

Schlichtungsschlussempfehlung
zur Beilegung des Tarifkonflikts zwischen der Unabhängigen Flugbegleiter
Organisation e.V. und dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.

der Schlichter Matthias Platzeck und Dr. Weise

vom 22. September 2020

Präambel

Mit Abschluss des Krisenpakets haben sich neun der insgesamt zehn Schlichtungsgegenstände im Schlichtungsabkommen vom 30. Januar 2020 erledigt. Offen war zuletzt noch der Schlichtungsgegenstand

„Freistellungsregelungen entsprechend der „Verhandlungsaufforderung zu einer MTV-Forderung“ hinsichtlich Arbeitsbefreiung zur Gewährleistung von Art. 9 Abs. 3 GG vom 09. Dezember 2019“

Die nachfolgende Einigungsempfehlung zu diesem Punkt trägt folgenden Gesichtspunkten Rechnung:

Im Gegensatz zur Arbeit von Betriebs- und Personalvertretung ist die Arbeit von Mitgliedern der Gewerkschaft gesetzlich nicht durch den Arbeitgeber zu finanzieren. Es steht den Parteien aber frei, Regelungen zu finden, die in beidseitigem betrieblichem Interesse Engagement von Betriebsangehörigen für gewerkschaftliche Arbeit durch bezahlte Freistellung möglich machen. Die Grenze bildet hierbei u.a. das Verbot der Gegnerfinanzierung. Die Steuerung der bezahlten Freistellungen i.S. einer Verhältnismäßigkeit findet hierbei nach der Erwartung der Schlichter über die Formulierung der „beidseitigen textlich vereinbarten Verhandlungen mit definiertem Ort, Themen, Tagesordnung und Teilnehmern“ statt. Die Regelungen basieren auf der Erwartung und dem Vorbehalt einer vertrauensvollen sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit im Interesse der Beschäftigten und des wirtschaftlichen Erfolgs der Deutschen Lufthansa.

In diesem Sinne wurden Vereinbarungen gefunden, die so konkret und praktisch sind, dass die Umsetzung im Betriebsablauf ohne Störung technisch möglich ist. Sie lassen aber auch Spielraum für beidseitige situative Lagen und Entscheidungen. Es ist die Überzeugung der Schlichter, dass eine in der Sache und Rolle kritische, aber sozial-partnerschaftliche Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Gewerkschaft ein Vorteil für alle Beteiligten ist.

Einigungsempfehlung

Zwischen dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.

- nachfolgend „AGVL“ genannt -

und

der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V.

- nachfolgend „UFO“ genannt -

gilt als Ergebnis der Schlichtung (Schlichtungsabkommen vom 30. Januar 2020) für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG die nachfolgende Einigungsempfehlung:

Anpassung des Manteltarifvertrages Nr. 2 für das Kabinenpersonal, in der Fassung vom 08. Februar 2019

Der Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal wird wie folgt redaktionell angepasst:

§ 15 (2) k) sowie § 15 (3) Satz 3 („Dies gilt nicht für Freistellungen nach Abs. (2) Buchstabe k“) im Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal werden ersatzlos gestrichen.

Der Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal wird um einen § 15 b auf Basis der Anlage 1 dieser Vereinbarung ergänzt.

Diese Anpassung erfolgt zum 01. Oktober 2020. Sie kann gesondert mit einer Frist von 3 Monaten zum 30. September 2022 gekündigt werden. Die Anpassung entfaltet dann keine Nachwirkung. Es tritt bei einer solchen Kündigung dann der Rechtszustand vor dem 01. Oktober 2020 wieder ein.

Wirkung der Einigungsempfehlung

Diese Empfehlung wurde den Parteien gemäß Ziffer 7.2. des Schlichtungsabkommens vom 30. Januar 2020 mündlich verkündet und schriftlich zugestellt.

Die Erklärungen der Tarifpartner zur Einigungsempfehlung, seien sie Zustimmung oder Ablehnung, sind unverzüglich nach Verkündung der Einigungsempfehlung schriftlich, spätestens bis zum 30. September 2020, abzugeben. Sie können zunächst vorab mündlich gegenüber den Schlichtern abgegeben werden und sind dann sodann den Schlichtern und dem anderen Tarifpartner unverzüglich schriftlich zuzuleiten.

Frankfurt am Main, den 22. September 2020



**Herr Matthias Platzeck
Schlichter**



**Herr Dr. h.c. Weise
Schlichter**

Anlage 1 zur Schlichtungsschlussempfehlung vom 22. September 2020

§ 15b Freistellung für Teilnahme an Gesprächen mit tarifvertraglichem Bezug

- (1) Von UFO benannte Mitarbeiter¹ der Arbeitgeberin haben Anspruch auf Teilnahme an vereinbarten Verhandlungen zwischen der UFO und der Arbeitgeberin oder deren Arbeitgeberverband. Dauer, Agenda und Zeitenlage werden zwischen den Parteien in Textform vereinbart. Sie werden hierfür von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 5 Abs. (1) a), b) c) und e)) freigestellt. Für jeden Tag der Freistellung von der Arbeitsleistung werden den Mitarbeitern die durchschnittlichen Flugstunden ihrer Vergleichsgruppen leistungs- und bezahlungswirksam (FS-Freistellung) angerechnet.

Die durchschnittlichen Flugstunden werden im Folgemonat ermittelt. Der Wert der durchschnittlichen Flugstunden beträgt 1/20 der tatsächlichen Flugstunden der Vergleichsgruppe in dem jeweiligen Verhandlungsmonat. Als Vergleichsgruppe gelten die Mitarbeiter am eigenen Standort (derzeit Frankfurt oder München) und der eigenen Funktion (derzeit Flugbegleiter, Purser I, Purser II oder Gemischtpurser).

Vor oder nach der Verhandlung besteht Anspruch auf einen Vor- oder Nachbearbeitungstag. Auch in diesem Fall erfolgt eine leistungs- und bezahlungswirksame Anrechnung von Flugstunden, wie in Satz 3 bis 7 beschrieben. Bei Verhandlungen, die sich über drei oder mehr Tage in Folge erstrecken, erhöht sich der Anspruch auf einen weiteren Vor- oder Nachbereitungstag. UFO wird die Vor- und/oder Nachbereitungstage grundsätzlich in direkten zeitlichen Zusammenhang mit der Freistellung für Verhandlungstage benennen.

- (2) UFO benennt der Arbeitgeberin die Mitarbeiter, die für Verhandlungen i.S.d. Abs. 1 und für den Vor- oder Nachbereitungstag freigestellt werden sollen, schriftlich spätestens zwei Kalendertage, die nicht Sams-, Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, vor dem Verhandlungstermin. Deren Freistellung kann nur widersprochen werden, wenn,
- a) der Abzug des benannten Mitarbeiters die Durchführung des Fluges unmöglich macht,
 - b) bei dem benannten Mitarbeiter eine lizenzerhaltende Maßnahme erforderlich ist, die nicht rechtzeitig vor dem Verfall der Lizenz nachholbar ist,
 - c.) bei dem benannten Mitarbeiter eine Maßnahme zum Lizenzerwerb erforderlich ist, die nicht zeitnah nachgeholt werden kann, weil keine Schulungen dieser Art in zeitlicher Nähe angeboten werden.

Hierüber hat der Arbeitgeber die UFO mindestens einen Kalendertag, der nicht Sams-, Sonn- oder gesetzliche Feiertage ist, vor dem Freistellungstermin zu informieren. Sollte die

¹ Im Folgenden wird aus Vereinfachungsgründen nur der Begriff „Mitarbeiter“ verwandt. Damit sind Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und divers gemeint.

schriftliche Benennung durch UFO nicht rechtzeitig erfolgen, so ist die Arbeitgeberin ebenfalls nicht an die Tagesfrist gebunden.

Können die obigen Fristen wegen der Kurzfristigkeit der Terminvereinbarung nicht eingehalten werden, so stellen beide Seiten sicher, dass sowohl die Benennung der Mitarbeiter, die freigestellt werden sollen, als auch die ausnahmsweise erfolgende Ablehnung rechtzeitig vor Terminbeginn mitgeteilt wird.

Kürzer als innerhalb der Zweitagesfrist benannte Mitarbeiter können ausnahmsweise ebenfalls dann nicht für Verhandlungen mit tarifvertraglichem Bezug freigestellt werden, wenn die Freistellung nicht durch Bereitschaftsdienste kompensiert werden kann.

Sollte der von UFO nach den zuvor benannten Regularien benannte Mitarbeiter, dessen Freistellung auch nicht rechtzeitig widersprochen wurde, kurzfristig aufgrund Arbeitsunfähigkeit verhindert sein, kann UFO ein anderes Mitglied benennen dessen Freistellung der Zustimmung der Arbeitgeberin aufgrund der Kurzfristigkeit bedarf. Ablehnungsgründe für solch eine Ersatzfreistellung sind dabei dieselben wie bei sonstigen Freistellungen gemäß dieser Vereinbarung auch.

Die Parteien streben langfristige Planungen zur Freistellung an, sodass Eingriffe in veröffentlichte Dienstpläne in möglichst geringem Umfang nötig sind.

- (3) Findet die Teilnahme an einem Verhandlungstag i.S.d. Abs. 1 an einem Tag statt, an dem der Mitarbeiter einen freien Tag hat oder fällt ein Vor- oder Nachbereitungstag auf einen freien Tag, hat der Mitarbeiter die Wahl zwischen der Nachgewährung oder einer Anrechnung von Flugstunden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Teilnahme wie geplant erfolgt. Die getroffene Wahl ist verbindlich und muss zeitgleich mit der Benennung des Mitarbeiters durch die UFO erfolgen.

Entscheidet sich der Mitarbeiter für die Nachgewährung, so erfolgt diese im übernächsten Monat nach der Freistellung, wobei der nachgewährte freie Tag im Plan so gekennzeichnet wird, dass er die gleiche Wirkung, wie der nachzugewährte freie Tag hat. Der Arbeitgeber wird hierbei die Wünsche des Mitarbeiters berücksichtigen, es sei denn, es stehen der Gewährung betriebliche Gründe entgegen. Betriebliche Gründe sind u.a. die in Abs. 2 a) bis c.) benannten Gründe.

Entscheidet sich der Mitarbeiter für die Anrechnung von Flugstunden, erfolgt auch in diesem Fall eine leistungs- und bezahlungswirksame Anrechnung von Flugstunden, wie in Absatz 1 Satz 3 bis 7 beschrieben.

- (4) Durch die leistungs- oder bezahlungswirksame Anrechnung von Flugstunden kann der durchschnittliche Stundenwert an Mehrflugstunden der Vergleichsgruppe nicht überschritten werden.
- (5) Eine Anrechnung der Freistellung auf die freien Tage gemäß § 4, 7. Abschnitt erfolgt nicht.

(6) § 15 b kann gesondert mit einer Frist von 3 Monaten zum 30. September 2022 gekündigt werden. Die Anpassung entfaltet dann keine Nachwirkung. Es tritt bei einer solchen Kündigung dann der Rechtszustand vor dem 01. Oktober 2020 wieder ein.
