



TUI fly ver.di TK Kabine

Der Verhandlungsverlauf aus unserer Sicht und die detaillierten Ergebnisse

Liebe Kolleginnen & Kollegen,

Wir möchten Euch nun wie versprochen über die Ergebnisse der Verhandlungen informieren. Vorab möchten wir Euch aber gerne noch ausführlich schildern wie wir die letzten Monate und insbesondere die letzten Tage erlebt haben, damit Ihr einen transparenten Eindruck habt, wie es zu dem Ergebnis gekommen ist. **Die detaillierten Ergebnisse für die Kabine findet ihr ab Seite 3 dieses Dokuments.**

Am Freitag hat sich der TUI fly Aufsichtsrat nach vorhergehender Einigung mit allen Sozialpartnern auf die Erhöhung von 17 auf 22 Flugzeuge verständigt. Um dies zu erreichen, mussten auch wir in der Kabine unter einem enormen Zeitdruck über harte Zugeständnisse in den Tarifverträgen „verhandeln“.

Als faire und soziale Verhandlungen können wir diese aber leider nicht bezeichnen. Nach dem Aufsichtsratsbeschluss der TUI fly am 18. Juni 2020 hat der Arbeitgeber uns eine offizielle Verhandlungsaufforderung zu Themen des MTV und TV Teilzeit geschickt. Wir haben uns im August und September auch zweimal getroffen, aber ernsthafte und engagierte Verhandlungen waren das nicht. Wir haben klargemacht, dass bei dem 17 A/C-Szenario mit Massenentlassungen Absenkungen an unseren Tarifverträgen für uns nicht in Frage kämen. Wir haben dem Arbeitgeber angeboten, mit uns über Alternativszenarien mit dem Ziel, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, zu reden und aufgezeigt, dass wir dann sicher auch zu Zugeständnissen bereit wären – für ein Szenario mit mehr Fliegern und vor allem mehr Personal fehlte dem Arbeitgeber damals allerdings „jegliche Phantasie“ (O-Ton). Wir haben ihm auch gesagt, dass wir mit ihm bei seinem angestrebten Szenario über Maßnahmen sprechen wollen, die den Personalabbau sozialverträglich und ohne Kündigungen gestalten könnten. Daran hatte der Arbeitgeber keinerlei Interesse. Der Arbeitgeber hat sich vorwiegend auf Gespräche mit der VC konzentriert.

In der Zwischenzeit hatten wir lediglich zwei Termine. Zunächst im November, als wir über den Abbruch der Gespräche mit der TK Cockpit informiert wurden und dann nochmal im Januar, wo er uns erklären wollte, dass ihm jedes sozialverträgliche Instrument zu teuer wäre. Erst vor etwa zwei Wochen wurden wir um Termine für Gespräche gebeten, die dann vor einer Woche mit der ersten groben Vorstellung der Themen und der Möglichkeit auf 22 A/C zu kommen, begonnen wurden. Am letzten Wochenende haben wir die ersten Entwürfe für neue Tarifverträge vom Arbeitgeber erhalten. Am Montag haben wir erste Positionen in Verhandlungen austauschen können. Von Mittwochvormittag bis Donnerstagnacht kam es dann zum inszenierten „Showdown“ im Maritim HAJ, wo parallel die Einigungsstellen zum Interessenausgleich und Sozialplan der Gesamtvertretung Bord und der PV Kabine tagten.

Somit wurde seitens des Arbeitgebers maximaler zeitlicher Druck aufgebaut, mit dem Ziel, die Verhandlungen mit allen Arbeitnehmergremien vor der Aufsichtsratssitzung der TUI fly abzuschließen. Sollte mit einem einzelnen Gremium (TK Cockpit, TK Kabine & Boden, PV Kabine, PV Cockpit und GVB) kein Abschluss zustande kommen, hätte der Arbeitgeber alle Verhandlungen für gescheitert erklärt. Dadurch hätten 676 Kolleg*innen in der Kabine, am Boden und im Cockpit ihren Arbeitsplatz verloren.

In diesen Tag- und Nachtverhandlungen wurde uns immer wieder deutlich gemacht, dass im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen die 17 Flugzeuge gesetzt seien und somit auch deutlich mehr Personal in allen Berufsgruppen entlassen werden müsste. Außerdem wurden die Zukunftsaussichten der gesamten TUI fly innerhalb des TUI Konzerns mit nur noch 17 Flugzeugen deutlich in Frage gestellt. Sie sprachen auf einmal davon, dass 17 Flieger eine „Abwärtsspirale“ (O-Ton) in Gang setzen würden – obwohl es vorher immer noch als das alternativlos beste Modell präsentiert wurde.

Wir haben in der Vergangenheit oft mit dem Arbeitgeber verhandelt. Auch wenn es manchmal laut und ungehalten war, die Verhandlungen waren doch meistens konstruktiv und zielgerichtet. Man konnte sich danach immer noch in die Augen schauen. Die Sozialpartnerschaft in unserem Unternehmen ist in den letzten 2-3 Jahren schon erkennbar schlechter geworden. Diese Partnerschaft wurde in den letzten Tagen arbeitgeberseitig aufgekündigt.

Mit dem am Ende erzielten Abschluss sind wir natürlich alles andere als zufrieden. Er stellt jedoch in unseren Augen die bessere von zwei schlechten Alternativen dar. Darum haben wir dem Abschluss mehrheitlich zugestimmt. 830 Kolleg*innen können somit tarifvertraglich zugesichert an Bord bleiben, vielen von uns in der Kabine bleibt somit eine Kündigung erspart. In beiden Szenarien 17 vs. 22 A/C wurde ein Erhalt der Stationen BRE, BER, NUE, FMO und HAM vom Arbeitgeber kategorisch ausgeschlossen. CGN soll zumindest für die EW-Operation noch 2 Jahre bestehen bleiben.

Im Rahmen der Tarifverhandlungen wurde verbindlich zugesichert, dass u.a. weitere Freiwilligenprogramme mit der PV abgeschlossen werden müssen und höhere Abfindungen als im 17er-Szenario gezahlt werden müssen.

Dieser Abschluss bringt wie schon erwähnt Veränderungen in unseren Tarifen mit, die wir nun erläutern möchten.

Außerdem werden wir schnellstmöglich über Teams für Fragen und Austausch zur Verfügung stehen (die Termine werden noch bekannt gegeben).

Solidarische Grüße,

Eure TK Kabine

Niklas Schiwon (Sprecher, NUE), Christoph Aigner (STR), Jens Borgmann (HAM), Kathrin Höppner (HAJ), Sandra Kennedy (HAJ), Christian Kessebohm (STR), Andreas Kränzke (TXL), Stephan Krause (TXL), Jasmin Sabania (HAM), Tanja Schmid (NUE), Sabine Walter (HAM) und ver.di-Tarifsekretär Marian Drews.



Änderungen im Manteltarifvertrag Kabine:

Freie Tage §16

- Es bleibt weiterhin bei 11 freien Tagen pro Monat. Die OFF-Tage dürfen jetzt auch in den Wintermonaten (vormals nur Sommer) auf 9 Tage reduziert werden. Dies jedoch nur 7-mal im Kalenderjahr und eine Nachgewährung muss erfolgen.
- Pro Monat werden 6 requestbare OFF-Tage und zusätzlich 2 nicht requestbare Planungs-OFF-Tage vergeben. Dadurch ergeben sich 8 Kringel-OFF-Tage.
- Der Abruf aus einem Blank-OFF-Tag muss bis spätestens 23:00lt. des **Vorvortages** erfolgen (vormals 14:00lt des Vortages).
- Zukünftig werden requestbare OFF-Tage bei Abwesenheit wegen Urlaub, Krankheit, Kur, Reha und Trainees wie folgt gewährt:

Anzahl Abwesenheitstage	Anzahl OFF-Tage
1 – 7 Tage	6
8 – 17 Tage	2

Zeitliche Begrenzungen §11, §12, §15a

- Grundsätzlich gelten die Ruhezeitenregelungen laut EASA
- An der Homebase beträgt die Mindestruhezeit 12 Stunden und 10 Stunden im Hotel, bzw. mindestens so lange wie die vorangegangene Flugdienstzeit (die bisherige Verlängerung auf 14 Stunden entfällt)
- Zwischen zwei verlängerten Ruhezeiten dürfen zukünftig max. 144 Stunden rollierend liegen. Die verlängerte Ruhezeit muss mindestens 48 Stunden inkl. 2 Ortstage beinhalten.
- Die maximale Dienstzeit beträgt 60 Stunden in 7 Tagen.
- Die maximale tägliche Dienstzeit ist wie folgt geregelt:

„Endet ein Flugeinsatz geplant im Zielgebiet und soll der Arbeitnehmer ohne dazwischenliegende Ruhezeit von dort zurück nach Deutschland positioniert werden, sind zusammenhängende Dienstzeiten über 19 Stunden mit der PV abzustimmen.“

Nachtflugregelung §12 (5)

„Nachtflüge und frühe Flüge

- Ein Nachtdienst (night duty) ist eine Dienstzeit, die einen beliebigen Zeitraum zwischen 02:00 und 04:59 Uhr in der Zeitzone überlagert, an die die Besatzung akklimatisiert ist (Referenzzeit).

- ii. Nachtdienste dürfen von einem Arbeitnehmer zwischen zwei verlängerten Ruhezeiten gem. §15 Abs. 3 nicht mehr als fünfmal durchgeführt werden. Dabei darf ein Rhythmuswechsel von einem späten Nachtdienst (Dienstende nach 02:00 und vor 04:59 Uhr) auf einen frühen Nachtdienst (Dienstbeginn zwischen 02:00 und 04:59 Uhr) ohne eine dazwischenliegende wöchentliche Ruhezeit nicht geplant werden.
- iii. Frühe Nachtdienste sind Dienste, bei denen die Flugdienstzeit zwischen 00.00 Uhr und 04.45 Uhr Ortszeit beginnt. Diese dürfen von Arbeitnehmern auf den Stationen HAJ und CGN zwischen zwei verlängerten Ruhezeiten gem. §15 Abs. 3 nicht mehr als dreimal durchgeführt werden. Dabei werden Arbeitnehmer anderer Stationen nicht mehr als dreimal zwischen zwei verlängerten Ruhezeiten gem. §15 Abs. 3 auf diesen frühen Nachtflügen aus CGN und HAJ eingesetzt.“

Bereitschaftszeiten §15c

Unterscheidung zwischen Standby und Reservetag

- **Standby** maximal 12 Stunden mit Abruf 60 Minuten
- **Reservetag** sind im Plan gekennzeichnet und sind keine freien Tage, keine Dienstzeit und gelten als Ruhezeit. Am Tag vor dem Reservetag muss der Dienstplan zwischen 12:00 Uhr und 13:00 Uhr lt. und 20:00 Uhr und 21:00 Uhr lt. gecheckt werden. Ist es nicht möglich in der definierten Zeitspanne seinen Dienstplan zu überprüfen, so muss man dies baldmöglichst nachholen. Sollte zu diesem Zeitpunkt keine Änderung des Reservetages erfolgt sein, gilt der Reservetag als geleistet.
- Pro Monat können insgesamt bis zu 8 Bereitschaftsdienste (Reservetage oder Standbydienste, davon maximal 5 SB's) gesetzt werden.

Proceeding §13

- BusinessClass entfällt
- 2. Klasse Bahn (in begründeten Ausnahmefällen kann auf 1. Klasse umgebucht werden, z. Bsp. Zugausfall)

Laufzeit des MTV

- 31.12.2026
- Ver.di hat ein Sonderkündigungsrecht, wenn bis Ende 2022 die vereinbarte Mindestanzahl von 830 Kabinenbeschäftigten unterschritten wird, oder wenn ab 2023 betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

Änderungen in den Vergütungstarifverträgen Kabine:

- Alle Stufensprünge bleiben bestehen (Arbeitgeber forderte 1-2 Stufensprünge auszusetzen)
- BVK-Provision Absenkung von 16% auf 10 % (ursprüngliche Forderung Arbeitgeber 5% Provision, erst ab einem festgelegtem Mindestumsatz 10%)
- BVK-Ausgleich entfällt (20 Euro), außer bei PV- und TK-Sitzungen
- Verpflegungsmehraufwendungen (Spesen) auf gesetzlichem Niveau
- Die Gehaltstabellen bleiben bis Ende des VTV's unverändert – Nullrunden!
- Es erfolgt zukünftig keine Purser-Förderung mehr (derzeitigen Purser haben Bestandschutz)
- Laufzeit bis zum 31.12.2024 (Arbeitgeberforderung 31.12.2025)

Änderung bei der BOLO (Betriebliche Altersversorgung) für die Kabine

- Garantieverzinsung für zukünftige Einzahlungen von 6% auf 3% gesenkt, bereits eingezahlte Beiträge werden weiterhin mit 6% verzinst

Änderungen im Tarifvertrag Teilzeit Kabine

- NEU: einzelne Monatshälften requestbar
- Jahresteilzeit (75%, 1 Monat frei/2 Monate fliegen) und Monatsteilzeit (67%, oder „60 Stunden Teilzeit“) werden nicht mehr vergeben. Die Mitarbeiter in diesen Teilzeiten haben Bestandschutz.
- Quotierung der Teilzeit:

„Die Mindestquote für die Vergabe von Teilzeit (befristet und unbefristet) ab dem Kalenderjahr 2022 orientiert sich an der Vergabe von Teilzeit im Kalenderjahr 2020. Dies gilt bis einschließlich der Vergabe für das Kalenderjahr 2024. Für die verbleibende Laufzeit dieses Tarifvertrages kann diese Quote maximal um 10% unterschritten werden. Dies gilt nicht, wenn weniger Teilzeitanträge als die mögliche Quote vorliegen.“

- Ab 2022 (Beantragung 2021) gibt es nun die Möglichkeit sich für befristet oder unbefristete Teilzeiten wie folgt zu entscheiden:

Teilzeitmodell	Befristet	unbefristet
5-Tage-Modell (25%)*	NEIN*	JA*
10-Tage-Modell (50%)	JA	JA
15-Tage-Modell (75%)	JA	JA

Monatshälftenmodell (50%)	NEIN	JA
Freimonatsmodell (2 Optionen)	NEIN	JA
Variables Freimonatsmodell (1-6 Monate)	JA	NEIN
Variables Monatshälftenmodell (1-12 Hälften)	JA	NEIN

*Es wird für Kollegen auf den zu schließenden Stationen Sonderregelungen geben, diese werden vom Arbeitgeber bekannt gegeben.

- Bei den Teilzeiten T15, F10 und T5 wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt, unter gewissen Voraussetzungen und in begrenztem Rahmen, an die 5-Tages-Blöcke bis zu 2 weitere Arbeitstage (sogenannte „Mehrtage“) anzufügen. Die Anzahl der maximalen Arbeitstage im Jahr bleibt jedoch gleich.

Dies kann bei der jeweiligen Teilzeit maximal wie folgt genutzt werden:

- T15 einmal pro Monat
- F10 einmal alle zwei Monate
- T5 einmal alle drei Monate

Abschnitt II: Unbefristete Teilzeit

§2 (3)

„In unbefristeter Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer, die beantragen, ihre Arbeitszeit zu verändern, werden bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes auf der jeweiligen Station bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt; es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen.“

Abschnitt III für befristete und unbefristete Teilzeit

§ 1 (5)

„Mitarbeiter, die nach der Elternzeit zurückkehren, werden bis zum vollständigen Abschluss der Schulungsmaßnahmen (inkl. notwendigen Einweisungsflügen) sowie bis zum vollständigen Abbau von Resturlaub in Vollzeit beschäftigt. Erst nach Abschluss der vollständigen

Schulungsmaßnahmen (inkl. notwendigen Einweisungsflügen) erfolgt die Teilzeittätigkeit ab dem folgenden Kalendermonat.“

Außerdem haben wir in einer weiteren Tarifvereinbarung Folgendes tariflich vereinbart:

Kabinenpersonal

1. Neufassung von Tarifverträgen

Die Parteien sind übereingekommen folgende Tarifverträge neu zu fassen:

- Vergütungstarifvertrag Nr. 7 (neu Nr. 8) für das Kabinenpersonal der TUIfly GmbH
- Vergütungstarifvertrag Nr. 30 (neu Nr. 31) für das Kabinenpersonal der TUIfly GmbH

- Manteltarifvertrag Nr. 2 (neu Nr. 3) für das Kabinenpersonal der TUIfly GmbH
(Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der unterzeichnete Manteltarifvertrag Nr. 3 ggf. einer weiteren kurzfristigen redaktionellen Überarbeitung bedarf. Dazu werden unmittelbar nach Abschluss Termine vereinbart. Die redaktionelle Bearbeitung ist bis spätestens 31. März 2021 abzuschließen.)
- Tarifvertrag Nr. 2 (neu Nr. 3) zur Teilzeit für das Kabinenpersonal der TUIfly GmbH
- Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung für das Kabinen- und Bodenpersonal Nr. 1 in Form einer Protokollnotiz für das Kabinenpersonal

2. Freiwilligenprogramm

Mit diesen Restrukturierungsmaßnahmen ist ein Personalabbau im Bereich der Kabinenmitarbeiter verbunden. Um den Personalabbau so sozialverträglich wie möglich zu gestalten, wird jedem zwischen dem 01. März und dem 31. Dezember 2021 von einer betriebsbedingten Beendigungskündigung konkret bedrohten Arbeitnehmer des Kabinenpersonals das Angebot unterbreitet, an einem Freiwilligenprogramm teilzunehmen und einen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen mit dem Ziel, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Die Mitarbeiter erhalten neben den im Sozialplan für das Kabinenpersonal vereinbarten Abfindungsleistungen ungeachtet des individuellen Beschäftigungsgrades eine zusätzliche Abfindung in Höhe von 5.000 € brutto. Die weitere Ausgestaltung des Freiwilligenprogramms erfolgt auf der betrieblichen Ebene mit der Personalvertretung Kabine.

3. Umstationierung

Im Rahmen der Restrukturierung sind Stationsschließungen und damit Umstationierungen von Kabinenpersonal beabsichtigt. Im Zuge der Umstationierungen ist vorgesehen auf betrieblicher Ebene den verbleibenden Arbeitnehmern eine Prioritätsabfrage bzgl. der

Bestandsstationen anzubieten; je nach zugeteilter Priorität sind unterschiedliche mit der betrieblichen Mitbestimmung zu vereinbarende Mobilitätspauschalen vorgesehen.

Sofern im Hinblick auf die Restrukturierung ein Interessenausgleich und/oder Sozialplan Sonderregelungen zur befristeten Teilzeitvergabe für Arbeitnehmer an Schließungsstationen, die umstationiert werden, getroffen werden, gilt abweichend von Abschnitt 2, § 4 Ziffer 2 Tarifvertrag Teilzeit Nr. 3 das 5-Tagemodell befristet für das Kalenderjahr 2022. Neben der befristeten Teilzeitvergabe steht die unbefristete Teilzeitvergabe für das Kalenderjahr 2022 hingegen nur den Arbeitnehmern zur Verfügung, die nicht von einer Umstationierung in Folge von Stationsschließung betroffen sind.“