

# EIN GUTER START: TARIFABSCHLUSS 20.12.2016



**Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe GdF-Mitglieder,**

kurz vor Weihnachten haben wir euch mit einer letzten Tarifinfo für das Jahr 2016 erstmals über das von GdF und DFS am **20.12.2016 vereinbarte Tarifpaket** informiert. Wir hatten gleichzeitig versprochen, dass weitere Informationen – auch als Basis für Beratungen und Diskussionen vor Ort – folgen werden.

Dieses Versprechen lösen wir hiermit ein und stellen das Tarifpaket nochmals vor. Es besteht aus den folgenden Komponenten:

- Eckpunkte **Konzerntarifvertrag**
- Rationalisierungs-/**Kündigungsschutz**
- Vorruhestand/**Altersteilzeit**
- Differenzierungsklauseln/**Unterstützungsverein**

## ZUKUNFTSSICHERUNG FÜR ALLE DFS-MITARBEITER

Nur die Älteren unter euch werden sich noch erinnern: Es gab in der DFS mal einen „Strukturtarifvertrag“ (1992 bis Anfang 2000er Jahre) und einen „Rationalisierungsschutztarifvertrag“ (2007 – 2012). Damals vollzog sich die Umstrukturierung im Wesentlichen noch innerhalb der DFS, seit einigen Jahren läuft sie sowohl im Inneren (Personalabbau) als auch im Äußeren (Ausgliederung von Teilbereichen, insbesondere des sogenannten Drittgeschäfts).

Umso mehr gilt: Der Schutz vor Ausgliederung, Bestandsverlust und Kündigung – nie war er (getreu eines alten Werbeslogans) – so wertvoll wie heute! Und diese Erkenntnis hat der GdF seit dem Frühjahr 2015 als Ansporn gedient, mit der DFS Eckpunkte für einen „**Konzerntarifvertrag**“ anzustreben, der den größtmöglichen Schutz für alle Mitarbeiter bietet. Unsere Hartnäckigkeit über fast zwei Jahre hat sich nun ausgezahlt:

Die jetzt im Rahmen der „**Eckpunkte Konzerntarifvertrag**“ vereinbarten Regelungen sind ein Quantensprung in der Tarifgeschichte der DFS und enthalten Schutz-

regelungen, die wir in dieser Tragweite anfangs selbst nicht für möglich gehalten hätten. In der Präambel der „Eckpunkte Konzerntarifvertrag“ heißt es:

“*Der Bestandsschutz für die im DFS-Konzern beschäftigten Mitarbeiter sowie die Festlegung tariflicher Mindestarbeitsbedingungen zur Absicherung der Arbeitsverhältnisse aller Konzernbeschäftigten stehen dabei im Vordergrund.*”

Wie sieht dieser Bestandsschutz nun aus? Er enthält vier zentrale Elemente:

- Einen **Be(sitz)standsschutz** für alle Mitarbeiter
- Eine Verhandlungsverpflichtung für **konzernweite Mindeststandards**
- Eine Verhandlungsverpflichtung „**Drittgeschäft**“
- Einen **konzernweiten Arbeitsmarkt**

1. Der Bestandsschutz bzw. Besitzstandsschutz ist in **Grafik 1** verdeutlicht. Alle Mitarbeiter im sogenannten „Schutzkreis 1“ – dies umfasst die im Luftverkehrsgesetz zur Erfüllung der Flugsicherungsdienste bezeichneten Arbeitsverhältnisse, Aufgaben oder Funktionen – unterliegen für den Zeitraum von 5 Jahren einem strikten Ausgliederungsverbot; dieser Schutz schließt auch Betriebsübergänge gem. § 613a BGB aus. Alle sonstigen DFS-Mitarbeiter unterliegen für denselben Zeitraum einer sogenannten **Veränderungssperre**, die zunächst Verhandlungen zwischen den Tarifparteien (ggf. mit nachfolgender Schlichtung) erfordern. Falls nach Abschluss dieser Verhandlungen immer noch Nachteile drohen sollten, wird dies dann ein tariflicher Sozialplan regeln.

**Für alle Mitarbeiter/innen der DFS GmbH besteht bis 2021 Schutz des Besitzstandes**  
(Schutz vor Änderungskündigung, Herabgruppierung oder sonstiger Besitzstandsverschlechterungen) bei Missachtung von:

**SCHUTZKREIS 1**

für Arbeitsverhältnisse, Aufgaben oder Funktionen des § 27c Abs. 2 Satz 1 LuftVG besteht ein **Ausgliederungsverbot** (kein Betriebsübergang und kein dauerhafter Einsatz im Drittgeschäft)

**SCHUTZKREIS 2**

für alle anderen Arbeitsverhältnisse, Aufgaben oder Funktionen in der DFS GmbH besteht eine **Veränderungssperre** und eine **Verhandlungspflicht** für den Zeitraum der Verhandlungen (längstens 12 Wochen) für einen **tariflichen Sozialplan**.

Grafik 1

Die Regelungen haben eine **Laufzeit bis Ende 2021** und sind grundsätzlich nicht kündbar. Eine Ausnahme gilt lediglich für den absoluten Ausgliederungsschutz im letzten Jahr – kündigt die DFS, fallen auch diese Mitarbeiter unter das Privileg der Veränderungssperre (Schutzkreis 2).

2. verpflichten die „Eckpunkte Konzertarifvertrag“ beide Tarifvertragsparteien zur Verhandlung von **konzernweiten Mindeststandards** (Mantel, Vergütung, Versorgung) für alle Mitarbeiter des DFS-Konzerns. Damit soll nicht nur verhindert werden, dass es „weiße Flecken“ in der Flugsicherungstariflandschaft gibt, die Regelungen werden auch sicherstellen, dass Tariffucht kein Motiv für die Bildung oder Gründung einer DFS-Tochter sein kann.

3. besteht eine ähnliche Verhandlungspflicht für das sogenannte **„Drittgeschäft“**, damit – unter Beachtung der Mindeststandards – passgerechte tarifvertragliche Regelungen für verselbstständigte Gesellschaften abgeschlossen werden können (so wie bei der „Kaufbeuren ATM Training GmbH“ bereits geschehen). Alle vorgenannten Verhandlungspflichten können im Streitfall durch eine Schlichtung gelöst werden.

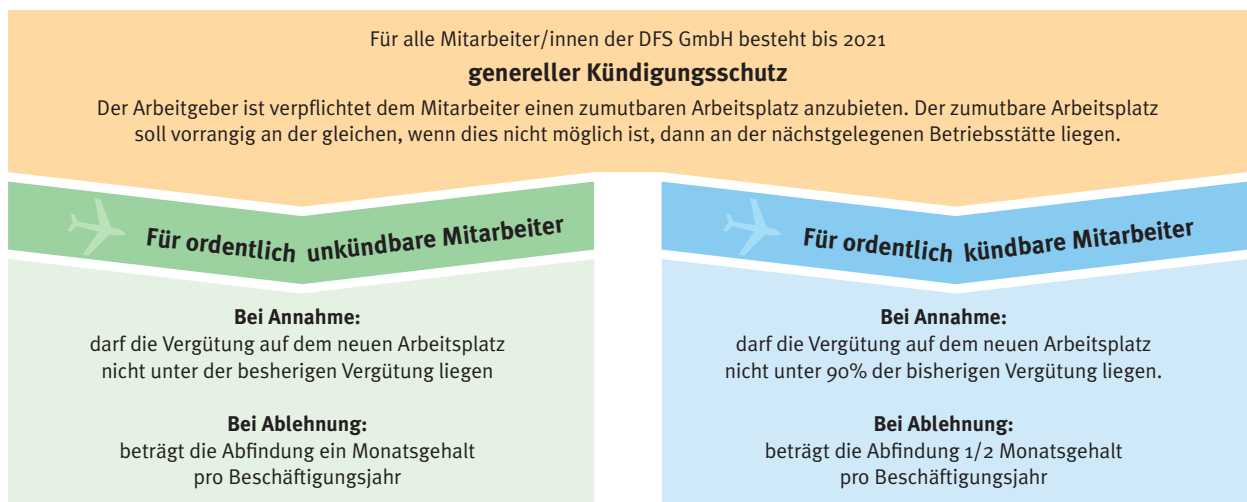
4. schließlich enthalten die „Eckpunkte Konzertarifvertrag“ Regelungen zum **konzernweiten Arbeitsmarkt**, welche den Arbeitgeber verpflichten, die Prüfung der Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung oder des Wechsels auf alle Konzerngesellschaften zu erstrecken.

Die vorstehend beschriebenen Inhalte des Konzertarifvertrags und seiner späteren Ausgestaltung sind Meilensteine, die in der Tariflandschaft ihresgleichen suchen. Doch damit nicht genug, haben wir mit der DFS im Rahmen des Strukturpakets noch weitere Vereinbarungen getroffen, die eher dem klassischen Rationalisierungsschutz entsprechen. Zu nennen wäre hier zunächst der individuelle ...

## ... KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Wir konnten mit der DFS einen für die Laufzeit des Vertrages (31.12.2021) geltenden **Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen** vereinbaren. Gleichzeitig haben wir die geforderte Qualität des zumutbaren Arbeitsplatzes auf ein extrem gutes Niveau gehoben und

damit die Grenze zum „sinnentleerten Arbeitsplatz“ deutlich zu Gunsten der Mitarbeiter verschoben. Die genauen Regelungen findet ihr im nachfolgenden Schaubild (**Grafik 2**).



Grafik 2

## VORRUHESTAND BEI STELLENWEGFALL DURCH STRUKTURMASSNAHMEN

Auch für den Fall, dass trotz aller Bemühungen auf allen Ebenen einzelne oder Gruppen von Stellen wegfallen, haben wir eine sehr günstige Regelung für die betroffenen Mitarbeiter gefunden.

Es besteht die Möglichkeit, solchen Mitarbeitern einen **vorzeitigen Ruhestand** anzubieten, der frühestens mit dem vollendeten 56. Lebensjahr und einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren beginnt. Die weiteren Kennzahlen des Angebotes sind das **Ruhestandsgeld von 70%** der Vormonatsvergütung inkl. des Anteils von Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Anpassung des Ruhestandsgeldes mit den tariflichen Steigerungen in der Zukunft. Wie in der Übergangsversorgung ist auch hier die Regel, den frühestmöglichen Antrag auf die gesetzliche Altersrente zu stellen.

Sollte das Ruhestandsgeld unter der BBG gelegen haben, wird zusätzlich ein **Rentenverlustausgleich** durch die DFS gewährt. Hier gilt die gesetzliche Berechnungslogik für solche Fälle (Beschäftigungsgrad vor der Inanspruchnahme, Anrechnung aller Zeiten des Bezuges von Vorruhestandsgeld für die bAV). Das ruhegeldfähige Jahreseinkommen ist das um die Tarifierhöhungen dynamisierte der entsprechenden Jahre vor Eintritt in den Vorruhestand. Eine Kürzung der bAV im Falle einer vorzeitigen Inanspruchnahme findet ebenfalls **nicht statt**.

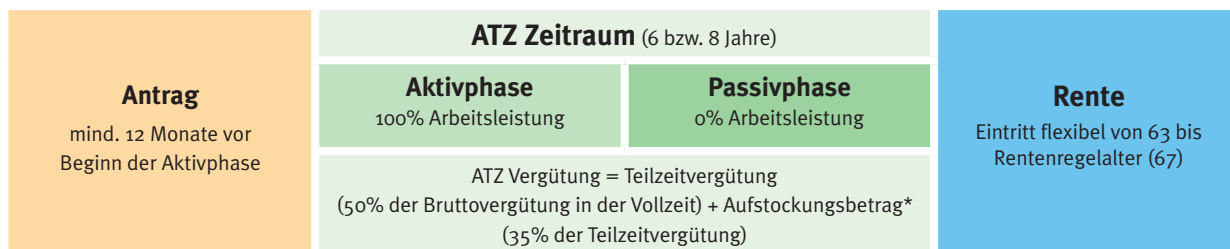
Kurzum: eine umfassende Absicherung für den Fall der Fälle. Wir hoffen natürlich, dass die DFS auch in Zukunft den Mitarbeitern weiterhin attraktive Stellen mit einer guten Zukunftsperspektive anbieten kann, aber wir wollen auch für den ungünstigen Fall gewappnet sein.

## ALTERSTEILZEIT

Die Regelungen zur Altersteilzeit betreffen alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, ausgenommen diejenigen, die einer Übergangsversorgungsregelung unter-

fallen oder Beamte bzw. beurlaubte Soldaten sind. Die Eckdaten könnt ihr den zwei Schaubildern entnehmen (**Grafik 3.1**, Blockmodell allgemein ohne Beispiel).

### Altersteilzeit (ATZ) – Blockmodell



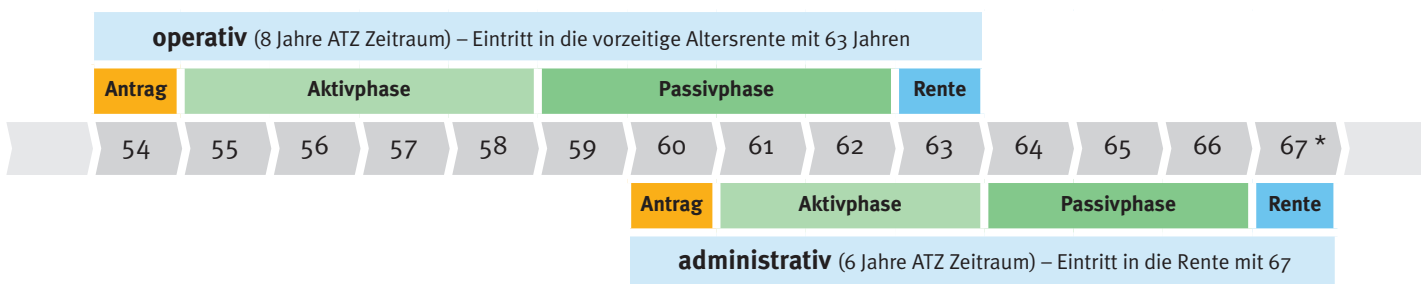
\* Der Aufstockungsbetrag ist von der Lohnsteuer und den Sozialabgaben befreit, wird also als Netto ausgezahlt.

Grafik 3.1

Wir haben eine Regelung geschaffen, die in der Tariflandschaft außergewöhnlich ist. Die **Quotierung** in dieser Höhe (**50%** der jeweiligen Jahrgänge) und der damit verbundene **sichere** Zugang zu dieser Regelung, gepaart mit einer **35% Aufstockung** sind für sich genommen schon ein richtig gutes Angebot. Die Aufstockung ist steuer- und sozialversicherungsfrei und wird nur in der Bemessung des Steuersatzes berücksichtigt. Dadurch ergeben sich Nettowerte, die je nach Vergütungsgruppe um die 80 % liegen. Dabei gilt der Grundsatz:

Je niedriger die Vergütungsgruppe, desto höher das relative Netto. Nimmt man nun noch den teilweisen Ausgleich (ca. 50%) der Verluste in der bAV und die Möglichkeit der freien Entscheidung über den Zeitpunkt des Eintritts in die gesetzliche Altersrente dazu, dann ergibt sich ein Gesamtpaket, das den Mitarbeitern alle Varianten an die Hand gibt, um den gleitenden Übergang in die Rente selbstbestimmt zu planen. (**Grafik 3.2**, zwei Beispiele ohne Erklärungen).

### Altersteilzeit (ATZ) – Blockmodell Beispiele



\* Beide Phasen sind flexibel von 54 → 67 verschiebbar

Grafik 3.2

Es ist das erste Mal in der Geschichte der DFS, dass eine solche Möglichkeit allen Mitarbeitern eingeräumt wird, und das wiederum ist nur der Hartnäckigkeit der Tarifkommission der GdF zu verdanken. In den letzten zwei Jahren wurde auch intern sehr gerungen, um den jetzt unterzeichneten Abschluss möglich zu machen. Wir zeigen euch nachstehend einen Auszug aus dem Original-Abschluss, der verdeutlicht, was die von uns immer wieder eingeforderte Gemeinschaft bedeutet.

Die monetäre Kompensation dieser Regelung, auch und vor allem durch die Zustimmung der operativen Mitarbeiter, ist ein deutliches Zeichen gelebter Solidarität. Die nachfolgend beschriebene Regelung ist ebenfalls von den Mitarbeitern aller Gruppen durch Verzicht an anderer Stelle ermöglicht worden.

## 6. Finanzielle Kompensation

Die Kosten der Altersteilzeit (1.) und der Regelungen (4.) zum vorzeitigen Renteneintritt bei besonders langjährig Versicherten werden von der GdF getragen und sind im zeitgleich vereinbarten Vergütungsabschluss berücksichtigt.



# BEITRITTSERKLÄRUNG

(bitte vollständig ausgefüllt per Post versenden an:)

## GdF e. V. · Gewerkschaft der Flugsicherung

Geschäftsstelle  
Am Hauptbahnhof 8  
60329 Frankfurt a. M.

Name / Vorname

Geburtsdatum

Straße / Hausnummer

PLZ / Ort

Beschäftigt bei + Niederlassung

Tätigkeit



**Keine bAV Kürzung bei vorzeitigem Renteneintritt!** Diese Überschrift kommt so ganz nebenbei daher, enthält aber wichtige Punkte, die uns schon sehr lange unter den Nägeln gebrannt haben. Wir können jetzt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Rente für **besonders langjährig Versicherte** (Nahles Rente 45 Jahre) in Anspruch nehmen, die Abschläge in der betrieblichen Altersversorgung ersparen. Gleiches gilt auch für solche

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Rente für **langjährig Versicherte** (35 Jahre) in Anspruch nehmen und deren Arbeitsplatz aufgrund einer Strukturmaßnahme wegfallen soll. Die unklare Regelungslage bei unseren schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen wurde ebenfalls mit in diese Regelung einbezogen und damit gleichgestellt.

## DIFFERENZIERUNGSKLAUSEL

Die vorstehend skizzierten Abschlüsse im Rahmen des von der GdF fast zwei Jahre verhandelten Gesamtpaketes zeigen vor allem, dass effektiver Be(sitz)standsschutz nicht nur gewerkschaftliche Rhetorik sein muss, sondern wirklich erreicht werden kann. Nebenbei beweist der Abschluss des Gesamtpaketes auch, dass die GdF keine „Lotsengewerkschaft“, sondern tatsächlich eine

Gewerkschaft aller Flugsicherungsmitarbeiter ist. Denn der Abschluss kommt gerade auch den Mitarbeitergruppen zugute, die bislang keineswegs zum Beitrag zahlenden „Stammklientel“ der GdF gehörten. Umso mehr stellt sich die berechtigte Frage, **was die GdF eigentlich im besonderen Maße für ihre Mitglieder tut?**

hier abtrennen



Gläubiger-Identifikationsnummer DE20GDF0000976399  
Mandatsreferenz ist Ihre zukünftige Mitgliedsnummer.

Die Höhe des Beitrages regelt die GdF-Richtlinie „Beitag“.

monatlich     vierteljährlich     halbjährlich     jährlich  
Zahlungsart

Gruppe \_\_\_\_\_ Stufe \_\_\_\_\_ Band \_\_\_\_\_ Tz \_\_\_\_\_  
Vergütung

Monatlicher Arbeitslohn

E-Mail

Telefon

Ort, Datum und Unterschrift

## EINZUGSERMÄCHTIGUNG

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die GdF e. V., Beitragsszahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GdF e.V. auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen

Name / Vorname des Kontoinhabers

Kreditinstitut

BIC

IBAN

Ort, Datum und Unterschrift

Auch diese Antwort haben wir am Tariftisch gegeben und mit der DFS eine Vereinbarung über die Einführung tariflicher Differenzierungsklauseln (**Bonusregelungen zugunsten von Gewerkschaftsmitgliedern**) vereinbart. Auch hier der entsprechende Auszug aus dem Tarifergebnis:

## II. Unterstützungsverein

Zur finanziellen Förderung sozialer Zusatzleistungen stellt die DFS GmbH folgende Beträge zur Verfügung:

- Mit Wirkung zum 1.1.2016 0,3% der Summe der tariflichen Monatsvergütungen gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 des Manteltarifvertrages,
- mit Wirkung zum 1.1.2017 0,3% der Summe der tariflichen Monatsvergütungen gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 des Manteltarifvertrages,
- mit Wirkung zum 1.1.2018 0,3% der Summe der tariflichen Monatsvergütungen gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 des Manteltarifvertrages,
- mit Wirkung zum 1.1.2019 0,3% der Summe der tariflichen Monatsvergütungen gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 des Manteltarifvertrages,

Einzelheiten hierzu werden nach Abschluss der Vergütungsrunde 2016 zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart.



Dies liest sich unspektakulär, ist aber von erheblicher Tragweite. Denn durch den (von der GdF) verwalteten Unterstützungsverein ist gewährleistet, dass tatsächlich nur GdF-Mitglieder in den Genuss der zusätzlichen Leistungen kommen – und es ist nichts weiter als gerecht, den aktiven (monetären und sonstigen idealistischen) Beitrag der GdF-Mitglieder auch mit einem besonderen Bonus zu belohnen. Dass dieser von dauerhafter Natur ist, war unser besonderes Anliegen.

Wie nah wir hier die Hand am Pulsschlag des Geschehens haben, wird durch das Programm des im März in Berlin tagenden Hans-Böckler-Forums (größte gewerk-

schaftliche Arbeitsrechtstagung) unterstrichen. Die Differenzierungsklauseln und die sich daraus ergebenden Handlungsoptionen für die Tarifvertragsparteien werden dort ein wesentlicher Programmpunkt sein.

Die Ausgestaltung mit der DFS wird, entsprechend der zwischenzeitlich gesammelten Erkenntnisse, noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Doch wenn es soweit ist, werden die bis dahin in den Unterstützungsverein nach und nach fließenden erheblichen Volumina **ausschließlich den GdF-Mitgliedern zugutekommen!**

## GESAMTBEWERTUNG

Wie stets ist es schwierig, über sich selbst zu reden. Daher in aller Kürze: Wir glauben, im Wege einer guten Tarifpartnerschaft, an der die DFS fraglos ihren Anteil hat, wichtige Weichen für eine mittel- bis langfristige Zukunftssicherung gestellt zu haben. Wir glauben auch, dass wir die bisherige „Vernachlässigung“ durch große Teile der administrativen DFS-Mitarbeiter nicht verdient haben – heute weniger denn je – und fordern diese auf, in die GdF einzutreten und sich aktiv an der weiteren Zukunftsgestaltung zu beteiligen. Der GdF-Bundesvorstand befasst sich zurzeit mit der Gründung eines dritten Fachbereichs „Unterstützungsdienste“, der gleichberechtigt neben den bisherigen Fachbereichen „FSBD“ und „FSTD“ stehen soll. Es liegt an euch, diesen mit vielen Mitgliedern und entsprechendem Einfluss auszustatten.

Und zu guter Letzt wollen wir über den vor uns liegenden, zweifellos anspruchsvollen, Aufgaben der Umsetzung nicht vergessen, dem vormaligen GdF-Vorstandsmitglied für Tarif/Recht, **Petra Reinecke**, ohne deren Beharrlichkeit über einen langen Zeitraum hinweg dieser Abschluss kaum möglich gewesen wäre, unseren Dank für ihr Engagement auszusprechen!

Für weitere Infos spricht die TK-Mitglieder an eurer Niederlassung, den Vorstand Tarif/Recht Markus Siebers oder den Verhandlungsführer Dirk Vogelsang direkt an und nutzt die in den nächsten Wochen und Monaten kommenden Veranstaltungen, die wir zu gegebener Zeit noch im einzelnen bekannt geben werden.

Ihr direkter Weg zu unserer GdF-App:



Apple



Android



**GdF e. V. · Gewerkschaft der Flugsicherung**

Geschäftsstelle

Am Hauptbahnhof 8

60329 Frankfurt a. M.

[www.gdf.de](http://www.gdf.de)