, der Leiter Operation an den internationalen Flughäfen Genf und Zürich bei Skyguide, griff zunächst zu Schweizer Klischees: Uhren, Schokolade - und Luftfahrt. Präzise, qualitativ hochstehende Uhren und gute, genussvolle Schokolade stehen für typische schweizerische Werte. Immerhin wirbt ein bekannter Uhrenhersteller gezielt

mit einem Flugzeug der SWISS, und die «Schöggeli» seien aus den SWISS-Flugzeugen nicht mehr wegzudenken. Somit sei eine Verknüpfung dieser Werte mit der Luftfahrt schon mal gegeben, meinte Affholderbach. Allerdings stelle sich die Frage durchaus, ob sich die Aviatik im Schweizer Hochpreisland eine teure Dienstleistung wie eine eigene Flugsicherung leisten könne.

Aufgrund der Rahmenbedingungen seien, so Affholderbach, Qualität und Präzision gefordert:

- Der Schweizer Luftraum ist der komplexeste in Europa.
- Die Hauptachsen des europäischen Luftstrassensystems kreuzen sich über der Schweiz; die Flugsicherung wird von den zwei Hauptstandorten Genf und Zürich aus betrieben.
- Diese beiden Flughäfen liegen nahe an den Landesgrenzen, und die Skyguide bewirtschaftet dadurch grosse Teile des angrenzenden ausländischen Luftraums.
- Der Luftraum Zürich ist von der Komplexität her mit dem Luftraum London zu vergleichen.
- In Genf wird ATC auch immer noch in Französisch betrieben.
- An insgesamt 14 Standorten wird ziviler, militärischer und teilweise auch gemischt zivil-militärischer Verkehr geleitet.
- Der knappe Luftraum wird auch für die Luftwaffe benötigt, und die Schweiz ist deshalb auch das einzige Land, in dem die zivile und die militärische Flugsicherung komplett integriert sind.
- Der administrative Aufwand aufgrund der regulatorischen Vorgaben ist für eine mittelgrosse Unternehmung wie die Skyguide sehr gross.

Expertentum erschwert Selektion

Bei der Skyguide arbeiten rund 1500 Mitarbeiter, davon etwa 500 Fluglotsen. Der Anteil an Experten ist sehr hoch, weil Systeme und Software meist Einzelanfertigungen sind. Vieles wird selber hergestellt und kann nirgendwo vorgefertigt eingekauft werden. Wohl jedes europäische Land habe immer noch eigene Standards, die nur schwer miteinander zu verknüpfen seien, so Affholderbach.

Dementsprechend sind die Anforderungen an das Personal sehr hoch. Die Quote bei der Rekrutierung von Fluglotsen ist deutlich tiefer als zum Beispiel bei der Pilotenselektion. Aus 1000 Bewerbern können maximal 20

Kandidaten gefunden werden, die zur Ausbildung zugelassen werden. Nur 50 bis 80 Prozent dieser Kandidaten beenden die Ausbildung zum Lotsen erfolgreich. Die Ausbildungskapazität ist stark limitiert, da nur im Live-Betrieb geschult werden kann. Wenn somit pro Jahr nur etwa drei neue Lotsen für den Tower Zürich ausgebildet werden, dann sei dies für die Skyguide laut Affholderbach eine echte Herausforderung. Die sprachlichen Vorgaben im Kontrollzentrum Genf verschärfen die Selektionskriterien für potenzielles Personal noch mehr.

Hohe Kosten fordern mehr Effizienz

Im Vergleich der europäischen Überfluggebühren steht die Skyguide an der Spitze. Hier wird deutlich, wie sich die oben dargestellten Rahmenbedingungen im Hochpreisland Schweiz auswirken. Eine Dienstleistungsfirma, bei der viele Spezialisten arbeiten und die Personalkosten 70 Prozent des Aufwands ausmachen, produziert teuer. Überfluggebühren werden in Euro bezahlt, damit sind die Auswirkungen des starken Franken direkt und deutlich zu spüren. Die Skyguide bewirtschaftet wie erwähnt auch grenznahe Lufträume in Frankreich und Deutschland. Führt ein Flug durch einen dieser Lufträume, so erhält die Skyguide zumindest von Frankreich eine pauschale Entschädigung. Von Deutschland erhält sie für ihre Dienstleistung aber nichts.

Aufgrund der hohen Komplexität und des hohen Sicherheitsanspruchs kommt es für die Skyguide nicht infrage, die Lufträume entlang der Landesgrenzen zu definieren. Die Lösung wäre eher eine Liberalisierung und Zusammenführung in den sogenannten Functional Airspace Block Europe Central (FABEC), bei dessen Projektierung die Skyguide eine massgebliche Rolle spielte. Die europäischen Politiker können sich aber nicht dazu durchringen, die Lufthoheit ihrer Länder aufzugeben. Für die Skyguide steht der Fokus deshalb weiterhin auf der Erfüllung ihres Auftrags unter dem Aspekt der grösstmöglichen Sicherheit.

Exzellente Mitarbeiter und zufriedene Kunden

Die Skyguide hat sich als HRO (High Reliability Organisation) mit dem Menschen im Zentrum aufgestellt. Flugsicherung ist ein «People Business» und kann nicht automatisiert werden. Exzellente Mitarbeiter müssen motiviert in einem guten Arbeitsumfeld tätig sein können. Zuverlässigkeit äussert sich auch durch die soziale Stabilität in der Schweiz und bei der Skyguide, wo es keine Streikkultur gibt. Aviatik hat eine volkswirtschaftliche, politisch-kulturelle und soziale Komponente. Die Skyguide strebt im Luftverkehr deshalb nach hoher Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und zufriedenen Kunden. Sie unterstützt die Luftwaffe bei der Sicherung hochrangiger Anlässe in der Schweiz und will allen Kunden einen erstklassigen Service bieten.

Als Innovation und Massnahme zur Steigerung der Effizienz und als Hilfe zur Zusammenlegung europäischer Lufträume nennt Affholderbach das Virtual Center, für dessen Entwicklung die Skyguide eine Auszeichnung erhalten hat. Es werden Lotsen nicht geografisch dort eingesetzt, wo sie gerade gebraucht werden. Die Lotsen arbeiten an ihren angestammten Arbeitsplätzen und bewirtschaften die Lufträume, bei denen Arbeit anfällt. Mit der Umsetzung solcher innovativen Projekte sieht sich die Skyguide für die Zukunft gut aufgestellt.



Giorgio Tuti, Präsident der Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV), lenkte den Blick 20 Jahre zurück auf die Anstrengungen, in der Europäischen Union die Transportbranche zu liberalisieren. Mit hoher Priorität wurden Märkte geöffnet, der Wettbewerb gefördert und technische, administrative und ordnungspolitische Hürden abgebaut. Ziele waren die

Erhöhung der Qualität und Effizienz im Transport und natürlich auch eine Preissenkung.

Am Beispiel des hochregulierten europäischen Bahnsystems erklärte Tuti, was in den letzten 20 Jahren geschehen ist. Es seien mittlerweile vier Eisenbahnreformpakete durchgezogen worden. Vom einen Eisenbahnpaket sei es zum nächsten gegangen, ohne zu analysieren, was das frühere gebracht habe. Wettbewerb musste sein – «auf Teufel komm raus», so Tuti.

Im Exekutivausschuss der European Transport Workers' Federation (ETF), in dem Tuti Mitglied ist, wurde die Frage gestellt, ob dieser Verkehr, der so entwickelt wird, auch ein fairer Verkehr ist. Auf europäischer Ebene wurde eine Bürgerinitiative lanciert. Im Zuge der Unterschriftensammlung konnten Interviews geführt und Fakten gesammelt werden, um sich ein Bild darüber zu verschaffen, wie fair oder unfair die Transportbranche in Europa ist.

Wettbewerb zu Lande und in der Luft

Vier Branchen stehen zum Teil miteinander in Konkurrenz und wurden in Tutis Referat kurz beleuchtet: das Lastwagengewerbe (Gütertransport), die Fernbusbranche (Personentransport), die Eisenbahn und der Luftverkehr. In allen Branchen gibt es eine Gemeinsamkeit: die Zunahme von atypischen Anstellungsverhältnissen und der Druck auf Löhne, Arbeitszeit und das soziale Paket. Tuti sprach klar von Dumping in allen Bereichen, wobei selbst die Ausbildung nicht verschont bleibe. Das hat laut Tuti einen direkten Einfluss auf die Sicherheit. Aus Sicht der Arbeitnehmenden hat die grenzenlose Mobilität, welche die EU anstrebt, eine grenzenlose Ausbeutung zur Folge.

Speziell der Flugverkehr ist dadurch charakterisiert, dass atypische Anstellungsverhältnisse platziert werden. Es gibt Agenturen und Leiharbeitsfirmen, die Personal vermieten. Damit umgehen sie gesamtarbeitsvertragliche Regelungen. Dazu kommen befristete Verträge, die auch saisonal ausgestellt werden. Das grösste Problem ist laut Tuti die Scheinselbständigkeit oder anders gesagt die sogenannte «Ich-AG». Was in der Luftfahrt problematische Dimensionen annimmt, gibt es, so Tuti, zum Beispiel in der Lastwagenbranche in Italien seit Jahrzehnten. Der Arbeitgeber deklariert die Fahrer oder Piloten als selbständig und umgeht so einen möglichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), bezahlt keine Sozialversicherungsbeiträge und wälzt auch die Geschäftsrisiken auf den Arbeitnehmer ab.

Ausländische Chauffeure in der Schweiz

Die Fernbusbranche steht teilweise im direkten Wettbewerb zur Eisenbahn und dem Luftverkehr. Die Arbeitstage der Chauffeure sind gekennzeichnet durch lange Arbeitszeiten – von 5 Uhr morgens bis nach 22 Uhr abends. Ein französischer Chauffeur erhält dafür einen Lohn von 1500 Euro, ein deutscher bekommt 1900 Euro. In der Schweiz liegt das vom Bundesamt für Verkehr als Mindesteinstiegslohn definierte Einkommen für Buschauffeure bei 4500 Franken.

Als erstes Beispiel betrachtete Tuti die Flixbus-Linie von Konstanz (D) nach Lyon (F), auf der auch Passagiere innerhalb der Schweiz transportiert werden. Damit hält der Flixbus das Kabotage-Verbot nicht ein. Die Linie wird ausschliesslich von ausländischen Chauffeuren gefahren. Die Kosten zur Benutzung der Strassen belaufen sich auf lediglich 15 Euro pro Tag, und der Parkplatz in Zürich direkt neben dem Hauptbahnhof kostet nur 95 Rappen pro Stunde. Diese unterschiedlichen Ausgangslagen erlaubten keinen fairen Wettbewerb, wie Tuti betonte.

Das zweite Beispiel ist die Buslinie von Zürich (CH) nach Mailand (I) und zurück, die von Chauffeuren aus dem Raum Lörrach (D) gefahren wird. Sie kommen mit ihrem Privatfahrzeug nach Zürich, übernehmen den Bus, fahren nach Mailand und zurück, worauf sie wieder in ihr Auto steigen und die Rückreise nach Lörrach (D) antreten. Diese Arbeitstage sind sehr lang. Dass sie meist nur geleistet werden können, wenn sich die Chauffeure nicht an die maximalen Arbeitszeiten und Pausenregelungen halten, verstehe sich von selbst, so Tuti.

Bis zu zwölf Wochen unterwegs

Im Strassentransport sind die Verdienstmöglichkeiten noch unterschiedlicher als bei den Linienbussen. Durchschnittlich verdient ein Schweizer Berufschauffeur im Lastwagensektor monatlich 4800 Franken. In Bulgarien bekommt ein Chauffeur 215 Euro pro Monat – wobei Tuti erklärte, hier absichtlich den tiefsten Ansatz genannt zu haben. Doch auch in Österreich ist der Lohn mit 1500 Euro deutlich tiefer als in der Schweiz. Bei der europaweiten Befragung anlässlich der Bürgerinitiative



Der Güterzug kollidierte mit dem Personenzug und brachte zwei Personewagen zum Umkippen.

erklärten 60 Prozent aller Lastwagenchauffeure, dass sie während drei bis zwölf Wochen am Stück unterwegs seien. In dieser Zeit leben sie in den Lastwagenkabinen, fahren, schlafen, essen und machen dort auch Pause. Die durchschnittliche Arbeitszeit liegt bei über 57 Stunden pro Woche, und oft werden nur die gefahrenen Kilometer mit Lohn vergütet – auch hier eine Form eines atypischen Arbeitsverhältnisses. Tuti betonte, dass dies nichts anderes als moderne Sklaverei sei.

Eine neue Form der Anstellung betrifft asiatische Chauffeure, die nach Europa gebracht und im billigsten Land angestellt werden. Sie erhalten ein Tom-Tom-Navigationsgerät und werden dann in Europa «herumgejagt», wie Tuti es deutlich formulierte. Dafür erhalten sie 300 bis 500 Euro – «inklusive alles». Der Arbeitgeber kann den Fahrern sogar den Lohn kürzen, wenn sie mehr Kraftstoff verbrauchen, als der Fahrzeughersteller im Handbuch angibt.

Dumping bei Lohn und Ausbildung

Die Eisenbahnbranche gilt laut Tuti als super-reguliert, seriös und habe den Ruf, eine Vorzeigebbranche zu sein. Auch hier, gewollt von der europäischen Verkehrspolitik, kommen die atypischen Arbeitsverhältnisse immer mehr zum Tragen. In Deutschland existieren über 120 Leiharbeitsfirmen, die hauptsächlich Lok- und Zugpersonal vermitteln. Unter Umgehung bestehender Tarifverträge und GAVs wird dieses Personal zu kleineren Löhnen angestellt, ohne soziale Absicherung und vor allem ohne Kündigungsschutz.

Die Ausbildungszeit für Lokführer variiert in Europa deutlich. Die Bandbreite geht von 20 bis 1000 Stunden. Tuti bezweifelt, dass der Lokführer, der nach 20 Stunden selbständig fahren darf, qualitativ auf dem gleichen Niveau ist wie derjenige, der 1000 Stunden Instruktion hinter sich hat. In der Schweiz wird ein Lokführer während zehn Monaten in Vollzeit ausgebildet.

Die Ausbildung bezieht sich dabei nicht nur auf die Bedienung der Maschine, sondern es geht auch um Streckenkenntnisse und Dienstverfahren. Mangel in diesen beiden Bereichen führte im August 2014 zu einem exemplarischen Unfall. Eine Leiharbeitsfirma hatte damals einen Lokführer vermietet, der in einem anderen Land die Lizenz verloren hatte, bildete ihn 20 Stunden aus und liess ihn fahren – bei der Fahrt nach Mannheim war es ein Güterzug.

Der Lokführer beendete den Dienst laut Untersuchungsbericht in der Nacht um 3 Uhr und war bereits um 8.30 Uhr wieder in der Lok, um sie für den neuen Einsatz «aufzurüsten». Die Fahrt des Güterzugs von Duisburg nach Mannheim begann nach Rangierfahrten um 14.30 Uhr. Der Unfall geschah mehr als zwölf Stunden nach Dienstbeginn um 20.51 Uhr – nach einer Nachtruhe von nur fünfeinhalb Stunden.

Unfall in Mannheim mit 37 Verletzten

Es ereignete sich eine Flankenkollision zweier Züge, die auf parallelen Gleisen in den Hauptbahnhof Mannheim einfuhren. Der Güterzug wurde vor der Einfahrt in den Bahnhof auf einem sogenannten Gegengleis geführt, wo die zu beachtenden Signale links der Fahrspur stehen. Auf dem Gelände des Hauptbahnhofs stehen diese Signale allerdings rechts der Fahrspur. Der Lokführer des Güterzugs beachtete bei der Einfahrt in den Bahnhof immer die Signale links seiner Fahrspur, die eigentlich

für den parallel einfahrenden Personenzug gedacht und grün geschaltet waren. Er missachtete deshalb das für ihn massgebliche, rechts stehende rote Signal und fuhr weiter. Die Sicherheitssysteme reagierten sofort und brachten den Zug mit einer Zwangsbremmung zum Stillstand. Ohne den Fahrdienstleiter zu kontaktieren – was in einem solchen Fall zwingend vorgeschrieben ist –, löste der Lokführer die Bremsen manuell und beschleunigte den Zug nach 23 Sekunden Stillstand wieder. In der Folge überfuhr er zwei weitere rote Signale. Bei einer Weiche kurz vor Beginn der Perrons fuhr der Güterzug dem Personenzug in die Flanke. Dadurch kippten zwei mit Personen besetzte Reisezugwagen um. Mehrere Wagen des Personenzugs sowie die Lok und zwei Containertragwagen des Güterzugs entgleisten. Durch die Zugkollision wurden vier Personen schwer und mehrere Personen leicht verletzt. Es entstand erheblicher Sachschaden an den Schienenfahrzeugen und den Infrastrukturanlagen.

Forderung nach mehr Kontrollen

Tuti belegte an einem Beispiel aus der Schweiz, dass nicht nur der Arbeitsmarkt der EU betroffen ist. Ein Unternehmen mit Hauptsitz in Antwerpen und einer italienischen Tochtergesellschaft wollte italienische Lokführer in der Schweiz anstellen. Sie boten zwar etwas mehr Lohn als in Italien üblich an. Dieser lag aber deutlich unter dem Mindestlohn in der Schweiz. Zugleich wollten sie zwei italienische Regelungen umgehen: die eine besagt, dass in Italien immer zwei Lokführer im Führerstand sein müssen, und zweitens wollten sie den Kündigungsschutz aufheben, der in Italien für Lokführer gilt.

Abschliessend forderte Tuti auch zum Schutz seriöser Unternehmungen und Branchen gesetzliche Bestimmungen, die einen fairen Wettbewerb zulassen. Diese Rahmenbedingungen müssten überwacht und kontrolliert werden, was heutzutage eben auch nicht geschehe.

Folgende Punkte müssten endlich Beachtung finden:

- Arbeits- und Ruhezeitvorschriften kontrollieren und durchsetzen.
- Lohn- und Sozialdumping bekämpfen.
- Einführung von einheitlichen Ausbildungs- und Qualifizierungsstandards.
- Scheinselbstständigkeit ist zu definieren und zu bekämpfen.

Dabei müssten bei Fehlverhalten Sanktionen verhängt werden können, die schmerzen. Tuti schloss mit den Worten, dass er darüber besorgt sei, in welcher Richtung sich die Transportbranche in Europa bewegt.



Prof. Thomas Geiser trat als vierter Referent ans Rednerpult. Er ist Jurist und Dozent an der Universität St. Gallen auf den Forschungsgebieten des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, Familienrechts und Personenrechts. Zudem ist er seit 1995 nebenamtlicher Richter am Bundesgericht. Er meinte, dass nicht nur Personalverbände von atypischen

Arbeitsverhältnissen sprechen. Viele Firmen und Unternehmungen wie zum Beispiel Sportverbände geben an, dass sie ihre Mitarbeiter wegen atypischer wirt-

schaftlicher Bedürfnisse gar nicht unter dem geltenden Arbeitsgesetz anstellen können. Dazu meinte Geiser schmunzelnd, dass heutzutage das einzige atypische Arbeitsverhältnis wohl dasjenige mit festen Arbeitszeiten und festem Lohn sei – alles andere sei typisch.

Er sieht die Herausforderungen durch die Flexibilisierung der Arbeitsmodelle durchaus und versuchte im Folgenden, den gesetzlichen Rahmen abzustecken. Es ginge darum, zu definieren, was tatsächlich atypische wirtschaftliche Bedürfnisse seien und wo die Ausbeutung der Arbeitskräfte beginne.

Die Aviatik sei, wie das seine Vorredner bereits auch schon gesagt hätten, eine «People Business», und legte dies kurz dar: Das Personal sei in der Flugbranche entscheidend, dazu müsse es gut und zuverlässig sein. In der Aviatik sei zudem die Sicherheit wichtig. Das bedeute, dass das Personal die Sicherheit gewährleisten müsse. Es dürfe bei der Arbeit zum Beispiel nicht übermüdet und müsse gut ausgebildet sein. Für die Kundschaft sei zudem die Zuverlässigkeit des Betriebs wesentlich, was bedeute, dass der Betrieb immer aufrechterhalten werden könne. Dies setze sozialen Frieden voraus, einen sozialpartnerschaftlichen Umgang, der funktioniere, und keine Arbeitskämpfe. Das hänge von den Arbeitsbedingungen und den Arbeitszeitmodellen ab, womit Geiser zum Hauptthema kam.

Vertragsrecht und Arbeitsgesetz

Die Unterteilung in geregelte Arbeitsverhältnisse und die selbständig erwerbende Tätigkeit, die nicht geregelt ist, ist historisch gewachsen. Die Wirtschaft hat somit ein Interesse daran, auf selbständig Erwerbende zurückzugreifen. Denn die dürfen so lange arbeiten und sich ausbeuten lassen, bis sie umfallen. Ob dies generell

und aus Sicht der Sicherheit sinnvoll ist, sei eine andere Frage, so Geiser. Geregelt sei eben nur die abhängige Arbeit, also wenn ein vertragliches Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegt.

Laut Geiser stehen die Besatzungsmitglieder, das Boden- und Technikpersonal in der Luftfahrt mit Sicherheit in jedem Fall in einem Arbeitsverhältnis. Der Versuch, sie in irgendeine Form der Scheinselbständigkeit zu nehmen, sei völlig absurd und stehe nicht zur Diskussion.

In der Schweiz stehen die Regelungen für den Schutz der Arbeitnehmer im Vertragsrecht und im Arbeitsgesetz. Diese beiden Bereiche gelten in der Schweiz nicht für dieselben Personen. Das Vertragsrecht gilt in der Schweiz für alle Arbeitnehmer – was in Österreich zum Beispiel nicht der Fall ist. Somit gilt beispielsweise der Kündigungsschutz für alle Angestellten einer Firma – von der untersten Hierarchiestufe bis hinauf zum CEO. Diese rechtlichen Regelungen gelten generell für alle Arbeitnehmer, die bei einer Schweizer Firma arbeiten, und wenn die Arbeitsplätze in der Schweiz sind.

Liberaler Schweizer Verhältnisse

Der Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes andererseits ist sehr unterschiedlich und gilt für das fliegende Personal, einfach formuliert, nicht. Es kommt dann zur Anwendung, wenn die Arbeit in der Schweiz verrichtet wird. Gerade das Flugpersonal verrichtet den Hauptteil der Arbeit aber im Ausland.

In der Luftfahrt liegt der wesentliche Unterschied zu anderen Transportbranchen darin, dass Arbeitszeiten im internationalen Recht ausgiebig geregelt sind, was einen gewissen Ausgleich im wirtschaftlichen Wettbewerb ergibt. Da sind zum Beispiel die Jahresarbeitszeit oder Definitionen über Flugdienst, effektive Flugzeit



Markus Kälin: «Wir produzieren bei Pilatus intelligenter und damit effizienter.»

und Arbeitszeit vorgegeben. Dazu kommen die Gesamtarbeitsverträge, die gerade in der Aviatik eine grosse Rolle spielen. Sie unterscheiden sich von GAVs anderer Branchen deutlich durch den Detaillierungsgrad. Das kommt wohl daher, dass es die Personen im Flugdienst bei der Arbeit gewohnt sind, sich bei allem an eine strenge Regelung zu halten, so Geiser.

Das schweizerische Vertragsrecht ist ziemlich liberal formuliert. Dessen Regelungen müssen aber zwingend eingehalten werden. Dazu zählen Ferienregelungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder der international gesehen schwache Kündigungsschutz. Deshalb bieten, im Gegensatz zum Ausland, befristete Arbeitsverträge in der Schweiz nicht einen schlechteren Arbeitsplatzschutz als unbefristete Verträge. Ein unbefristeter Vertrag kann innerhalb der Kündigungsfrist auch ohne besonderen Grund aufgelöst werden, und der befristete Vertrag gilt ohne Kündigungsmöglichkeit auf eine feste Zeit.

Die Arbeitszeit lässt sich zum Beispiel mit «Arbeit auf Abruf» variieren, woraus sich gewisse betriebliche Freiheiten und Vorteile ergeben. Die Einsatzpläne müssen aber trotzdem im Voraus bekannt gegeben werden – im Prinzip mindestens zwei Wochen voraus.

Schweizer Piloten nicht scheinselfständig

Die vertraglichen Regeln können mit Personalverleih nicht umgangen werden. In der Schweiz gibt es für den Personalverleih einen eigenen GAV, der sich die Regelungen aus anderen GAVs ausdrücklich vorbehält. Dies bezeichnet Geiser als Meilenstein im Schutz der Arbeitnehmer. Der Personalverleih aus dem Ausland in die Schweiz ist nicht zulässig. Dass dies nicht immer eingehalten wird, ist laut Geiser nicht ein Problem der Gesetze, sondern vielmehr eine Frage nach der Durchsetzung der gesetzlichen Bestimmungen.

Als Folgerung kann gesagt werden, dass Piloten in der Schweiz nicht als Scheinselbständige angestellt werden können. Im Personalverleih müssen Sozialabgaben bezahlt werden – entweder vom Verleiher oder dem Einsatzbetrieb. Dieser ist auch vollständig verantwortlich für die Einhaltung der Vorschriften bezüglich Arbeitszeit und weiterer Schutzbestimmungen aus dem Arbeitsgesetz sowie der Einhaltung der Regelung von Ferien und Kündigungsfrist.

Beim Einsatz ausländischer Angestellter beim Personal aus der EU ist das Freizügigkeitsabkommen einzuhalten. Bei Personal aus anderen Staaten müssen Regelungen eingehalten werden, die sicherstellen, dass ortsübliche Arbeitsbedingungen eingehalten werden.

Abschliessend zog Geiser das Fazit, dass der Schutzrahmen im Luftfahrtbereich durchaus genügt und dass es sich nicht lohnt, eventuelle Lücken auszuloten.

Am anschliessenden Gespräch beteiligten sich unter anderem Lukas Meyer, Präsident der AEROPERS, Philip Hadorn, Nationalrat und Zentralsekretär der Gewerkschaft des Verkehrspersonals, und Markus Kälin, persönlicher Mitarbeiter des VR-Präsidenten der Pilatus-Flugzeugwerke. Geleitet wurde das Gespräch von René Lüchinger, Journalist, Autor, Chefpublizist und Mitglied der Chefredaktion der «Blick»-Gruppe und der Chefredaktion des «SonntagsBlick».

Sozialpartnerschaft und starker Heimmarkt

Angesprochen auf die Pilotenstreiks in Deutschland, erklärte Meyer die Unterschiede zwischen den Problemen in Deutschland und der Schweiz. Er verstehe, dass Passagiere sich nicht darüber freuen, wenn gestreikt wird. Er sehe die Gründe für die Streiks in der gescheiterten Sozialpartnerschaft. Es sei nicht möglich gewesen, in den Gesprächen zu Lösungen zu kommen, die für beide Parteien zu akzeptieren waren. Er sieht den Standortvorteil Schweiz darin, dass es immer wieder



Philip Hadorn: «Trotz der guten Marktlage ist der Druck auf die Angestellten zu spüren.»

gelingen ist, mit den Sozialpartnern zu einer verträglichen Lösung zu kommen.

Hadorn betonte, dass die Schweiz in der komfortablen Lage sei, von einem starken Heimmarkt profitieren zu können, in dem die Kunden eine hohe Mobilität leben. Trotzdem seien die Löhne in dem von ihm vertretenen Segment der Boden- und Kabinenmitarbeiter deutlich unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Hier sei das internationale Niveau der Transportbranche zu spüren. Trotz der guten Marktlage sei der Druck auf die Angestellten zu bemerken. Solange aber in sozialpartnerschaftlichen Gesprächen zum Beispiel bei der Gestaltung eines neuen GAVs tragfähige Lösungen gemeinsam gefunden werden könnten, sieht er dies als positiven Aspekt. Marktverzerrung sieht er dort, wo sich Unternehmungen nicht an sozialpartnerschaftliche Regeln halten und den Druck auf die Mitarbeiter über Gebühr erhöhen.

Mit Leidenschaft dem Arbeitgeber verbunden

Kälin betonte, dass Flugzeugbau eine Leidenschaft sei, bei der weniger die Probleme, sondern eher die Herausforderungen im Fokus stehen. Der Personalkörper bei Pilatus sei breit aufgestellt. Das Spektrum reiche von eher einfachen Aufgaben in der Produktion bis zu sehr spezialisierten Konstruktionsaufgaben der Ingenieure. Kosten seien immer ein Thema, weil der Arbeitsmarkt zum Beispiel für Flugzeugkonstrukteure doch global sei. Bei der Fertigung komme es darauf an, intelligenter und damit effizienter zu produzieren. Pilatus sei es gewohnt, stets effizienter zu werden, weil sie schon vor rund 15 Jahren mit der Dollar-Entwertung konfrontiert gewesen seien. Wenige Prozente der Fertigung seien ins Ausland transferiert. Bei der Rekrutierung des Personals habe Pilatus keine Probleme, denn man sei in der Lage, interessante Arbeit an modernen Arbeitsplätzen anzubieten.

Kälin betonte, dass es in Stans keine Gewerkschaften gebe und ein sehr guter sozialpartnerschaftlicher Ton herrsche. Das Betriebsklima sei so gut, dass zum Beispiel Ende der 90er Jahre, als bei Pilatus aus wirtschaftlichen Gründen nur Entlassungen oder Lohnkürzungen zur Wahl standen, der Belegschaft vorgeschlagen habe, zwei Stunden pro Woche länger zu arbeiten. Zur Kompensation seien Boni versprochen worden, sobald es der Firma wieder besser gehe. In den folgenden Jahren seien diese Bonuszahlungen markant gewesen.

Hadorn bemerkte, dass es eine klare Bedingung für das Schweizer Modell der Sozialpartnerschaft sei, dass eine Gewerkschaft die Arbeitnehmer bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber vertrete. Auch diese beiden Parteien seien in der Lage, in Krisensituationen eine gute Lösung zu finden.

Meyer meinte, dass bei Pilatus das Vertrauen der Belegschaft in die Firmenleitung offenbar stark sei. So sei es einfach, die Mitarbeiter in Krisenzeiten hinter sich zu scharen. Er sehe aber viele Firmen, bei denen das Vertrauen der Mitarbeiter zur Geschäftsleitung gestört sei – oder ganz fehle. Mitarbeiter verstehen nicht, wie eine Firma grosse Gewinne schreiben und die Belegschaft dennoch weiter unter Druck setzen kann. Auf Nachfrage bestätigte Meyer, dass die Mehrleistung der Piloten im Falle einer wirtschaftlichen Krise der SWISS bereits im heutigen GAV detailliert geregelt ist.

Fairer Lohn für faire Arbeitsbedingungen

Angesprochen auf Scheinselbständigkeit meinte Hadorn, er kenne Beispiele in der Schweiz, wo zur Deckung von hoher Arbeitsauslastung Drittanbieter – sogenannte Contractor – angeheuert wurden. Dafür zeigt er Verständnis und meinte auch, dass er sehr wohl an gut funktionierenden Firmen interessiert sei. Er würde allerdings dann einschreiten, wenn das Anheuern solcher Contractor zum System würde, um Arbeiten billiger zu erledigen. Die schweizerischen Wartungsbetriebe seien aber zurückhaltend und sich wohl bewusst, dass ein solches Verhalten rechnerisch und sozial nicht zukunftsorientiert sei. Er sei darauf aus, dass Arbeit und Lohn in einem fairen Verhältnis stünden und dass den Angestellten nicht Betriebsrisiken übertragen werden. Als Forderung formulierte er, dass es möglich sein müsse, sich mit einer 100-Prozent-Stelle den Lebensunterhalt verdienen zu können. Die Diskussion um Mindestlöhne zeige, dass diese Forderung durchaus berechtigt sei. Bei der Frage nach der Höhe variabler Lohnbestandteile betonte Hadorn, dass der Basislohn dazu reichen müsse, um die Lebenskosten zu decken. Der variable Teil solle den normalen Rahmen nicht sprengen und die Mehrarbeit oder Wertschätzung trotzdem fair entgelten.

Bekennnis zu Qualität trotz hohem Preis

Zum Schluss wollte Moderator Lüchinger wissen, ob wir aufgrund unseres Qualitätsanspruchs zu teuer seien und welche Massnahmen möglich seien, damit die Exzesse nicht ausufern.

Meyer ist klar der Meinung, dass die AEROPERS-Piloten nicht zu teuer sind. Neudeutsch formulierte er: «Wir können nicht billig, wir können nur Qualität!» Im Hochpreisland Schweiz sei dies aber mit hohen Kosten verbunden, alles andere sei Etikettenschwindel.

Hadorn bemerkte, dass der Arbeitsmarkt funktioniere. Die Schweiz sei kein zu teures Produktionsland. Sie könne mit Qualität punkten, sei stabil und attraktiv. Dazu solle man aber Sorge tragen.

Affholderbach bestätigte, dass die Skyguide teuer sei. Sie sei bestrebt, in der Wertschöpfungskette das anzubieten, was von ihr erwartet werde. Der hohe Preis sei dann gerechtfertigt.

Kälin betonte, dass die Kundenorientierung das Wichtigste sei und das Überleben der Unternehmungen sicherstelle. Denn der Kunde sei die einzige Existenzberechtigung – auch für Pilatus. Nur wenn die Qualität und die Leistung stimmten, sei der Kunde bereit, zu zahlen.



Weitere Informationen

<http://aviatiksymposium.ch>