

Ein Interessenausgleich ist schriftlich niederzulegen und muss vom Betriebsrat und Arbeitgeber unterschrieben werden.

Beschäftigungssicherungstarifvertrag:

Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung enthalten meist u. a. Regelungen zur Abweichung von gültigen Tarifverträgen. Etwa die Absenkung der Arbeitszeit oder Gehaltsabsenkung.

Betriebsbedingte Kündigung:

Der Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer betriebsbedingt kündigen, wenn dringende betriebliche Umstände dessen Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

Die betriebsbedingte Kündigung, ist unter anderem nur dann zulässig, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Bereich unmöglich ist. Zweifelt der Arbeitnehmer an der Wirksamkeit der Kündigung, kann er Kündigungsschutzklage erheben.



Impressum:

Veröffentlichung der komba gewerkschaft Flughafen Frankfurt
V.i.S.d.P.:
1. Vorsitzender
Nsimba Gore, komba gewerkschaft Kreisverband Frankfurt Flughafen,
Geb. 162, Raum 1775, HBK016, 60547 Frankfurt/Flughafen

„Niemand hat die Absicht Mitarbeiter zu entlassen...“ oder ...wie man am besten seine Absichten verschleiert.

Es ist schon sehr seltsam. In diesen dunklen „Corona-Zeiten“ sollte doch die oberste Prämisse sein, zusammen zu halten und gemeinsam den Erhalt der Arbeitsplätze zu sichern. Aber gerade bei FraSec scheint die Geschäftsführung offensiv ihre eigenen Interessen auf dem Rücken der Beschäftigten durchsetzen zu wollen.

Anstatt konstruktiv an Lösungen zu arbeiten, wird wohl lieber ein Video mit einer „Love-Story“ für die der Geschäftsführung loyalen Betriebsratsmitglieder veröffentlicht.

Spätestens jetzt sollte hinterfragt werden, WER einen Nutzen von der aktuellen Regelungsabrede bezüglich der Kurzarbeit hätte.

Diese wurde schon zum zweiten Mal durch eine große Mehrheit im Betriebsrat abgelehnt. Und dies über alle Fraktionen hinweg (egal ob Gewerkschafts- oder freie Listen).

Interessant ist doch, dass alle Betriebe im Fraport-Konzern bereits eine Betriebsvereinbarung für die Zeit nach dem 31.03.21 haben – nur FraSec nicht.



Warum?

In der vom Betriebsrat abgelehnten Regelungsabrede ist auch eine ABSICHTSERKLÄRUNG enthalten, von betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31.08.21 abzusehen.

Warum nur eine Absichtserklärung?

Warum nur bis zum 31.08.? Endet das Jahr dann? Warum schaffen es alle anderen einen ausdrücklichen Kündigungsschutz bis zum 31.12.21 in einer Betriebsvereinbarung festzuschreiben?

Ach ja, man muss wohl seine Energie und Ressourcen besser für ein Video einsetzen. Wird hier versucht Wahlkampfhilfe zu leisten? Und zwar für die, welche lieber die Interessen der Geschäftsführung im Betriebsrat verfolgen, als die Interessen der Belegschaft!?

Wie kann es sonst sein, dass wir alle seit Jahren auf eine Betriebsvereinbarung zur Dienstplanung warten? Diese würde allen Beschäftigten Sicherheit geben. Aber hier murkst man ebenso lange mit einer Regelungsabrede herum. Nun, war es nicht auch der Tenor der Betriebsratsmitglieder, welche unbedingt diese Regelungsabrede zur Kurzarbeit wollten, dass man dadurch schneller zu einer Betriebsvereinbarung kommen würde?

Hat ja auch schon bei der (immer noch nicht vorhandenen) Betriebsvereinbarung zur Dienstplanung super funktioniert (siehe oben)!

Wir fordern die Geschäftsführung auf:

- Umgehend eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit zu verhandeln, welche schon bei allen anderen im Konzern existiert!



- Mit solchen Videos die Kolleginnen und Kollegen nicht zu verunsichern und gegeneinander aufzuhetzen
- Offensichtliche und öffentliche Unterstützung für der Geschäftsführung loyaler BR-Mitglieder zu unterlassen
- Sich für die „Nach-Corona-Zeit“ zu wappnen und nicht vorschnell mit Entlassungen zu liebäugeln

Gutes Personal kann man nicht mal ebenso finden, ausbilden und einstellen!

Was heißt das?

In letzter Zeit werden die Beschäftigten mit verschiedenen Begriffen konfrontiert. Es wird häufig unter anderem von: Sozialplan, Interessenausgleich, Beschäftigungssicherungstarifvertrag, betriebsbedingte Kündigungen u.s.w. gesprochen.

Was heißt das und was bedeutet das für mich??

Sozialplan:

Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zur Regelung von Nachteilen, die aus einer sogenannten Betriebsänderung entstehen. Solche Betriebsänderungen führen häufig dazu, dass der Arbeitgeber betriebsbedingte Kündigungen aussprechen will.

Interessenausgleich:

Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darüber, ob, wann und in welcher Weise eine geplante Betriebsänderung durchgeführt wird.

