# AUA-Betriebsrat Bord fordert endlich konstruktive Gespräche!

Nach EuGH-Vorentscheidung: Rot-Weiß-Rote Karte für den Vorstand und den aus Frankfurt diktierten Crash-Kurs.

Der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofs weist juristische Tricks mit dem Arbeitsrecht klar zurück. Der Crash Kurs des AUA-Vorstandes gegen das Fliegende Personal und seinen Kollektivvertrag ist gescheitert. Der Betriebsrat Bord fordert jetzt endlich konstruktive Gespräche auf Basis seines Vorschlags vom Mai 2012 mit ganz konkreten Millionen-Sanierungsbeiträgen des Fliegenden Personals.

Ein konkretes Angebot an die Stakeholder der AUA im Sinne des Wirtschafsstandorts Österreich.

#### TeilnehmerInnen:

Karl Minhard, Pilot, Vorsitzender "Betriebsrat Bord" (BRB) Wolfgang Schlair, Pilot, Stellvertretender Vorsitzender "Betriebsrat Bord" Doris Hauser, Flugbegleiterin, Stellvertretende Vorsitzende "Betriebsrat Bord" Gottfried Winkler, Vorsitzender Gewerkschaft VIDA

#### **Termin:**

Freitag, 13. Juni 2014, 10.00 Uhr

#### Ort:

Café Landtmann, Universitätsring 4, 1010 Wien

Karl Minhard e. h. für den Betriebsrat Bord der AUA Gottfried Winkler e.h. für die Gewerkschaft VIDA

Rückfragen: Karl Minhard, +43 (0) 664 80 1111 86 85, karl.minhard@austrian.com





# AUA-Betriebsrat Bord fordert endlich konstruktive Gespräche!

### Nach EuGH-Vorentscheidung: Rot-Weiß-Rote Karte für den Vorstand

Der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofs weist juristische Tricks mit dem Arbeitsrecht klar zurück. Der Crash Kurs des AUA-Vorstandes gegen das Fliegende Personal und seinen Kollektivvertrag ist gescheitert. Der Betriebsrat Bord fordert jetzt konstruktive Gespräche auf Basis seines Vorschlags vom Mai 2012 mit ganz konkreten und weit reichenden Sanierungsbeiträgen des Fliegenden Personals.

Es war ein plumper Versuch und ein juristischer Trick. Der AUA-Vorstand wollte im Jahr 2012 mit einem verordneten "Betriebsübergang" von der AUA zu den Tyrolean Airways den bestehenden Kollektivvertrag des fliegenden Personals der AUA aushebeln. Alle warnenden Stimmen wurden ignoriert. Alle Kompromissvorschläge des Betriebsrates wurden zurückgewiesen. Der Betriebsübergang wurde einseitig verordnet.

Spätestens seit dem Schlussantrag des Generalanwaltes des Europäischen Gerichtshofs, der nun Anfang Juni veröffentlicht wurde, ist der AUA-Vorstand damit endgültig gescheitert. Nach aller Erfahrung muss damit gerechnet werden, dass der Europäische Gerichtshof diesem Bericht folgen und derartige plumpe juristische Tricks gegen das Arbeitsrecht zurückweisen wird. Dies nicht nur im Sinne des fliegenden Personals der AUA, sondern im Interesse von Millionen europäischen ArbeitnehmerInnen. Der Crashkurs des Vorstandes erweist sich damit als teurer und gefährlicher Irrweg für das Unternehmen.

## Die zentrale Frage an die Stakeholder der AUA lautet: "Wollt Ihr Rechtssicherheit und substantielle Einsparungen beim Fliegenden Personal oder aus Frankfurt diktierte juristische Abenteuer?"

In dieser Situation fordert der Betriebsrat des fliegenden Personals der AUA die überfällige Aufnahme von konstruktiven Verhandlungen im Interesse des Unternehmens. "Gemeinsam heraus aus der Sackgasse!", formuliert Betriebsratsvorsitzender Karl Minhard das Ziel der Belegschaft.

Als Grundlage konstruktiver Verhandlungen sieht der Betriebsrat seine weit reichenden Änderungs- und Einsparungsvorschläge zum "alten" Kollektivvertrag vom Mai 2102. Dieser ist ja laut der bis dato vorliegenden Rechtsmeinung gültig. Damals stellten sich 96 Prozent (!!) des Fliegenden Personals der AUA positiv hinter weit reichende Einsparungen zu ihren Lasten. Der Betriebsrat weist in diesem Zusammenhang noch einmal darauf hin, dass die Einsparungen aus dem Angebot des Fliegenden Personals, jene des behaupteten Betriebsübergangs sogar übersteigen.

Karl Minhard: "Auch dieses Angebot der Belegschaft wurde vom Vorstand im Zuge seines Crash-Kurses zurück gewiesen. Wir haben den Vorstand schon damals gewarnt und ihn auf ein großes Plus unseres Vorschlags hingewiesen, nämlich Rechtssicherheit durch Akzeptanz der Belegschaft. Es hilft uns nicht weiter, dass wir damals Recht gehabt haben. Aber heute stellen wir die Frage erneut und sie ist noch brisanter geworden: Wollt Ihr konkrete, sichere Einsparungen oder weitere juristische Abenteuer?"

### Ein konkretes Angebot

Um weiteren Schaden von der AUA sowie dem Wirtschaftsstandort Österreich abzuwenden, geht die Belegschaft der AUA in die Offensive. Karl Minhard: "Der Vorstand verkündet öffentlich, keinen Plan B zu haben. Er hat ihn offensichtlich wirklich nicht. Die bisherigen Verhandlungen wurden zum Schein geführt. Wir haben ein konkretes Angebot an Sozialpartnerschaft, Politik und das Unternehmen:

- Überführung Leistungspension in Beitragspension
- diverse Maßnahmen zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit (Flight Duty, etc.)
- Anpassung Gehaltstabellen

Das Fliegende Personal stellt dazu folgende Bedingungen:

- Sofortiger Start von Verhandlungen unter Einbeziehung Sozialpartnerschaft
- Befreiung aus der Umklammerung der bis dato engagierten externen Berater
- aktive Standortsicherung des Eigentümers und Bekenntnis zu der Base Wien
- Rückzahlung aller nach 2012 ausbezahlten variablen Gehaltsbestandteile und Bonifikationen für die "Macher" der juristisch und wirtschaftlichen Fehlkonstruktion Betriebsübergang
- Bekenntnis der Politik zum Standort Wien

Karl Minhard: "Wir übernehmen hier bewusst die Verhandlungsführerschaft. Wir laden alle Stakeholder ein, sich unserem Kurs anzuschließen und Verantwortung für den Wirtschaftsstandort Österreich zu übernehmen."

# Management hat nichts mit Planlosigkeit zu tun. Betriebsrat fordert "Endlich raus aus der Sackgasse!"

Es herrscht eine absurde Situation bei der AUA. Der Vorstand agiert, als hätte er vor Gericht gewonnen; nicht verloren. Während sich der Betriebsrat endlich eine Lösung im Dauerkonflikt wünscht, torpediert der Vorstand die Verhandlungen mit unerfüllbaren Forderungen und bricht diese nun sogar ab. Nachdem zuerst monatelang gar nicht verhandelt wurde, hatte es der Vorstand im Mai auf einmal sehr eilig. Er wollte offenbar kurz vor dem Schlussbericht des EU-Generalanwalts eine Einigung erzwingen. Der Ende Mai eingebrachte Vorschlag war weder in den bisherigen Verhandlungsrunden besprochen worden, noch in dieser Form mit dem eigens eingesetzten Mediator akkordiert. Demnach hätte eine Flugbegleiterin nach 10 Jahren Zugehörigkeit bei der AUA unter 2.000 Euro brutto verdient, ein Co-Pilot nach 10 Jahren das Äquivalent zum Lufthansa Einstiegsgehalt.

Karl Minhard: "Würden wir alle Prozesse vor Gericht verlieren, und davon sind wir weiter entfernt denn je, wären wir nicht annähernd mit einem solchen willkürlichen Kahlschlag der Gehälter konfrontiert. Das können wir nicht akzeptieren. Es ist jetzt an der Zeit, ernsthafte Verhandlungen mit einem definierten Zeitund Zielkorridor zu beginnen. Jaan Albrecht verweist in den Medien stolz darauf, als Manager über keinen Plan B zu verfügen. Nun muss aber auch dem letzten Optimisten auf Seiten des Eigentümers klar sein, dass es nun an der Zeit ist, einen solchen zu entwickeln."

#### Crash-Kurs des Vorstands ist teuer

In Summe kostet die unverständliche Grabenhaltung des Vorstands dem Unternehmen mittlerweile über 20 Millionen Euro! Dieser Betrag setzt sich aus Anwalts- und Beratungskosten zusammen. Darin nicht enthalten sind die Kosten bei Verlust aller Gerichtsverfahren und gestiegene betriebliche Aufwendungen auf Grund des Leasings von Fremdpersonal.

In einem Ö3 Interview bereut Jaan Albrecht zum Zeitpunkt des behaupteten Betriebsübergangs nicht ausreichend mit der Belegschaft verhandelt zu haben. Genau diesen Fehler wiederholt er nun. Überhaupt scheint es so, als ob Jaan Albrecht in diesem Konflikt fremd gesteuert ist. Karl Minhard: "Die AUA darf kein Spielball von Konzerninteressen sein. Auch die Lufthansa muss akzeptieren, dass Recht immer Recht bleibt. Wir vermuten, die Lufthansa versteht diesen behaupteten Betriebsübergang als Testballon."

## Belegschaft ruft Stakeholder auf, die konstruktiven Kräfte zu stärken

Wem auch immer eine Rot-Weiss-Rote Zukunft der AUA am Herzen liegt muss jetzt auf Management und Eigentümer einwirken um endlich Lösungen auf dem Verhandlungstisch zu ermöglichen. Es geht auch um den Wirtschaftsstandort Österreich. Aktuell hat das Management alle Verhandlungstermine im Sommer abgesagt. Dazu gibt es überhaupt keinen Grund. Karl Minhard: "Der Vorstand ist bis zuletzt davon ausgegangen, vor Gericht Recht zu bekommen. Offenbar gibt es wirklich keinen Plan B. Wenn ich als Pilot einen Flughafen anfliege der gesperrt ist, muss ich das akzeptieren und eine neue Route wählen. Das müssen Vorstand und Eigentümer verstehen. Es geht um den Wirtschaftsstandort und die AUA."

# Einige notwendige Klarstellungen

In der laufenden medialen Berichterstattung ist das Fliegende Personal wiederholt mit falschen Vorurteilen sowie gezielten Fehlinformationen konfrontiert. Einige davon wollen wir an dieser Stelle richtig stellen.

#### - Airlines mit höheren Gehältern schreiben schwarze Zahlen.

Seitens des Managements und des Vorstandes soll seit Beginn des Konflikts rund um den behaupteten Betriebsübergang der falsche Eindruck erweckt werden, die Lohnkosten – insbesondere des Fliegenden Personals – seien die einzig mögliche und Erfolg versprechende Schlüssel-Maßnahme zur Sanierung. Richtig ist nach wie vor: Der Anteil der Lohnkosten des Fliegenden Personals an den Gesamtkosten der AUA beträgt etwas über 6 Prozent. Das der PilotInnen etwas über 3 Prozent. (Stand 2012)

# - Die PilotInnen der AUA verdienen gut, sie sind dieses Geld aber auch wert. Lohndumping macht eine Airline nicht für die Zukunft.

- Im internationalen Vergleich liegen die Gehälter der AUA-PilotInnen, selbst beim viel kritisierten "Kollektivvertrag alt", im Mittelfeld.
- Der seit 2004 in Kraft stehende "KV Neu" für neu einsteigende PilotInnen sieht mit 2.380 Euro brutto Einstiegsgehalt und 11.460 Euro brutto Endgehalt noch bescheidener aus, und liegt im internationalen Vergleich der sogenannten "Mainline-Fluggesellschaften" im untersten Bereich.
- Pro Ticket bezahlt ein AUA-Passagier ungefähr 4 Euro für seinen Piloten. Das ist weniger, als er für den Kaffee vor dem Abflug ausgibt. Fragen Sie unsere Passagiere, ob ihnen das ein gut ausgebildeter, gesunder, verlässlicher und zufriedener Pilot wert ist!

#### - Teilzeitflugbegleiterin mit 1.000 Euro – ein Beispiel aus der Praxis.

Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung geht es in diesem Konflikt nicht nur um die PilotInnen. Eine alleinerziehende Mutter von mehreren schulpflichtigen Kindern ist seit fast 20 Jahren eine verlässliche und motivierte Flugbegleiterin bei der AUA. Aktuell in 50%iger Teilzeit mit einem monatlichen Netto-Gehalt von knapp über 1.000 Euro. Da die AUA einen Betriebsübergang behauptet und somit den bestehenden KV aufgekündigt hat, gelten laut Management nun neue Unternehmensrichtlinien, aus denen deutliche Verschlechterungen resultieren. Während Politiker aller Parteien in ihren Sonntagsreden für alleinerziehende Mütter Verbesserungen fordern, werden deren Arbeitsbedingungen bei einer Airline mit der österreichischen Flagge auf der Heckflosse drastisch verschlechtert. Die vom Management angeordnete verpflichtende nicht bezahlte Mehrbelastung von 20 Prozent bedeutet deutlich mehr Arbeit für weniger Lohn. Da die Taggelder pro Einsatz/Einsatztag empfindlich gekürzt wurden - auf bis zu weniger als ein Drittel des bisherigen Umfangs - ist der Reallohn durch die notwendigen Fahrten zum Einsatzort bei gleichzeitiger 20%iger Mehrarbeit sogar gesunken.

Im Zuge des behaupteten Betriebsübergangs waren lediglich 4 Wochen Zeit sich für oder gegen eine berufliche Zukunft bei der AUA zu entscheiden. Bei jenen Müttern in Teilzeit, die sich für den Austritt entschieden haben, wurden die Abfertigungsansprüche bewusst falsch gerechnet und im ersten Monat das Arbeitslosengeld verwehrt. Beides musste im Nachhinein natürlich ausbezahlt werden. Jedoch nur nach mühsamen Amtswegen.

#### - Das Luftschloss "Lufthansa-Milliarde"

Wie bereits mehrfach dargestellt, hat das Lufthansa-Management von Anfang an klar gemacht, die AUA muss sich Ihre Investitionen selbst verdienen. Es gibt keine Geschenke. Die Lufthansa übernimmt dafür maximal Garantien. Die AUA muss die Investitionen via Kredit oder Leasing selbst schultern.

#### - Vorstands-Fouls oder wie kranke Piloten und 15.000 Euro-Gehaltszettel entstehen?

Es ist Gift für jedes Betriebsklima, wenn ein Teil der Belegschaft öffentlich mit gezielten Falschmeldungen diskreditiert wird. So gibt es beispielsweise, anders als vom Management behauptet keine erhöhten Krankenstände. Am Wochenende vor Pfingsten waren nicht einmal 4% des Fliegenden Personals erkrankt. Das Management behauptet es waren 11%. Fakt ist, seit dem behaupteten Betriebsübergang ist der Personalstand nicht ausreichend. Das Management versucht jedoch in der Öffentlichkeit darzustellen, erhöhte Krankenstände bei den PilotInnen wären für Flugausfälle verantwortlich. Das stimmt so nicht. Ein unsauberer Trick, der sich gegen die eigene Mannschaft richtet. Der Sommerflugplan kann laut Management nur Aufrecht erhalten werden, wenn Piloten weiter an freien Tagen einspringen so wie sie es selbstverständlich auch in der Vergangenheit gemacht haben.