

# “Casual Labour“

“Casual“ klingt ja eigentlich ganz gut. So ein bisschen nach lässig gekleidet am Pool abhängen. Wie viele englische Worte hat es aber noch eine Menge anderer Bedeutungen, darunter „gelegentlich“ und „unregelmäßig“.



Siegfried Lenz  
ACA-Vizepräsident

So ist “Casual Labour“ leider keine „coole Hacken“ sondern Gelegenheitsarbeit, deuglich auch „Freelancen“ genannt. Früher hätte man Gelegenheitsarbeiter

wohl als „Tagelöhner“ bezeichnet, aber „FlexWork“ hört sich weniger elend an....

Leider ist Österreich auf dem Gebiet des “Casual Labour“ viel deutlicher im europäischen Spitzenfeld als bei der Umsetzung von EU-Richtlinien oder der Sicherstellung einer von der Justiz unabhängigen Flugunfalluntersuchung. Der „Freelancer“ hat bei uns lange Tradition. Im früher aufkommenschwachen Business-Aviation-Bereich war es schon immer üblich, dass flugbegeisterte Angestellte oder Freiberufler gegen ein (versteuertes?) Taggeld mit Geräten fliegen durften, die sie sich privat nicht geleistet hätten. Wenn man nicht vom Fliegen leben muss, und am nächsten Tag wieder im Büro sitzt, ist es ja auch kein großes Problem, am Abend in Moskau ein paar Stunden länger als vereinbart auf Gäste zu warten, die noch ein paar Wodkas kippen müssen. Fällt irgendwie unter „Abenteuer im Alltag“.

Mit dem Boom der Business-Fliegerei ab den 90er Jahren gab es mehr zu fliegen, als mit Freelancern abzudecken war. Mehr Pilotenstellen gab es deshalb noch lange nicht. Die aufstrebenden „aircraft management companies“ boten flugwilligen aber flugunerfahrenen Flugzeugbesitzern ein „Susi-Sorglos-Paket“ zum Betrieb von Flugzeugen an, das nicht nur Wartung und Dispatch sondern auch Piloten inkludierte. Die wurden aber in vielen Fällen nicht angestellt, sondern als Leasing-Personal von einer weiteren Firma bereitgestellt.

Das könnte man auch „Trennung des Arbeiters von der Arbeit“ nennen. Ursprünglich für die Abdeckung

fliegen kann, nicht mehr gebraucht wird.

Was haben Airline-Piloten überhaupt mit der geheimnisvollen Welt der Business Aviation zu tun? Wir teilen nicht nur denselben Himmel, sondern zunehmend auch Beschäftigungsmodelle. So gibt es in Österreich eine gar nicht so kleine Airline, die kaum eigenes Personal beschäftigt. Die meisten Piloten arbeiten für eine Leiharbeitsfirma und werden an die Airline verliehen. Damit hält man sich neumodische, sozialromantische Dinge wie Kündigungsschutz elegant vom Leibe. Wer nicht so fliegt, wie der Chef es will, wird einfach nicht mehr ausgeliehen. Diskussionen über Kündigungsgründe

fallen weg. Normale Angestellte können zB nicht gekündigt werden, wenn sie einer Gewerkschaft oder der

“There’s a sucker born every minute“  
(P.T. Barnum, Zirkusbetreiber zugeschrieben)

von Spitzenbedarf gedacht, wird Leiharbeit häufig dafür verwendet, Verpflichtungen gegenüber dem Personal auszulagern oder ganz zu vermeiden. Wer nicht mehr gebraucht wird, wird einfach nicht mehr ausgeliehen. Das mag bei Tischlern oder Schlossern kein Problem sein. Für sie gibt es immer wieder Bedarf. Dagegen lassen sich die möglichen „Beschäftigterbetriebe“ für zB Piloten mit Citation X-Rating am linken Daumen abzählen. Also wird die Leiharbeitsfirma den überschüssigen Piloten kündigen oder von ihm verlangen, (wieder) ein neues Typerting zu bezahlen. Ist halt Pech, wenn das einzige Flugzeug, auf dem man

ACA beitreten. Einen Schutz gegen „Nichtausleihen“ gibt es nicht. Diskussionen über flugbetriebliche Entscheidungen eines Kapitäns sehen vor so einem Hintergrund gleich ganz anders aus. Gegen eine Kündigung wegen einer Rücklandung könnte man sich (sogar öffentlichkeitswirksam) wehren, aber eine bloße „Nichtmehr-Ausleihung“ ohne Nennung von Gründen ist doch kein Thema für die Medien. Wer mit dem „Nichtmehr-ausgeliehenwerden“ rechnen muss (und zum Gutteil nach Blockzeit bezahlt wird), verkneift sich Beschwerden über zu lange Dienste, schlechte Pläne, usw. Schon haben wir den anspruchslosen Piloten, den Traum

# Mitglied wirbt Mitglied!

## Für jede Werbung gibt es eine Prämie von drei Monatsbei- trägen

Es ist wichtig, einen möglichst hohen Organisationsgrad zu haben. Wir können erst zufrieden sein, wenn wir 100% der Berufspiloten in Österreich vertreten! Je mehr Mitglieder eine Vereinigung hat, desto größer ist der Einfluss, den sie nehmen kann.

Das ist unser Vorteil: ein Gewinn an Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Für Dich gibt es noch einen ganz persönlichen Nutzen: Für jedes Mitglied, das du uns bringst, werden dir drei Monatsbeiträge gutgeschrieben!

Wir freuen uns auf viele neue Gesichter!

Wenn Du Mitglieder geworben hast, sende uns bitte ein E-Mail mit den Namen der Mitglieder und Deiner Bankverbindung, damit wir Dir die drei Monatsbeiträge überweisen können.

jedes Personalchefs. Es erübrigt sich wohl zu erwähnen, dass Seniorität in diesem System keinen Platz hat.

Laut AOCV hat jedes Flugunternehmen eine ausreichende Anzahl von Piloten bereitzustellen. Während die deutsche Behörde verlangt, dass diese Piloten angestellt werden, und andere europäische Behörden Leiharbeit nur im Ausnahmefall erlauben, begnügt sich unsere Behörde mit Leiharbeitskräften.

Die „Golden Handshakes“ der letzten Jahre tragen auch nicht dazu bei, das Problem zu verkleinern. Kollegen, die ihre Frühpension mit ein bisschen Fliegen auffetten wollen, werden andere Bedingungen akzeptieren als Piloten, die den Beruf tagaus-tagein aushalten müssen. Wer tageweise fliegt hat naturgemäß auch weniger Interesse daran, den Betrieb lebenswert zu gestalten. Allerdings haben die letzten Jahre auch gezeigt, wie wechselhaft das Schicksal als Leihpilot sein kann. Nicht alle, die in den letzten Jahren im Vertrauen auf einen boomenden Markt für Piloten mit einem goldenen Händedruck ausgeschieden sind, haben heute den erhofften Arbeitsplatz.

Je schlechter der Arbeitsmarkt für Piloten, desto leichter lassen sich arbeitslose Nachwuchspiloten ausbeuten. Da gibt es zB Anbieter, die ahnungslosen Flugschulabsolventen einreden, dass sie mit einem Airbus-Rating um 30.000 EUR ihre Jobchancen massiv verbessern können. Wenn sie dann draufkommen, dass Ratings ohne Flugstunden nichts wert sind, gibt es etwas noch

perfideres: „Training on the Job“. Im Verbund zwischen Flugschule und Airline wird Piloten ein Ausbildungspaket „mit Linienflugerfahrung“ angeboten. Nach dem ATPL „darf“ der fliegerische Nachwuchs dann noch fürs Typerting zahlen und entweder um ein Taschengeld ein paar hundert Stunden am rechten Sitz absolvieren oder sogar für dieses Privileg zahlen. Dauerhafte Jobs gibt es danach natürlich nicht, weil die „Ausbildungsplätze“ ja für neue Kunden benötigt werden. Betriebswirtschaftlich eine klassische Win-Win-Situation. Die Fluglinie hat keine Personalkosten für Kopiloten und die Flugschule bietet „das gewisse Extra“. Bis es sich herumspricht, dass solcherart erworbene „Flugerfahrung“ wenig bringt, klingelt die Kasse.

Kopiloten, die umsonst arbeiten unterminieren unseren Arbeitsmarkt genauso wie Piloten, die alles fliegen müssen, was ihnen heute angeboten wird, weil sie nicht wissen, ob sie morgen noch Arbeit haben werden. Es liegt an uns, sich dagegen zu wehren. Das beginnt schon damit, im Bekanntenkreis darauf aufmerksam zu machen, wie die Personalpolitik eines österreichischen Nationalhelden in Wirklichkeit aussieht. Wir kämpfen auf europäischer Ebene dafür, dass es in Zukunft keine Airlines ohne Piloten mehr geben darf. Wenn wir uns nicht wehren, dann werden wir früher oder später wieder Tagelöhner sein, die jede Arbeit akzeptieren müssen. 