

8 Jahre Ausgliederungsschutz erreicht - Das sind die Details

Bis zuletzt hat sich die Arbeitgeberseite gewehrt einen Ausgliederungsschutz für die Stationsbeschäftigten in Frankfurt und München abzuschließen. Immer wieder wurde damit argumentiert, dass sich das Unternehmen diese Möglichkeit der Kostenreduzierung nicht nehmen lassen kann. Erst recht nicht in der aktuellen wirtschaftlichen Lage.

Für uns war jedoch klar: Ohne Ausgliederungsschutz kein Tarifiergebnis.

Nach über 30 Stunden Verhandlungen ist die Arbeitgeberseite dann eingeknickt und das nicht, weil wir Sitzfleisch hatten, sondern weil es ansonsten gemeinsam in den Arbeitskampf gegangen wäre und ihr dafür an den Stationen ein absolut starkes Zeichen des Rückhaltes in den vergangenen Wochen, u.a. beim Verbindlichen Streikvotum, gesetzt hattet.

Daraufhin hat die Arbeitgeberseite schlussendlich umgelenkt und mit uns gemeinsam nach Lösungen gesucht.

Nach der deutschen Rechtsprechung ist es nicht zulässig, einem Arbeitgeber eine Ausgliederung in einem Tarifvertrag zu verbieten. Deshalb galt es von Anfang an beim Ausgliederungsschutz kreativ zu werden und eine umfangreiche Absicherung auf die Beine zu stellen.

Welcher Personenkreis ist geschützt?

- Alle zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses operativ bei L/G tätigen Mitarbeitenden der Jobgruppen Operations, Service, Disposition und Planung sowie der Tätigkeitsmerkmale Basic, Professional und Allrounder sind geschützt.
- Ebenfalls geschützt werden die PTCs aus dem Bereich MUC L/ZO-H, die im Rahmen des Interessenausgleichs in den MUC L/GA-P überführt werden, sofern es zum Abschluss des Interessenausgleichs kommt.

Beides zusammen sind knapp 3.300 Beschäftigte in FRA und MUC oder anders gesagt: Über 97% der Stationsbeschäftigten. Ausgenommen sind z.B. administrative Beschäftigte, die nicht Schicht arbeiten.

Wie sieht der Schutz aus?

- Bei Auslagerung von Tätigkeiten, Funktionen oder (Teil-)Prozessen auf Unternehmen außerhalb unseres Konzerntarifvertrages (das könnte z.B. eine konzerneigene LGS oder aber auch ein konzernexterner Passagierabfertiger sein), sind daraus resultierende ordentliche betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.
- Dieser Schutz gilt grundsätzlich, wenn Lufthansa Tätigkeiten, Funktionen oder (Teil-)Prozesse auslagert.
- Sofern Tätigkeiten aufgrund von dieser Auslagerung entfallen, so muss Lufthansa die betroffenen Beschäftigten am bisherigen Standort im gleichen Unternehmen weiterbeschäftigen (Schutz vor ungewollter Versetzung an einen anderen Konzernstandort).
- Der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen umfasst ebenfalls auch den Fall des Betriebsüberganges. Wenn ein Betriebsübergang (z.B. zur Lufthansa Ground Services) eingeleitet wird, dann kann der oben erfasste Beschäftigte widersprechen und hat trotz Wegfalls des Arbeitsbereiches keine betriebsbedingte Kündigung zu befürchten.

- Auch das Umgehen des Schutzes ist mitgedacht: Wenn der Arbeitgeber aus anderen betriebsbedingten Gründen (fiktives Beispiel: Schließung aller Lounges) kündigt, dann besteht ein Wiedereinstellungsanspruch am gleichen Standort mit den bisherigen Arbeitsbedingungen, wenn das Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach dem individuellen Beendigungszeitpunkt (6 Monate + indiv. Kündigungsfrist) Tätigkeiten, Funktionen oder (Teil-)Prozesse auslagert.
- Eine weitere Umgehung ist ausgeschlossen: Der Schutz bleibt auch dann bestehen, wenn der Arbeitgeber einen vom Schutz erfassten Beschäftigten in ein anderes oder neues Organisationskürzel (Heute L/G, morgen LW) versetzt. Lediglich bei freiwilligen, dauerhaften Wechseln seitens der Beschäftigten in eine andere Organisationseinheit entfällt der Schutz.
- Darüber hinaus haben wir eine umgekehrte Beweislast etabliert. Nicht der*die Beschäftigte muss beweisen, dass die Maßnahme mit Auslagerung von Tätigkeiten, Funktionen oder (Teil-)Prozessen in Verbindung stand, sondern der Arbeitgeber muss (vor einem Arbeitsgericht) beweisen, dass sie das nicht tut. Das bringt weiteren Schutz.
- Die Mitbestimmung der Betriebsräte haben wir ebenfalls für diesen Fall ausgeweitet. Der Betriebsrat muss grundsätzlich laut Gesetz die Einhaltung von Tarifverträgen überprüfen. Wir haben jedoch zusätzlich dafür gesorgt, dass dem Betriebsrat auf Verlangen alle vorliegenden Informationen, die im Zusammenhang mit Auslagerung von Tätigkeiten, Funktionen oder (Teil-)Prozessen stehen, zur Verfügung gestellt werden müssen.
- Laufzeit des Tarifvertrages bis 28.02.2034.

All diese auf dem Tisch liegenden Punkte werden in einem Tarifvertrag zur Absicherung der Stationen München und Frankfurt (TV Stationsabsicherung) nach einer positiven Mitgliederbefragung vereinbart.

Was ist damit erreicht?

Lufthansa könnte zwar Aufgaben, Prozesse, etc. auslagern, würde dann aber alle heutigen Kolleginnen und Kollegen am gleichen Standort im gleichen Unternehmen weiterbeschäftigen müssen, ohne eine Möglichkeit sie betriebsbedingt kündigen zu können. Damit ist die Auslagerung von Stationspersonal ausgeschlossen und die Möglichkeit zur Auslagerung der Arbeit entsprechend stark eingeschränkt, denn auszulagern, um das Personal danach bei voller Bezahlung ohne Arbeitsbereich weiterbeschäftigen zu müssen, ist sinnlos.

So haben wir es trotz der juristischen Einschränkung geschafft, dass es einen echten und stabilen Ausgliederungsschutz gibt.

Fakt ist, das Unternehmen muss den Turnaround schaffen. Jetzt gibt es jedoch über einen langen Zeitraum Sicherheit, dass dies nicht auf dem Rücken der Stationsbeschäftigten erfolgt.