



dbb beamtenbund und tarifunion, GB Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Mitglieder der Geschäftsführung der  
Bundestarifkommission des dbb

Mitglieder der Bundestarifkommission des dbb

Mitgliedsgewerkschaften des dbb

dbb einschließlich Landesbünde

dbb bundesfrauenvertretung, dbb jugend,  
dbb bundessenorenvertretung

dbb-Dienstleistungszentren

1. Dezember 2020 Sz/ki

## **Nr. 22/2020**

### ***Notlagen-Tarifvertrag für TVöD-Beschäftigte an Flughäfen Abschluss zur Sicherung der Arbeitsplätze während der Corona-Pandemie***

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am 1. Dezember 2020 haben sich der dbb und ver.di mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf den Abschluss eines bundesweit geltenden Notlagen-Tarifvertrags für die Beschäftigten an Flughäfen im Bereich des TVöD geeinigt. Die Arbeitgeberseite hatte die Gewerkschaften im Rahmen der Einkommensrunde 2020 zu Tarifverhandlungen über einen Notlagen-Tarifvertrag aufgefordert, da die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie an den Flughäfen besonders drastisch sind. Die Passagierzahlen und Flugbewegungen waren teilweise im Vergleich zum Vorjahr um über 90 Prozent eingebrochen. Die weitere Entwicklung des internationalen Luftverkehrs ist aufgrund des dynamischen Pandemiegeschehens nach wie vor unsicher.

In der Einigung zur TVöD-Einkommensrunde 2020 vom 25. Oktober 2020 hatten sich die Tarifparteien darauf verständigt, über einen Notlagen-Tarifvertrag für die Flughäfen zu verhandeln. Nach acht schwierigen Verhandlungsrunden wurde nun eine Einigung erzielt, mit der die Arbeitsplätze an den Flughäfen dauerhaft gesichert werden können. Dabei haben die Gewerkschaften es geschafft, die ursprünglich deutlich weitergehenden Forderungen der Arbeitgeberseite auf ein Maß zu reduzieren, mit dem sich die Verhandlungskommissionen der Gewerkschaften einverstanden erklären konnten, um für die Kolleginnen und Kollegen größtmögliche Sicherheit zu erreichen. Es wurde eine Erklärungsfrist bis zum 15. Januar 2021 vereinbart.

#### **Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD BT-F fallen, für die Beschäftigten der Tochterunternehmen von Flughafenbetreibern, die ebenfalls unter den Geltungsbereich des TVöD fallen sowie für Beschäftigte von Unternehmen mit einem Haustarifvertrag, der vollumfänglich auf den TVöD BT-F verweist.

Der Tarifvertrag gilt nicht für Auszubildende und Beschäftigte, die bis zu seinem Inkrafttreten einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben.

### **Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen**

Grundlage des Notlagen-Tarifvertrags ist der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungs- und Änderungskündigungen für die gesamte Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023.

### **Revisionsklausel**

Die Gewerkschaften haben außerdem eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit der Notlagenregelungen durchgesetzt, sobald die Passagierzahlen sich deutlich positiv entwickeln. Wenn die Passagierzahlen im Jahr 2022 an einem Flughafen für zwei Quartale hintereinander 75 Prozent der Passagierzahlen der entsprechenden Quartale des Jahres 2019 erreichen, besteht eine Kündigungsmöglichkeit bezüglich der Notlagen-Vereinbarungen an diesem Flughafen. Dies hat zur Folge, dass erneut Verhandlungen aufgenommen werden. Kommt es zu keiner Einigung, gelten die Regelungen des TVöD dort wieder uneingeschränkt. Im Jahr 2023 besteht die Kündigungsmöglichkeit, wenn 85 Prozent der Passagierzahlen der entsprechenden Quartale des Jahres 2019 erreicht werden. Bereits vor Erreichen dieser Passagierzahlen werden beim Überschreiten bestimmter Schwellenwerte die Entgelterhöhungen vorgezogen. Die genaue Vorgehensweise wird unter „Lineare Entgelterhöhungen“ beschrieben.

Im Gegenzug besteht eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit, wenn an einem Flughafen in zwei aufeinanderfolgenden Quartalen im Jahr 2022 40 Prozent oder im Jahr 2023 50 Prozent der Passagierzahlen der Vergleichsquartale unterschritten werden. Wenn bis zum zweiten Quartal 2022 45 Prozent oder bis zum ersten Quartal 2023 55 Prozent der Passagierzahlen der Vergleichsquartale unterschritten werden, kann ohne Kündigung erneut über den Notlagen-Tarifvertrag verhandelt werden.

### **Corona-Sonderzahlung**

Die Beschäftigten an den Flughäfen haben noch im Dezember 2020 einen Anspruch auf eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung in folgender Höhe:

- Entgeltgruppen 1 bis 3: 800 Euro
- Entgeltgruppen 4 bis 6: 750 Euro
- Entgeltgruppen 7 und 8: 700 Euro
- Entgeltgruppen 9a bis 12: 400 Euro
- Entgeltgruppen 13 bis 15: 300 Euro

### **Lineare Entgelterhöhungen**

Die linearen Entgelterhöhungen, die für den TVöD-Bereich vereinbart wurden, werden verschoben:

- ab 1. Oktober 2022: plus 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro
- ab 1. April 2023: plus 1,8 Prozent
- ab 1. Oktober 2023: Geltung der vollen, dann aktuellen TVöD-Tabelle

Die Erhöhungsschritte werden unter den folgenden Voraussetzungen vorgezogen:

Wenn bis zum zweiten Quartal 2022 in zwei aufeinanderfolgenden Quartalen 65 Prozent der Passagierzahlen der entsprechenden Quartale der Jahre 2018 / 2019 erreicht werden, wird der Entgelterhöhungsschritt des Jahres 2022 um drei Monate auf 1. Juli 2022 vorgezogen beziehungsweise bei Erreichen von 70 Prozent um sechs Monate auf den 1. April 2022.

Wenn die Fluggastzahlen bis zum ersten Quartal 2023 in zwei aufeinanderfolgenden Quartalen 75 Prozent der entsprechenden Quartale der Jahre 2018 / 2019 erreichen, wird der erste Erhöhungsschritt des Jahres 2023 um drei Monate auf den 1. Januar 2023 vorgezogen. Werden 80 Prozent erreicht, wird der Erhöhungsschritt um sechs Monate auf den 1. Oktober 2022 vorgezogen. Ab dem 1. Juli 2023 gilt dann die aktuelle ungekürzte TVöD-Tabelle.

### **Leistungsorientierte Bezahlung**

Die leistungsorientierte Bezahlung wird in den Jahren 2021, 2022 und 2023 ausgesetzt. Eine Ausnahme besteht für den Flughafen Hamburg für das Jahr 2021. Dort wurde die Auszahlung der leistungsorientierten Bezahlung für das Jahr 2021 betrieblich bereits fest zugesagt. Es erfolgt eine Verrechnung mit der Corona-Sonderzahlung, die im Jahr 2020 ausgezahlt wurde.

### **Zusatzversorgung**

Den eigentlich von der Arbeitgeberseite geforderten Eingriff in die Anwartschaften der Zusatzversorgung haben die Gewerkschaften abgewehrt. Die Tarifparteien haben sich stattdessen darauf geeinigt, den Arbeitnehmerbeitrag zur Zusatzversorgung während der Laufzeit des Notlagen-Tarifvertrags befristet ab dem 1. Januar 2021 um 0,8 Prozentpunkte zu erhöhen. Die Jahressonderzahlung der Jahre 2021, 2022 und 2023 wird aus dem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt herausgenommen. Die Jahressonderzahlung selbst bleibt unverändert erhalten.

### **Kurzarbeit**

Bereits im Rahmen der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2020 haben sich die Tarifparteien verständigt, die Möglichkeit der Kurzarbeit im kommunalen Bereich bis zum 31. Dezember 2021 zu verlängern. Diese Möglichkeit soll für die Beschäftigten an Flughäfen so weitgehend wie möglich in Anspruch genommen werden.

### **Arbeitszeit ab 2022**

Ab dem Jahr 2022 wird, soweit die Möglichkeit der Kurzarbeit nicht mehr besteht, die Wochenarbeitszeit befristet um 6 Prozent (maximal auf 36,66 Wochenstunden) abgesenkt. Das Entgelt verringert sich entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine entsprechende Absenkung, jedoch nicht auf unter 18 Wochenstunden. Eine Absenkung erfolgt nicht für Beschäftigte mit laufenden Altersteilzeitverträgen oder Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2021 einen Altersteilzeitvertrag abschließen. Die Arbeitszeit kann bereichs- und funktionsbezogen unter Mitbestimmung des Betriebsrats wieder angehoben werden. Überstundenzuschläge werden nach der ursprünglichen tariflichen Arbeitszeit berechnet.

Die Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung erfolgt unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. In den Bereichen, in denen Schicht- und Wechselschichtdienst geleistet werden, werden bei einer Arbeitszeitreduzierung um 6 Prozent mindestens 8 zusätzliche freie Tage eingeplant, bei einer abweichenden Arbeitszeit mindestens 50 Prozent freie Tage, beispielsweise bei Reduzierung um eine Stunde mindestens 3 zusätzliche freie Tage.

### **Leiharbeit und Werkverträge**

Die Arbeitszeitverkürzungen dürfen weder durch Leiharbeit noch durch Werkverträge ausgeglichen werden, es sei denn, der Betriebsrat hat einer bereichs- und funktionsbezogenen Arbeitszeiterhöhung nicht zugestimmt und so verhindert, dass bestimmte Tätigkeiten von den Flughafenbeschäftigten durchgeführt werden.

### **Dividenden und Gewinne**

Die Tarifparteien sind sich einig, dass während der Laufzeit des Notlagen-Tarifvertrags keine Dividenden oder Gewinne ausgeschüttet werden. Wenn dies dennoch erfolgt, wird für das betreffende Jahr und die weiteren Jahre der Laufzeit die leistungsorientierte Bezahlung ausgezahlt. Für den gleichen Zeitraum besteht dann ein Anspruch analog dem gekündigten Tarifvertrag zur Ertragsbeteiligung.

### **Ausgliederungen**

Bei Ausgliederungen von Geschäftsbereichen während der Laufzeit des Notlagen-Tarifvertrags werden bei Betriebsübergang oder Vereinbarung eines Sozialplans die vor seinem Inkrafttreten geltenden Tarifbedingungen zugrunde gelegt.

### **Erklärungsfrist für Flughäfen, Inkrafttreten und Laufzeit**

Einzelne Flughafenunternehmen haben die Möglichkeit, bis zum 11. Dezember 2020 zu erklären, dass sie nicht unter den Notlagen-Tarifvertrag fallen wollen. In diesem Fall gelten dort die bisherigen Tarifbedingungen einschließlich der Tarifergebnisse in der TVöD-Einkommensrunde 2020.

Der Notlagen-Tarifvertrag tritt zum 1. September 2020 in Kraft. Er hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

### **Verhandlungszusage für Haustarifverträge an Flughäfen**

Die Gewerkschaften haben sich außerdem bereit erklärt, im Bereich von Haustarifverträgen an Flughäfen, die bezüglich der Entgelterhöhungen auf den TVöD verweisen, über vergleichbare Regelungen zu verhandeln. Dabei sind jedoch Unterschiede in der Struktur und dem Vergütungs- und Arbeitszeitniveau zu berücksichtigen.

### **Bewertung**

Tarifabschlüsse, die – wenn auch nur temporäre – Einschnitte bei den Arbeitsbedingungen vorsehen, sind mit dem Selbstverständnis von Gewerkschaften eigentlich nicht zu vereinbaren. Dennoch sind wir der Überzeugung, dass wir im vorliegenden Fall nur durch den Abschluss des Notlagen-Tarifvertrags unserer Verantwortung für die Kolleginnen und Kollegen gerecht geworden sind.

Wir haben erreicht, dass die Arbeitsplätze an den Flughäfen auch in der noch nie dagewesenen pandemie-bedingten Krise gesichert bleiben. Anderenfalls wäre mit betriebsbedingten Beendigungs- und Änderungskündigungen in großer Zahl zu rechnen gewesen. Wir haben außerdem erreicht, dass auch die Beschäftigten an den Flughäfen an der Entgeltentwicklung im TVöD teilhaben, wenn auch für einen befristeten Zeitraum zeitlich verzögert, und dass die Kolleginnen und Kollegen noch in diesem Jahr die steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung erhalten, die in den unteren Entgeltgruppen sogar höher ausfällt als im übrigen TVöD-Bereich.

Bei den sonstigen befristeten Sonderregelungen konnten wir durch zähe Verhandlungen deutlich weitergehende Forderungen der Arbeitgeberseite verhindern. Zudem ist sichergestellt, dass die Notlagenregelungen beendet werden können beziehungsweise die Entgelterhöhungen vorgezogen werden können, wenn sich die Passagierzahlen wieder deutlich nach oben entwickeln.

Insgesamt stellt der Notlagen-Tarifvertrag damit einen akzeptablen und wichtigen Abschluss in schwieriger Zeit dar, der den Kolleginnen und Kollegen an den Flughäfen Sicherheit für die Zukunft bringt.

Mit kollegialen Grüßen

Volker Geyer  
Stellv. Bundesvorsitzender  
Fachvorstand Tarifpolitik