



Auswirkungen der Airbuspläne



Bedeutung der Pläne des Managements für die einzelnen Standorte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor einem halben Jahr hat Airbus angekündigt, die internen Strukturen bei Airbus und PAG zu verändern. Die Airbus-Struktur- und Ausrüstungsmontage in Hamburg sowie die Standort Stade und die PAG-Standorte Augsburg (Werk I, II und III), Bremen und Nordenham sollen in einer eigenen neuen Tochterfirma gebündelt werden (der sogenannten „ASA“). Bei der Airbus Operations GmbH verbleiben die Standorte Bremen, Buxtehude und Hamburg. Die PAG-Standorte Varel sowie Augsburg (Werk IV) sollen als angebliche Einzelteilfertigungsstandorte (DPP) abgespalten und an einen Investor verkauft werden.

Kein Zukunftstarifvertrag und keine Beschäftigungssicherung mehr

Zum 31. Dezember 2021 endet der Zukunftstarifvertrag bei der Airbus Operations GmbH. Das Eckpunktepapier zur Beschäftigungssicherung bei der PAG endete schon am 31. Dezember 2020. Der Konzerntarifvertrag zur Leiharbeit endet am 31. März 2022. Bisher konnten mit dem Arbeitgeber zu alledem keine Nachfolge-Vereinbarungen getroffen werden. Damit fehlen alle Regelungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung, Zukunftsinvestitionen und garantierten Kernkompetenzen bzw. Arbeitspaketen zu dem Einsatz von Leiharbeit sowie der zukünftigen Ausbildung/Übernahme.

Sollte Airbus sich mit seinen Plänen zur Ausgliederung und Aufspaltung durchsetzen würde folgendes u.a. für die Standorte und Gesellschaften zukünftig gelten:

Airbus Operations GmbH (Hamburg, Bremen, Buxtehude)

- Nur allgemeine Zusagen für Arbeitsanteile (Workshare) am Flugzeug der Zukunft (NewSingleAisle) bzw. zukünftigen Flugzeugprogrammen
- Kein Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen
- Standortzusagen nur bis zum Jahr 2025
- Wegfall von EqualPay für LAKS ab dem 1. April 2022 und einer Höchstquote



ASA (Neue Aerostructure GmbH) (Hamburg, Stade, Bremen, Nordenham, Augsburg)

- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen nur beim Wechsel in die ASA
- Kein Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen darüber hinaus
- Standortzusagen nur bis zum Jahr 2025
- Nur allgemeine Zusagen/Aussagen für Arbeitsanteile (Workshare) am Flugzeug der Zukunft (NewSingleAisle) bzw. zukünftigen Flugzeugprogrammen
- Wegfall von EqualPay für LAKS ab dem 1. April 2022 und einer Höchstquote
- Die ASA soll am 1. Januar 2022 nur eine leere Hülle sein, ein Unternehmen ohne jegliches Betriebsvermögen wie Maschinen und Inventar. Trotzdem sollen die Beschäftigten wechseln.

Einzelteillfertigung (DPP) (Augsburg, Varel)

- Verkauf an einen unbekanntem Investor
 - Tragbares industrielles Konzept und Sicherung der sozialen Standards?
 - Sondierungen zwischen Airbus und potenziellen Investoren
 - Montana Aerospace AG soll nicht in Frage kommen
- Wird kein Investor gefunden:
 - Restrukturierung mit Abbau von 1.000 Arbeitsplätzen
 - Keine Investitionen
- Unklare Perspektiven zur Arbeitsplatz- und Standortsicherung
- Schlechtere oder keine Regelungen zur Ausbildung, Leiharbeit, Fremdvergaben, Arbeitszeitkonten oder Betriebsrenten

Zukunft- oder Sozialpaket?!

Im Airbus-Konzern haben wir eine lange Tradition, dass wir Veränderungen gemeinsam gestalten: Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter. So dass wir immer gemeinsame Wege finden, wie wir Airbus noch erfolgreicher machen und die besten Flugzeuge der Welt bauen können. Zukunft gestaltet man mit den Menschen und gibt ihnen Perspektiven und Sicherheiten. Leider setzt das Management zurzeit auf Konfrontation und zwingt uns in den Konflikt. Wir brauchen ein Zukunftspaket für alle heutigen Standorte von Airbus Operations und der PAG, Festschreibung der jetzigen Workshare- bzw. Arbeitsanteile für alle bestehenden und zukünftigen Flugzeugprogramme und das mindestens für die nächsten 12 Jahre. Wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist ein akzeptables Zukunftspaket zu vereinbaren, dann müssen wir für eine soziale Absicherung streiten. Die Zukunft gehört uns!



EIN FLUGZEUG – EIN TEAM.

ZUKUNFT GEHT NUR GEMEINSAM!