



MAGAZIN

Ausgabe 01/2016

- **Tarifergebnis 2015**
- **LH-Personalien**
- **Mobbing im Betrieb**
- **Letzte Ausgabe Lufthansa**
- **Beitragsanpassung**

Herausgegeben von der Vereinigung Luftfahrt e.V.
64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4
Telefon: 06152/82699 Telefax: 06152/3049
gegründet 1975
Seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International)
www.vluftfahrt.de



VORWORT

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott



Liebe Mitglieder,

liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich freue mich, Sie zur ersten Ausgabe unseres VL-Magazins in diesem Jahr begrüßen zu dürfen! Auch in 2016 möchten wir für Sie über die Geschehnisse in unserem Lufthansa-Konzern berichten, Ihnen Hintergrundwissen liefern und über aktuelle Themen informieren.

Für uns alle liegt ein sehr ereignisreiches Jahr hinter uns und auch die vor uns liegenden Monate werden sicherlich nicht weniger spannend werden.

Der wohl für uns alle traurigste Tag wird der 24. März 2016 werden, an dem sich vor genau einem Jahr die wohl schlimmste Katastrophe der Unternehmensgeschichte, der absichtlich herbeigeführte Absturz des Fluges 4U 9525, ereignet hat. An diesem Tag werden wir, gemeinsam mit den Familien und Freunden, der Opfer dieses schrecklichen Unglücks gedenken. Auch hier werden wieder viele freiwillige Kolleginnen und Kollegen des SAT-Teams den Angehörigen unterstützend zur Seite stehen.

Sie werden eine sehr schwere und emotionale Aufgabe ausüben, was unser aller Respekt verdient!

Weiterhin werden wir den wohl größten Umbau des Lufthansa-Konzerns erleben, den es jemals in der Geschichte unseres Unternehmens gegeben hat. Die neue Eurowings, deren Start wohl eher etwas sehr holprig war, soll weiter ausgebaut werden. In den einzelnen Geschäftsfeldern werden Veränderungen zum weiteren Abbau von Arbeitsplätzen führen, die Auslagerung von Tätigkeiten und Betriebsteilen wird weitergehen und der Kostendruck wird sich weiter verschärfen.

Sicherlich ist es richtig, dass der Lufthansa-Konzern sich verändern muss, um im Wettbewerb bestehen zu können. Veränderungen sind wichtig und notwendig und gehören zum Leben dazu. Es ist aber genauso

wichtig und ebenso notwendig, anstehende Veränderungen zu erklären, die Menschen bei diesem Wandel mitzunehmen und Ängste, die ein solcher Konzernumbau bei den Kolleginnen und Kollegen auslöst, ernst zu nehmen.

Eben dieser sehr wichtige Umgang mit den Menschen in unserer Lufthansa findet derzeit eher nicht statt. In den einzelnen Geschäftsfeldern und Bereichen spüren die Kolleginnen und Kollegen, dass etwas in der Luft liegt, spüren auch eine gewisse Verunsicherung bei ihren Vorgesetzten und warten darauf, endlich über die bevorstehenden Veränderungen ausführlich, ehrlich und offen informiert zu werden. Bisher jedoch leider vergebens.

Die Folgen dieser Politik der Nichtinformation kann ich in meinem eigenen Bereich hautnah und tagtäglich selbst erleben: Die Unsicherheit wird mit jedem Tag größer, sie ist förmlich zu greifen. Die Motivation der Belegschaft sinkt auf nahe Null und der Frustrationspegel übersteigt das verträgliche Maß.

Die Worte „innere Kündigung“ und „ich zähle die Tage, bis ich weg bin“ fallen immer öfter und immer hörbarer.

An dieser Stelle bleibt nur der Appell an unseren Konzernvorstand, endlich offen, ehrlich und umfassend zu informieren. Die Folgen einer solchen andauernden Geheimniskrämerei spiegeln sich seitens der Betriebs- und Tarifpartner in einem immer weiter entwickelten Klima von Misstrauen gegenüber der Geschäftsleitung wieder.

Der Beweis dafür, wie wichtig Vertrauen und Offenheit für ein erfolgreiches Miteinander sind, zeigt das Tarifergebnis für die Kolleginnen und Kollegen des Bodenpersonals im vergangenen November 2015. Eine offene und ehrliche Kommunikation ist schlussendlich nicht nur die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit der Betriebs – und Tarifpartner, sondern sie ist unentbehrlich für den Erfolg unserer Lufthansa!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, allem Frust und aller Unsicherheit zum Trotz denke ich, dass es auch gute Gründe dafür gibt, zuversichtlich in die Zukunft zu schauen. Unsere Vertreter in den unterschiedlichsten Gremien haben im vergangenen Jahr bewiesen, dass sie Problemen und Herausforderungen nicht ausweichen, sondern sich diesen offen stellen und mit hoher Professionalität in der Lage sind, Lösungen zu erarbeiten und Ergebnisse zu erzielen, die für alle Seiten tragbar und akzeptabel sind.

Daher bin ich mir sicher, dass auch die anstehenden Verhandlungen zu Themen wie Arbeitsplatzergänzung, Zukunftssicherung und anstehenden Veränderungen in den Geschäftsfeldern und einzelnen Bereichen mit Erfolg und tragfähigen Resultaten für beide Seiten zum Abschluss gebracht werden können.

Auch drücke ich unseren Kolleginnen und Kollegen von Cockpit und Kabine die Daumen dafür, dass auch sie in diesem Jahr die zahlreichen offenen Themen erfolgreich und ohne weitere Arbeitskämpfe zum Abschluss bringen können.

Alleine vor dem Hintergrund der vor uns liegenden Aufgaben, die uns heute schon bekannt sind, verspricht dieses noch junge Jahr ein sehr Spannendes zu werden und Herausforderungen, die wir noch nicht kennen, die plötzlich und unerwartet auftauchen, werden es nicht leichter für unsere Arbeitnehmervertreterinnen und -Vertreter machen.

Von daher ist es unabdingbar, dass alle Beschäftigtengruppen endlich zusammenstehen und zusammenarbeiten. Eine gemeinsame Zusammenarbeit, die dauerhaft sein muss und nicht dann enden darf, wenn Partikularinteressen Einzelner befriedigt wurden!

Dieser Appell gilt aber auch für einige heillos zerstrittene Betriebsräte in den unterschiedlichsten Geschäftsfeldern! Auch hier wäre für den Einen oder die Andere nochmal ein Blick in unser Betriebsverfassungsgesetz sehr hilfreich, denn Betriebsräte sollen die Interessen

der Kolleginnen und Kollegen vertreten und sich nicht mit aller Macht auf die eigenen Vorteile konzentrieren!

Auch diesbezüglich haben noch einige viele Hausaufgaben zu erledigen.

Ich wünsche Ihnen fröhliche Ostern und viel Spaß mit unserer ersten Ausgabe des VL-Magazins in diesem Jahr!

Bleiben Sie zuversichtlich!

Herzlichst Ihr

Frank Schott

Bundesvorsitzender



Tarifverhandlungen für Bodenpersonal erfolgreich



Das VL-Magazin hatte in seiner letzten Ausgabe 4/2015 über den Sachstand der Lufthansa-Tarifverhandlungen für das Bodenpersonal bis Ende Oktober 2015 berichtet.

Unsere ver.di/VL-Konzerntarifkommission (KTK) und ihre Verhandlungskommission (KTK-L) hatten nach acht Verhandlungsrunden und vielen Arbeitsgruppen-Sitzungen am Samstag, dem 28. November 2015 ein Tarifergebnis erzielt.

Dieses Ergebnis hatte ver.di mit vielen Details, Erläuterungen und Frage-/Antwort-Katalogen in eine Mitgliederumfrage gegeben. Die betroffenen Mitglieder haben dem Verhandlungsergebnis, das bis 3. Januar 2016 unter Erklärungsfrist stand, mit 87 % die Zustimmung erteilt. Damit war der Tarifabschluss gültig geworden.

Vergütung

Die Tabellenwerte der Boden-Vergütungstarifverträge DLH, LHT/IT, LCAG und LSG wurden am 1. Januar 2016 um 2,2 % angehoben. Die Zahlung erfolgte mit der Februar-Vergütung. Zum 1. Januar 2017 soll eine weitere Erhöhung um 2,2 % erfolgen. Die gleichen Anpassungen gelten für die Auszubildungsvergütung.

Für den Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2015 erfolgte im Januar 2016 eine Einmalzahlung in Höhe von 2.250 € (Auszubildende 600 €). Die Tarifverträge treten zum 1. April 2015 in Kraft und die Laufzeit endet am 31. Dezember 2017 (insgesamt 33 Monate).

Altersversorgung

Der von Lufthansa zum 31. Dezember 2013 gekündigte Tarifvertrag „Lufthansa Betriebsrente für das Bodenpersonal“ wird rückwirkend zum 1. Januar

2014 durch einen neuen Tarifvertrag „Betriebliche Altersversorgung“ abgelöst.

Dessen endgültige redaktionelle Ausgestaltung soll bis zum 31. Juli 2016 erfolgen. Eine frühestmögliche Kündigung des Tarifvertrags soll zum 31. Dezember 2022 erfolgen können.

Ver.di hatte zu diesem inhaltlich schwierigen Thema umfangreiche Informationen veröffentlicht, die hier nicht mehr im Einzelnen aufgeführt werden.

Daher nur so viel: Für die sog. „Bestandsmitarbeiter“ (alle, die vor dem 31. Dezember 2015 im Unternehmen beschäftigt waren) ändert sich zwar die Systematik aber sie erhalten eine Altersversorgung, die das gleiche Rentenniveau sichert wie bisher. Eine Eigenbeteiligung in Form von Entgeltumwandlung erfolgt in drei Schritten auf 1% des individuellen monatlichen Durchschnittsgehalts.

Für neue Mitarbeiter (Einstellung ab 1. Januar 2016) zahlt der Arbeitgeber 5,2 % des individuellen Jahresgehalts in ein Depot ein. Der Mitarbeiter ergänzt den Beitrag durch Entgeltumwandlung um weitere 1 % auf 6,2 %. Es gibt allerdings keine Zinsgarantie. Bei einer 3,5 % Verzinsung entsteht das gleiche Rentenniveau, wie bei den Bestandsbeschäftigten. Bei höheren Zinsen steigt, bei niedrigeren Zinsen sinkt die Betriebsrente.

Die Umstellung der Systematik in der Betrieblichen Altersversorgung führt zu einer Bilanzentlastung des Konzerns. Die neue Altersversorgung bleibt im Vergleich mit der Versorgung in anderen Unternehmen weiterhin im Spitzenbereich.

Job-Ticket

Die Vereinbarungen zum Job-Ticket wurden bis zum 31. Dezember 2017 verlängert. Der Arbeitgeberzuschuss erhöht sich ab 1. Januar 2016 von bisher 18,68 € auf 19,21 €.

Übernahme Auszubildende

Es ist Ziel, grundsätzlich alle Auszubildenden nach erfolgreicher Prüfung und persönlicher Eignung in ein Arbeitsverhältnis im jeweiligen Geschäftsfeld zu übernehmen. Besteht nicht ausreichender Personalbedarf wird nach sehr guten und guten Leistungen ausgewählt.

Weitere Vereinbarungen

- Zum TV „Ergebnisbeteiligung“ gibt es eine Verhandlungsverpflichtung.
- Der derzeit geltende TV „Altersteilzeit“ wird einmalig bis zum 1. Mai 2016 verlängert. Zu dem Thema finden parallel weitere Verhandlungen statt.
- Die Regelungen zum Seiteneinstieg DLH und zum Wechsel zwischen den Geschäftsfeldern werden bis zum 30. April 2016 ohne Nachwirkung verlängert.
- Für die DLH sollen die Ergebnisse der Arbeitsgruppen durch Verhandlungen in einen TV „Zukunft“ bis zum 30. April 2016 umgewandelt werden.

Aus den Medien wurde bekannt, dass in Deutschland die durchschnittliche Tarifierhöhung 2015 bei 2,1 % und die Teuerungsrate 2015 bei 0,3% lagen. Daran kann man das Tarifergebnis auch messen.

Was passiert zurzeit?

Seit Januar 2016 läuft nun die umfangreiche und zeitaufwendige redaktionelle Arbeit der Ausgestaltung der Tarifverträge. Einige offene Ergebnisbestandteile werden zu Ende verhandelt. Darüber hinaus wird die Technik-GFTK in Abstimmung mit den LHT-Betriebsräten auch mit dem geplanten Personalabbau bei WT und WM4 befassen müssen.

Der Arbeitgeber erwartet unter dem Titel „Zukunft“ nicht nur eine „Renovierung“ des „TV Rationalisierungsschutz“ sondern hat auch mal wieder einen gierigen Blick auf das Tabu-Thema „Manteltarif“ geworfen. Da ist von einer 40 Stunden-Woche ohne Lohnausgleich, flexibler Wochenarbeitszeit zwischen 32,5 und 46 Stunden, weniger Sonderurlaubsanlässen und gar weniger als 30 Urlaubstage die Rede. Ein Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung ist in Zeiten geplanter Personalabbaumaßnahmen aber eher kontraproduktiv. Da steht kein vergnügliches Frühjahr ins Haus.

UFO und VC

Für die Flugbegleiter haben sich vom 19. bis 21. Januar 2016 UFO und DLH unter der Leitung des früheren Ministerpräsidenten des Landes Brandenburg, Matthias Platzeck, über eine weitere Schlichtung unter Friedenspflicht geeinigt, die bis zum

30. Juni 2016 dauern kann. In dieser Schlichtung sollen u. a. Vergütungsbedingungen ab Oktober 2016 und offene Manteltarif-Themen behandelt werden.

Zur Betrieblichen Alters- und Übergangsvorsorge Kabine (Dazu war im Juni 2015 bereits eine Schlichtung gescheitert.) war parallel verhandelt worden und es ist eine Vereinbarung geschlossen worden. Strittige Punkte sollen bis 15. Februar 2016 ausgeräumt werden. Gelingt das nicht, wird das Thema in die Schlichtung eingebracht. Über den Fortgang der Schlichtung ist Stillschweigen vereinbart worden.

Auch zur Vergütung haben sich die Parteien geeinigt: Die Kabinenmitarbeiter erhalten für den Zeitraum seit Auslaufen des VTV (31. Dezember 2014), also für 12 Monate im Jahr 2015, einen Einmalbetrag in Höhe von 3.000 €. Das entspricht den 2.250 € auf 9 Monate für das Bodenpersonal, dessen VTV zum 31. März 2015 gekündigt worden war. Die Tabellen werden (analog zum Boden) rückwirkend zum 1. Januar 2016 um 2,2 angehoben. Die Laufzeit endet am 30. September 2016.

Die Vereinigung Cockpit (VC) befindet sich weiterhin in ungelösten Tarifaueinandersetzungen. Zum 1. Februar 2016 wurde eine Vereinbarung zur Bereederung der A350 geschlossen.

Bitte beachten Sie in den nächsten Wochen die weiteren Veröffentlichungen von ver.di. Auch wir informieren Sie aktuell auf unserer Homepage.

Werner Langendörfer



Personalien bei Lufthansa Technik und Lufthansa Cargo

Nachfolge geregelt

In der LHT-Aufsichtsratssitzung am 20. November 2015 war die Nachfolge im Finanzvorstand der LHT beschlossen worden.

Nach 15 Jahren im Amt des Finanzchefs der LHT ging der promovierte Wirtschaftswissenschaftler Dr. Peter Jansen (61) zum 31. Dezember 2015 nach solider und erfolgreicher Arbeit in den Ruhestand.

Das Unternehmen sicherte sich seine Expertise auch zukünftig, jetzt als Berater. Dr. Jansen, der 1984 im Konzern für den Bereich Führungskräftebildung anfang, ist vielen Lufthansesaten besser noch als Leiter des „Programm 15“ in Erinnerung. Er übernahm das Finanzressort im LHT-Vorstand am 1. Januar 2001.

Seine Nachfolge trat Constanze Hufenbecher (45) am 1. Februar 2016 an. S

ie kommt aus der Druckindustrie, ist verheiratet und hat zwei Kinder. Zuletzt war sie als kaufmännische Geschäftsführerin bei dem zum Bertelsmann-Konzern gehörenden Unternehmen BE Printers und Prinovis Ltd. & Co. KG in Hamburg für die Finanzen zuständig. Sie soll nun als T/VK der LH-Technik neue Ideen entwickeln und umsetzen.

In dem Überbrückungsmonat Januar 2016 hatte der LHT-Vorstandsvorsitzende Dr. Johannes Bußmann zusätzlich die Aufgaben des Finanzvorstands übernommen.

VL Redaktion



Constanze Hufenbecher

Wechsel im Fracht-Vorstand

Am 1. April 2016 übernimmt Sören Stark als Vorstandsmitglied die Leitung des Operations-Ressorts von Lufthansa Cargo. Er folgt auf Dr. Karl-Rudolf Rupprecht, der dieses Ressort bis Ende März 2016 inne hat und dann in den Ruhestand treten wird.

Dr. Karl-Rudolf Rupprecht ist Maschinenbauingenieur und hatte in den letzten 28 Jahren diverse Managementfunktionen im Lufthansa-Konzern bekleidet. Dazu gehörte die Geschäftsführung der LTL von 2000 bis 2004, anschließend die Leitung des Lufthansa-Drehkreuzes Frankfurt bis 2011 und zuletzt seit April 2011 die Vorstandsposition in der LCAG.

Sören Stark (48) ist Wirtschaftsingenieur und begann 2001 als „Betriebsleiter Frankfurt der LSG SkyChefs“ seine Tätigkeiten im Lufthansa-Konzern. Derzeit leitet er noch die Flugzeugüberholung bei Lufthansa Technik. Stark trat 2004 schon einmal die Nachfolge von Rupprecht, damals als Geschäftsführer der Lufthansa Technik Logistik an und leitete dieses Unternehmen für sechs Jahre. Als LCAG-Vorstand Operations soll er künftig unter anderem das Handling in Frankfurt, München und dem Lufthansa Cargo Service Center, sowie die Bereiche Global Handling Management, Flight Operations & Transport Management und Security & Environmental Management leiten.

VL-Redaktion



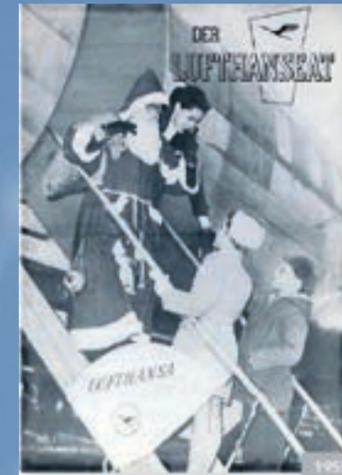
Sören Stark



Dr. Karl-Rudolf Rupprecht

Plötzlich und unerwartet

Letzte Ausgabe des „Lufthanseat“



„Plötzlich und unerwartet“, so beginnt der Text vieler Todesanzeigen. Und so geschah es auch unserem lieb gewonnenen „Lufthanseat“ am 18. Dezember 2015.

Mit der Sonderausgabe Nr. 1595 wurde, für die meisten Leser überraschend, nach 60 Jahren unsere Mitarbeiterzeitung „zu Grabe“ getragen.

Neben der Redaktionsleitung hatten der LH-Vorstandsvorsitzende Carsten Spohr, der Aufsichtsratsvorsitzende Wolfgang Mayrhuber, der Ehrenvorsitzende des Aufsichtsrats Dr. Jürgen Weber, auch Heinz Ruhnau (LH-Vorsitzender 1982-1991) und sogar Christoph Franz (LH-Vorsitzender 2011-2014) „Abschiedsreden“ in dieser Ausgabe gehalten.

Mit vielen Erinnerungen, Bildern, Titelseiten und Hintergründen versehen, beendet die Sonderausgabe 1595 eine Ära in der Mitarbeiterinformation. Wenn auch die vorangegangenen 1594 Ausgaben nicht nur Fans hatten und sie auch nicht immer ohne Kritik blieben, so werden doch viele Lufthansesaten diese wöchentliche Zeitung vermissen.

Sie müssen zukünftig auch auf „Lufthansa Technik News“, „LSG Sky Chefs News“ und das „Passage Magazin“ mit ihren Spezialthemen verzichten.

Aus Information wird Dialog

Seit dem 29. Januar 2016 gibt es eine Nachfolge: „ONE“ ist die „neue Welt der Mitarbeiterkommunikation“ – als konzernübergreifende 360-Grad-Kommunikationsplattform. Digital verfügbar im Intranet (eBase ONE) und auf der News App (News App ONE). Gedruckt erscheint ein Monatsmagazin und über „Connection ONE“ soll debattiert werden können.

Der Axel-Springer-Verlag, allen bekannt durch „BILD“, publiziert dieses neue Medium unter der redaktionellen Kontrolle der Lufthansa.

Wegen unseres Redaktionsschlusses haben wir noch keine umfangreichen Erkenntnisse. Wir sind aber gespannt, wie die „neue Welt“ bei den 120.000 Lufthansesaten in allen Konzern-Unternehmen angenommen wird!

Werner Langendörfer



Mobbing am Arbeitsplatz

Die gute Nachricht zuerst: Es gibt nach zahlreichen wissenschaftlichen Studien keine klassischen Mobbingopfer. Die geringe Überzahl der Frauen bei den Mobbingopfern wird dem Umstand geschuldet, dass Frauen offener über dieses Thema reden. Die Täter (die Mobber) sind Kollegen(innen) und Vorgesetzte gleichermaßen. Bei Mobbing durch Vorgesetzte spricht man auch von „Bossing“.

Englisch „the mob“ bedeutet: Die Meute, das Gesindel, der Pöbel, die Bande. „Mobbing“ beschreibt ein Phänomen des Anpöbelns, Angreifens, über Jemanden herfallen.

Der Verhaltensforscher Konrad Lorenz beobachtete 1963 dieses Phänomen im Tierreich. Mit Mobbing bezeichnete Lorenz Gruppenangriffe von mehreren unterlegenen Tieren auf einen überlegenen Gegner, beispielsweise von Gänsen auf einen Fuchs.

In der heutigen Bedeutung wurde der Begriff durch den schwedischen Arzt und Psychologen Heinz Leymann bekannt. Er sprach als Erster von „Mobbing“ in Bezug auf das Arbeitsleben.

Was ist „Mobbing“?

Aber warum wird gemobbt? Wann ist es Mobbing? Oder doch nur ein einziger schlechter Scherz?

Als der bedeutendste Forscher zum Thema Mobbing wird der Arbeitspsychologe Heinz Leymann bezeichnet (*17.07.1932 Wolfenbüttel - †1999 Stockholm, Schweden). Er entwickelte 4 Phasen (Zitat Leymann „Psychoterror am Arbeitsplatz“, 1993):

„1. Phase: Ein Konflikt entsteht;

2.Phase: Der Psychoterror beginnt;

3. Phase: Erste arbeitsrechtliche Maßnahmen beginnen;

4.Phase: Das Arbeitsverhältnis wird zwangsweise beendet.“

Die ausführlichste und treffendste Definition die ich gefunden habe, ist die von Wollmerath und Esser, die auf den Grundgedanken Leymanns basiert (Zitat Wollmerath/Esser 2001): „*Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive*

Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“

Was kann man tun?

Von Mobbing kann also erst gesprochen werden, wenn mehrere Handlungen über einen längeren Zeitraum gegen eine Person stattgefunden haben. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie Mobbingopfer sind, dann empfiehlt es sich, ein Tagebuch über die einzelnen Vorkommnisse zu führen. Eine Tabelle mit Ort, Datum, Vorfall, eigenes wahrgenommenes Gefühl, Täter, Zeugen (wenn möglich mit Unterschrift, oder E-Mails) bietet sich an. Haben Sie eine private Vertrauensperson? Können Sie mit ihr die einzelnen Punkte besprechen? Handelte es sich wirklich um Boshaftigkeiten, Ungesetzliches?

Heinz Leymann unterscheidet 45 Mobbinghandlungen. Eine hilfreiche Liste, welche Handlungen zum Mobbing gehören. Sie haben das Recht, nach §84 Abs.1 BetrVG, sich beim Konfliktberater des Arbeitgebers, beim Vorgesetzten oder bei der Personalabteilung des Arbeitgebers oder nach §85 Abs.1 BetrVG beim Betriebsrat zu beschweren. In letzter Konsequenz kann man auch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht hinzuziehen. Das ist Ihr gutes Recht; wird aber vom Arbeitgeber nicht so gern gesehen.

(Vgl. Kunzmann, 2003): „*In einer Repräsentativstudie von Meschkutat in 2002, wurde festgestellt, dass rund zwei Drittel der Betroffenen von schlechtem Betriebsklima sprachen. Das deutet darauf hin, dass sich das Unternehmen, als soziales System, in einer Schiefelage zum Zeitpunkt des Mobblings befunden hat. Häufig wurden die Führungsqualitäten der Vorgesetzten in Frage gestellt. Mangelnde Gesprächsbereitschaft und Konfliktscheue der Vorgesetzten lassen*

Konflikte ungehindert eskalieren.“ Manipulative Gesprächsstrategien heizen die Konflikte beim Bossing noch einmal mehr an.

Was bewirkt „Mobbing“?

Mobbing kann schwere gesundheitliche Erkrankungen auslösen. Schon nach kurzer Zeit können erste Stresssymptome auftreten: Schlafprobleme, Magenkatarrh, Kopfschmerzen, Rückenschmerzen. Fortschreiten des Mobblings kann Schlafstörungen, schwere Depressionen, Phobien bis hin zum post-traumatischen Belastungssyndrom und Suizid führen. Man schätzt, dass 20% aller Suizide durch Mobbing verursacht werden.

Eine Erkrankung, die durch Mobbing ausgelöst wurde, macht Mobbing zum Straftatbestand der Körperverletzung (§223 StGB Abs. 1). Die Differenz zwischen Gehalt und Krankengeld, die wegen krankheitsbedingter Fehltag, die durch Mobbing verursacht werden, entsteht, kann man als Schadensersatz (§280 BGB Abs. 1) geltend machen. Bei schwerer Erkrankung kann man Schmerzensgeld (§253 Abs. 2 BGB) einfordern. Auch hier empfiehlt sich in letzter Konsequenz der Weg zum Anwalt.

Folgen

Die wirtschaftlichen Folgen für die Unternehmen bestehen hauptsächlich in den erhöhten krankheitsbedingten Fehlzeiten und in der schlechten Arbeitsleistung. Die schlechte Arbeitsleistung resultiert aus Mobbing-Handlungen, die die Arbeitsorganisation (z.B. Vorenthaltung von Informationen) betreffen. Verschlechterung des Betriebsklimas und erhöhte Personalfuktuation mindern die Arbeitsleistung einer ganzen Abteilung, eines Unternehmens.

In dem letzten Teil des Zitats liegt wahrscheinlich auch des Pudels Kern: „...*der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“* In der heutigen Ellbogengesellschaft wird um die Arbeitsplätze gekämpft. Und „Bossing“ ist durchaus ein Mittel zur Reduzierung der Planstellen in einer Abteilung. Auch die Chefs stehen unter Druck.

Mobbing ist ein sehr unfaires Instrument. Oft sind es vermeintlich Schwächere oder Ängstlichere, die sich

dieses unfairen Mittels bedienen. Halten Sie Ihre Hände sauber und stellen Sie sich nicht auf eine so niedrige Stufe wie Ihre Mobber! Lassen Sie sich nichts gefallen, beschweren Sie sich, wehren Sie sich. Wenn Sie das Gefühl haben, wegen Mobbing erkrankt zu sein, suchen Sie sich schnellstmöglich professionelle Hilfe. Der Hausarzt hat oft schon gute Tipps. In diesem Sinne (Zitat William Ford Gibson) *“Bevor man bei sich eine Depression oder geringes Selbstwertgefühl diagnostiziert, sollte man sicher gehen, dass man nicht nur von Arschlöchern umgeben ist.“*

Uta Dechert



Bundeskanzlerin Merkel besucht Lufthansa

A-380 Flugzeugtaufe

Weil im April 2015 die 60-Jahr-Feier der Lufthansa wegen des Germanwings-Unfalls abgesagt wurde, holte die Bundeskanzlerin Angela Merkel ihren damals geplanten Besuch bei der Lufthansa in Frankfurt am 18. November 2015 nach. Zu Beginn ihres ersten Betriebsbesuchs eröffnete Frau Merkel die neue **Verkehrszentrale (IOCC)** der Lufthansa im 6. Stock des BG 2, die nach neun Monaten Bauzeit zwei Tage zuvor den Betrieb aufgenommen hatte.

Die Aufgaben des Integrated Operations Control Center verbindet die Verkehrssteuerung mit der Koordination der Bodenfunktionen am Hub Frankfurt. Über 400 Spezialisten, vorwiegend im Schichtdienst, betreuen und koordinieren rund um die Uhr 40 Mio. Passagiere, 15.000 Flugbegleiter, 4.000 Piloten, 200 Flugzeuge über rund 540 Monitore auf mehr als 260.000 Flügen im Jahr.

Taufe

Nachdem sich die Kanzlerin mit Auszubildenden aus verschiedenen Betriebsteilen des Konzerns getroffen hatte ging es zur feierlichen Zeremonie. Frau Dr. Merkel taufte den 14. Lufthansa-Airbus A380 D-AIMN auf den Namen „Deutschland“.

Nachdem vor vielen Jahren der Bundeskanzler Gerhard Schröder an einer Betriebsversammlung teilnahm, war dies der erste offizielle Besuch eines deutschen Regierungschefs bei der Lufthansa und ist als ein deutliches Zeichen für die Wichtigkeit der Lufthansa innerhalb des Luftverkehrs in Deutschland zu werten.

VL Redaktion



Anpassung der Mitgliedsbeiträge

Liebe Mitglieder,

unsere Gewerkschaft ver.di hat mit ihrer Konzertarbeitskommission bei Lufthansa einen Tarifabschluss erreicht, dem auch die ver.di Mitglieder mit deutlicher Mehrheit zugestimmt hatten.

Die Vereinigung Luftfahrt hatte mit ihrem Kooperationspartner ver.di vereinbart, **ab 2016 nach ver.di und VL-Satzung die monatlichen Beiträge jeweils um den Prozentsatz zu erhöhen, der in den Vergütungsrunden erreicht wird.**

Wir werden diese Beitragsanpassung in Höhe von 2,2 % für Mitglieder, die aktiv im Lufthansa-Konzern

beschäftigt sind, mit dem Beitragseinzug April 2016 umsetzen. **Dazu haben wir Ihren bisherigen Monatsbeitrag um 2,2% erhöht** und dann auf zwei Stellen hinter dem Komma gerundet. Unsere Selbstzahler werden gebeten, ihre Beitragsüberweisung zum gleichen Zeitpunkt zu ändern.

(Beispiel: bisheriger monatlicher Beitrag 30,00 € - Erhöhung um 2,2 % = 0,66 € - neuer monatlicher Beitrag 30,66 €.)

**Vielen Dank für Ihr Verständnis
Ihr VL-Bundesvorstand**

Vor 90 Jahren

Deutsche Luft Hansa AG am
6. Januar 1926 gegründet



Junkers F 24 im Jahr 1927

Am 6. Januar 1926, vor nunmehr 90 Jahren, wurde durch Fusion der Vorgänger „Junkers Luftverkehr AG“ und „Deutsche Aero Lloyd AG“ die „Deutsche Luft Hansa AG“ mit Sitz in Berlin-Tempelhof gegründet.

Im darauffolgenden April 1926 wurden die ersten Linienflüge von Berlin aus durchgeführt. Die damalige Flotte bestand aus 162 überwiegend veralteter Militärflugzeuge aus dem 1. Weltkrieg. Dennoch bewältigten im Gründungsjahr die rund 1.500 Beschäftigten den Transport von mehr als 56.000 Fluggästen, 258 Tonnen Fracht und 300 Tonnen Post.

Im letzten Jahr vor Beginn des 2. Weltkriegs beförderte die Gesellschaft, jetzt vornehmlich mit der 16-sitzigen Ju52, rund 300.000 Passagiere. Eines dieser Flugzeuge wird heute noch von der „Deutsche Lufthansa Berlin-Stiftung“ für Werbezwecke und Rundflüge betrieben.

Erst fast acht Jahre nach dem Krieg durfte Deutschland, zunächst unter Aufsicht der Alliierten, wieder eine Fluggesellschaft gründen. So wurde zunächst am 6. Januar 1953 die LUFTAG (Aktiengesellschaft für Luftverkehrsbedarf) gegründet. Deren Hauptversammlung beschloss am 6. August 1954 eine Namensänderung in „Deutsche Lufthansa AG“. Nach einem einmonatigen Probetrieb wurde am 1. April 1955 der Linienvverkehr mit vier Convair CV-340 aufgenommen.

Die Gesellschaft hat seither ihren Hauptsitz in Köln. Die neue Lufthansa trat zwar nicht die Rechtsnachfol-



Convair CV 340 im Jahr 1955

ge der „Luft Hansa“ an, übernahm aber den „Kranich“ und gelb-blau als Basisfarben. Sie war bis 1962 eine reine „Staatsairline“. Der Bund reduzierte allmählich seine Anteile, bis die heutige Lufthansa seit 1997 vollständig in privater Hand war.

Die ebenfalls 1955 von der damaligen DDR-Regierung gegründete Deutsche Lufthansa (Ost) musste mangels gesicherter Marken- und Namensrechte 1958 ihren Namen in Interflug ändern.

An den Ursprungsort der „alten Hansa“ – Berlin – durfte die Deutsche Lufthansa erst 1990 nach der Vereinigung beider deutscher Staaten wieder anfliegen.

VL Redaktion



Airbus A320 NEO im Jahr 2016

Provokant oder nur unsensibel?

Aufsichtsrat erhöht die Vorstandsgehälter



Anfang Dezember 2015 kursierten in den Pressemedien Berichte über turnusmäßige geplante deutliche Gehaltserhöhungen des LH-Konzernvorstands. Danach sollte das Gehalt des Vorstandsvorsitzenden um 300.000 €, das der übrigen vier Vorstandsmitglieder jeweils um 100.000 € jährlich erhöht werden.

Eine Meldung des Nachrichtenmagazins „Der Spiegel“, dass der Aufsichtsratsvorsitzende Wolfgang Mayrhuber dieses Vorhaben wegen des Widerstands der Gewerkschaften von der Tagesordnung der Aufsichtsratssitzung am 2. Dezember 2015 genommen habe, wurde von Lufthansa dementiert. Es sei von vorne herein geplant gewesen, diese Entscheidung der Aufsichtsratsmitglieder im sog. Umlaufverfahren zur Abstimmung zu bringen. Am 18. Dezember 2015 wurde mitgeteilt, der Aufsichtsrat habe in diesem Verfahren seine Zustimmung erteilt. Ob und wie viele Gegenstimmen vorlagen, ist nicht bekannt, da über das Abstimmungsverhalten von Aufsichtsratsentscheidungen bekanntlich Stillschweigen bewahrt wird. Darüber hinaus hätte auch die Kapitalseite im AR alleine über diesen Sachverhalt entscheiden können.

Vergütung des LH-Vorstandsvorsitzenden

In den Geschäftsberichten der Lufthansa sind die Vorstandsvergütungen im Einzelnen nachzulesen. Hier sind diese Zahlen am Beispiel des Vorsitzenden aufgeführt. Das Festgehalt von Herrn Spohr betrug im Jahr 2013 841.000 € und im Jahr 2014 1.038.000 €. Das entsprach einer Steigerung von 197.000 € oder 23,42 %. Die jetzt beschlossene Anhebung um 300.000 € auf insgesamt 1.338.000 € bedeutet eine Steigerung um 28,90 %. Mit den Nebenleistungen von 117.000 € (2014), der variablen Vergütung 666.000 € (2014) und dem Versorgungsaufwand von 399.000 €

(2014) erhöht sich das Gesamteinkommen des Vorstandsvorsitzenden der Lufthansa auf mindestens 2.520.000 €.

Begründung

Als Begründung für solche Anhebungen wird immer wieder angeführt, dass die Gehälter in anderen DAX-Unternehmen deutlich höher lägen. Das stimmt! Die Gehälter der DAX-Vorstände lagen 2014 zwischen 15,86 und 1,99 Mio. €. Da sah das Einkommen von Herrn Spohr mit 2,22 Mio. € im unteren Fünftel der Liste schon eher bescheiden aus.

Fazit

Ich habe in der Vergangenheit noch nie die Höhe der Gehälter unserer Vorstände kritisiert. Dieses Mal ist es anders.

Mitten in den offenen Tarifverhandlungen mit ver.di, Ufo und VC und in Zeiten, in denen die Mitarbeiter des Lufthansa-Konzerns Entlassungen, Auslagerungen und Sparkonzepte aller Art befürchten und erleben müssen, seit Jahren marginale Vergütungsanpassungen und einige auch Verschlechterungen ihrer Altersversorgung hinnehmen müssen, ist nicht nur der Zeitpunkt der Anpassung sondern auch die Höhe der Gehaltssteigerung unsensibel, unmoralisch, provokativ und heuchlerisch.

Alle Appelle des Managements zu gemeinsamen Anstrengungen bei der Kosteneinsparung sind dahin, wenn Sparen offensichtlich nicht mehr für alle gilt.

Eine Meinung von

Werner Langendörfer

Leiser Übergang



Bereits im August 2015 wurde im ver.di Landesbezirk Hessen ein Wechsel vollzogen, der so leise von staten ging, dass er lange vor uns verborgen geblieben war. Deshalb konnten wir auch nicht mehr in der letzten Ausgabe 2015 darüber berichten.

Der ver.di Fachbereich Verkehr Hessen wird seit August 2015 von Ronald Laubrock geleitet. Er wurde am 6. September 1959 in Essen geboren. Laubrock war Straßenbahnfahrer bei den Stadtwerken Dortmund, wurde dort ver.di Vertrauensmann, Betriebsrat und Aufsichtsrat, engagierte sich im Landesfachbereichsvorstand und war Mitglied der Bundestarifkommission für den Öffentlichen Dienst. Seit 2010 ist er Gewerkschaftssekretär und war zuvor im Landesbezirk Nordrhein-Westfalen in der Tarifabteilung beschäftigt.

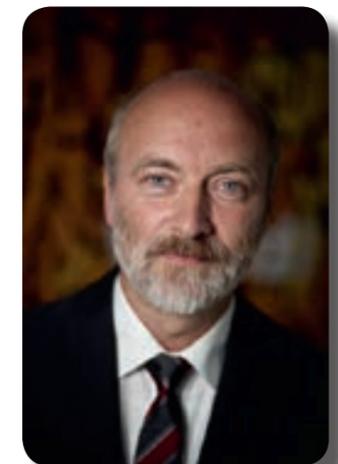
Ronald Laubrock ist Nachfolger von Gerold Schaub, der den Landesfachbereich Verkehr Hessen seit der ver.di Gründung 2001 erfolgreich geleitet hatte. Gerold Schaub hatte bei den letzten Organisationswahlen nicht mehr für seine Ämter kandidiert, um sich allmählich auf seinen Ruhestand vorzubereiten. Er hatte noch die Tarifrunde Lufthansa 2015 begleitet und steht zur redaktionellen Ausgestaltung der daraus resultierenden Tarifverträge zur Verfügung.

Wir wünschen Gerold Schaub für seinen zukünftigen Lebensweg alles Gute und danken ihm für die Jahrzehnte lange gute Zusammenarbeit.

VL-Redaktion



Gerold Schaub



Ronald Laubrock

und die Marke leidet doch...

Nun ist es auch in der Reisewelt angekommen, dass der Umbau der Lufthansa doch nicht so geräuschlos bleibt, wie es von einigen Konzernanalysten prognostiziert wurde.

Schlimmer noch, es besteht nach der Meinung von vorsichtigen Analysten die Gefahr, dass sich das Unternehmen selbst aus der Attraktivitätsliste rauskapultiert, weil es nicht auf die Warnsignale und die Reaktionen des Marktumfeldes und unseren Kunden achtet.

Was geschieht da gerade?

In der einschlägigen Medienlandschaft wird nur darauf verifiziert, dass die Lufthansa den Kampf um die Gunst des Kunden mit den Billigairlines mit ganz konkreten Gegenstrategien aufnehmen wird. Laut Printmedien zeigt man sich bei LH deshalb auch zuversichtlich, und das auch ganz selbstbewusst und siegessicher, dass alle Vorhaben zur Kostenreduzierung mit Erfolg gekrönt sein werden und der Kranich somit schneller und profitabler aus der Verlustzone fliegen wird. Es wird einfach unterstellt, dass die Produkte vom Verbraucher auf jeden Fall angenommen werden.

Dabei stellt sich auch gleich die Frage, ob damit die notwendige Nachhaltigkeit erzeugt und erhalten werden kann. Denn öffentlich ausgetragene Tarifstreitigkeiten, die sich gefühlt deutlich gegen die eigenen Mitarbeiter richteten, wurden als eher abstoßend in der Öffentlichkeit wahrgenommen.

Was ist schlimmer, wenn in den Nachrichten immer und immer wieder von den nicht enden wollenden Tarifaueinandersetzungen bei LH berichtet wird. Geräuschlos war also garnichts. Und die warmen Töne, die vom Vorstand angeschlagen wurden, dass man sich trotz Sparmaßnahmen des Lobes der Kunden durch hochwertige Produkte und Leistungen sicher sein wird, könnte ein Trugschluss sein.

Ist also nur das Phänomen um die Aura des gelben Konzernausweises dafür verantwortlich, dass alle Lufthanseaten bei angesetztem Rotstift Höchstleistung erbringen? Frage: Was zeichnet den Konzern eigentlich in den Grundfesten aus, wer ist eigentlich der Konzern, etwa nur der Vorstand, die Führungskräfte oder sind es nicht doch alle Mitarbeiter? Welche Leistungen haben die Attraktivität der Marke Lufthansa als German Airlines ausgezeichnet und welche unterstreichen zukünftig die Angebote des Kranichs. Wer-

den bei veränderten Leistungen, Kunden ganz schnell reagieren und zur Konkurrenz gehen oder bleiben sie uns treu?

Leistung und Service soll auf hohem bewährtem Luft-hansastandard geboten werden und der Preis soll sich auf niedrigem Niveau einpendeln, so die Idee.

Ist das in sich ein Widerspruch?

Aber wo wird dann der Abstrich gemacht, fragt die Belegschaft? Und wie wird die Zukunft bei unserer alten Tante Lufthansa nach dem Komplettumbau aussehen? Erkennen die Kunden die Produkte wieder und greifen sie wieder beherzter zu?

Und werden wir, die Belegschaft, sie überhaupt wiedererkennen und uns auch damit identifizieren? Haben wir, die wir tagtäglich „Lufthansa“ mit Leben füllen und dem Konzern eine Außenwirkung verleihen, weiterhin alle Lust auf Leistung, wenn sich die Früchte dieser Leistung immer weiter verringern?

Und in einem Nebenkriegsschauplatz wurde von einem kritischen Analysten im Netz gepostet, dass in großem Stil mit Mogelpackungen hohe Sitzladefaktoren vorgegaukelt werden, indem einfach großes Fluggerät durch kleinere Flugzeugmuster ersetzt würden.

Wird damit nicht billigend in Kauf genommen, dass Flüge derart überbucht und Passagiere verärgert werden? Dann könnte plötzlich wieder guter Rat teuer sein, dass hoher monetärer Aufwand nötig wird, altbewährtes in den Köpfen der Fluggäste wiederzubeleben.

Unser Motto muss also wieder lauten:

Tue Gutes und rede darüber, unterlasse schlechtes, denn darüber reden dann die Kritiker!

Eine Meinung von

Jörg Deike

Wettbewerbsdruck wächst!

Steht die Schließung des letzten deutschen Flugzeugüberholgleises bevor?

„Nun ist die Katze bei WM4 endlich aus dem Sack“, raunte die Mannschaft am 01. Februar 2016, als Tim Riedl, der zuständige Leiter für diesen Bereich, zu seiner Mannschaft sprach.

Völlig losgelöst berichtete Riedl im Termin, dass eine große Gefahr für den Bereich Flugzeugüberholung besteht, sollte es keine Möglichkeit geben, den Bereich betriebswirtschaftlich attraktiver aufzustellen. Die Kosten müssen laut Riedl runter, um mit besserer Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt weiter agieren zu können. Das sei zum jetzigen Zeitpunkt in Deutschland leider nicht der Fall.

Er beschrieb konkret, dass es einen Stichtag geben wird, an dem das endgültige Aus beschlossen und verkündet werden müsse, sollte mit den örtlichen Betriebspartnern keine Regelung zustande kommen, die fehlende Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen. Denn nur dann, und nur dann, wird der Vorstand dem Fortbestand der Flugzeugüberholung am Standort Hamburg zustimmen und dies auch verkünden, so Riedl.

Falls dies nicht gelingen und das von Riedl geschilderte Szenario aber dennoch eintreten, dann fällt das letzte Überholgleis doch ziemlich schnell und somit wäre das letzte „gallische Dorf“ bald Geschichte, so die Mannschaft. „Wir mögen uns das gar nicht vorstellen und was sollen wir unseren Familien sagen, wenn das hier in die Hose geht“, sagte ein junger Kollege energisch!

Neben den Bereichen WN und WT, kommt somit ein weiterer Bereich in enormen Handlungsdruck. „Jetzt möchte ich nicht in der Haut unserer Betriebsräte und der Gewerkschaft stecken, die jetzt für hunderte von Kollegen entscheiden sollen“, sagte eine erfahrene Kollegin. Recht hat sie!

Und dieser Handlungsdruck verlagert sich mit brachialer Gewalt auf den örtlichen Betriebsrat und die Gewerkschaft, die unbedingt positive Entscheidungen für die Mannschaft und damit den Erhalt der Arbeitsplätze am Luftfahrtstandort Hamburg sichern müssen. Im Wettlauf gegen die Zeit, müssen sich also auch hier die Gremien alles abverlangen und mit ihrem klaren Rollenverständnis zum Arbeitsplatzertal agieren, mit der Geschäftsleitung nach gangbaren Lösungen zu suchen, den Luftfahrtstandort Hamburg dauerhaft und nachhaltig zu sichern.

Und bei allem zeitlichen Druck, muss man sich immer wieder zur Ordnung rufen, hier besonnen die Tragweite richtig zu überblicken und tragfähige Lösungen für die zahlreichen Kolleginnen und Kollegen und ihren Familien zu finden.

Eine Zusammenfassung von

Jörg Deike



