

Schlecker-Methoden am Flughafen

Jahrelang haben die Putzfrauen und -männer der **Klüh-Flugzeugreinigung** am Düsseldorfer Flughafen um bessere Arbeitsbedingungen gerungen. Sie haben regelmäßige Schichtzeiten durchgesetzt, sind gegen willkürliche Schikanen vorgegangen und haben mit ihren Warnstreiks 2009 mit dafür gesorgt, dass die extrem niedrigen Löhne im Reinigungsgewerbe angehoben wurden. Das alles konnten sie auch deshalb, weil sie einen Betriebsrat gewählt hatten, der konsequent die Interessen der Beschäftigten vertreten hat und sich nicht korrumpieren ließ.

Um den Betriebsrat loszuwerden und die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, dachte sich die Mutterfirma **Klüh Service Management** zusammen mit ihrem Hauptkunden **Air Berlin** einen Trick aus: Formal wird der Betrieb am Düsseldorfer Flughafen aus angeblichen Kostengründen geschlossen

– **Air Berlin** hatte eine Kostensenkung verlangt. Faktisch betreibt aber Klüh das Geschäft weiter, über die Leiharbeitsfirma **DLG Personalservice GmbH**, die zu 51% Klüh und zu 49% der Flughafen Düsseldorf GmbH und damit auch der **Stadt Düsseldorf** gehört. Und natürlich will Klüh das wertvolle Knowhow der bisher Beschäftigten behalten, denn es dauert Monate, bis neue Putzkräfte mit dem hektischen Betrieb am Flughafen und den vielen verschiedenen Flugzeugtypen klarkommen. In einem Sozialplan wurde daher festgelegt, dass die DLG einzelnen Beschäftigten des „geschlossenen“ Klüh-Betriebs Weiterbeschäftigungsangebote machen kann. Nur wer kein Angebot erhält bekommt eine Abfindung, und wer ein Angebot zur Weiterbeschäftigung ablehnt, bekommt keine Abfindung. Auf diese Weise kann sich die Firma Klüh, die jetzt formal als DLG auftritt, die Qualifikation erhalten, die Arbeitsbedingungen verschlechtern und weiter das lukrative Geschäft mit Air Berlin machen.

Juristisch nennt man das einen „Betriebsübergang“. Um zu verhindern, dass mit solchen Manövern der Kündigungsschutz ausgehöhlt und unterlaufen wird, wurde 1972 ins Bürgerliche Gesetzbuch der § 613a eingefügt, der festlegt, dass bei einem Be-

triebsübergang auch die Beschäftigungsverhältnisse an die neue Firma übergehen. Das wollen **Klüh / DLG / Air Berlin** natürlich auf jeden Fall verhindern. Bei Unternehmerverbänden und im Internet zirkulieren Anleitungen, mit welchen Tricks sich vermeiden lässt, dass eine solche Scheinverlagerung als Betriebsübergang gewertet wird. Daher hat die DLG nur etwa der Hälfte der Beschäftigten ein Angebot gemacht, denn nach Urteilen des BAG müssen es für einen Übergang mindestens 70-80% sein.

Abschiebung in Leiharbeit!

29 Beschäftigte wollen sich das nicht gefallen lassen und klagen auf Weiterbeschäftigung. In den bisherigen Verhandlungen sind bereits einige Ungereimtheiten zur Sprache gekommen. So hat die DLG zur Vorbereitung LeiharbeiterInnen wochenlang bei Klüh eingesetzt, damit diese angelernt werden können. Eine neue Arbeitsorganisation, die beweisen soll, dass es sich um keinen Übergang handelt, war schon von Klüh geplant worden – scheiterte aber am Widerstand des Betriebsrats. Was wieder zeigt, dass das ganze Manöver nur dazu dient, den Betriebsrat loszuwerden.

Überall wird Leiharbeit ausgeweitet, werden Löhne und Arbeitsbedingungen verschlechtert. Selbst die letzten rechtlichen Regelungen, die einen gewissen Schutz bieten sollten, werden unterlaufen. Daher ist es so wichtig, dass sich in diesem Fall Beschäftigte gegen diese Methoden zur Wehr setzen.

Diese exemplarische Auseinandersetzung um Leiharbeit und Prekarisierung braucht unsere Solidarität!

**Die nächsten Termine am Arbeitsgericht Düsseldorf
(direkt hinter dem Hauptbahnhof)
Freitag, den 18. Februar 2011, ab 8:30 Uhr**

KLÜH täuscht Betriebsschließung vor – wo bleibt da die Sauberkeit?

Weitere Hintergrundinformationen bei labournet:
www.labournet.de/branchen/dienstleistung/rg/