



INFO

September 2008



OK, es hätte mehr sein können - Als Tiger gesprungen, als Bettvorleger gelandet - Bei der Streikbeteiligung war nicht mehr drin - Für 0,7% zu streiken hätte man sich SCHENKEN können - wir bei LSG sind zufrieden - Nun ist Schluss mit ver.di - Die Technik hat mehr erwartet - Streik war doch nur eine ver.di-Mitgliederwerbekampagne - Besser als nix - Bei der Zerstrittenheit am Boden - Jetzt trete ich aus - Die Piloten machen's richtig - Streikbrecher und Nichtorganisierte die wahren Gewinner - Für mich war's das - Versteh' die Kritik nicht, haben doch in der Tariflandschaft einen guten Abschluss - Noch nicht in der Tüte und schon wieder aufgezehrt - 7,4 plus Ergebnisbeteiligung, mehr als ich dachte - Letzte Urabstimmung ist doch getürkt - Bei dem Organisationsgrad war nicht mehr drin - für? Für die Technik muss zukünftig mehr drin sein - Guck Dir doch die Typen in der TK an - Und wo ist der Kündigungsschutz für die Passage? - Die LH-GL hätte uns ausbluten können - "Ölfüße" holen für die "Sesselpupser" immer die Kohlen aus dem Feuer - 9,8 war doch utopisch - OK, 1-2 Tage Streik ja, aber ich mach doch nicht meine LH kaputt - Jetzt Lohnerhöhung nur noch für Mitglieder - ohne die Wartung hätten wir das nicht geschafft - Hamburg hat's gerissen - Schiss haben mitzumachen, aber kassieren und kritisieren - Für viele kommt doch die Lohnerhöhung aus dem Geldautomaten - Technik braucht jetzt Nachschlag im ERTV - Ich möchte jetzt nicht in der TK sein - Abschluss an der Schmerzgrenze - Wie immer: 5.000 erkämpfen für 35.000 mehr Geld und Altersversorgung - Mal ehrlich, bei Nichtannahme wäre der Streik doch zusammengebrochen - bis zu Bsirske hoch sind doch alle gekauft - Nach 23 Jahren wieder Streikbereitschaft - Auf 7,4 lässt sich 2010 aufbauen - Kopf hoch, mehr Selbstbewusstsein



VL Info fragt Hans-Josef Weilbächer

Der Sprecher der LHT Tarifkommission zu seinen Eindrücken der Tarifrunde 2008 im Lufthansakonzern



Hans Josef Weilbächer,
Betriebsratsvorsitzender Frankfurt
und Konzernbetriebsratsvorsitzender LHT

VL-Info: Josef, eine ganz persönliche Frage: Das heiß diskutierte Tarifergebnis, die Tarifverhandlungen liegen nun hinter dir. In einem Internet-wer-kennt-wen.de-Leserbeitrag über den Streik findet man folgendes: „Josef kamen bei der Verkündung des Ergebnisses sogar die Tränen am Zelt.“ Darf man fragen, was Dich als ehrenamtlicher Technik-Verhandler so berührt hat?

Josef: Ich weiß nicht, was mich berührt hat. Ich glaube eher, die Tränen sind der Gesamtsituation geschuldet. Den Druck, dem man im Laufe der Woche ausgesetzt war, dem Druck, ein gutes Ergebnis zu erzielen und am Ende des langen Verhandlungsmarathons ein Ergebnis präsentieren zu müssen, aus der Erkenntnis heraus, dass mehr nicht darstellbar war, sind keine Tränen der Rührung, sondern eher auch Tränen eigener Enttäuschung.

VL-Info: Der Streik begann in der Technik nach fünf Tagen Wirkung zu entfalten, zum einen weil zusehends die Ersatzteilversorgung aus HAM heraus versiegte und zum anderen, weil immer mehr Reparaturen und Inspektionsarbeiten in der Wartung sukzessive die Flotte lahm zu legen drohte. An diesem Punkt wurde der Streik abgebrochen. Wieso hat die Tarifkommission dem letzten Angebot, für viele nicht nachvollziehbar, so schnell zugestimmt?

Josef: Schnell ist relativ. Nach der großen Demo am Mittwoch in Frankfurt vor dem LAC gab es von Seiten der Lufthansa das Signal - das ja auch eingefordert wurde - an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Von Mittwochmittag bis Freitagmorgen fanden dann Verhandlungen statt und somit kann von schnell nicht die Rede sein. Wir standen vor folgender realer Folgenabschätzung:

Zum einen zeigt der Streik in der LHT zunehmend Wirkung auf den Einsatz der LH- Flotte, und zum anderen dass es nach ehrlicher Einschätzung der Gesamttarifkommission u. U. schwierig sein wird, den Streik über das Wochenende fortzuführen. Natürlich war diese Einschätzung sehr kontrovers und es gab sehr viele Stimmen - gerade aus dem Frankfurter Bereich - die ab Sonntag ein zunehmendes Abbröckeln des Streiks prognostiziert haben. Seien wir ehrlich miteinander: Wir hatten es in der Technik mit drei Mitarbeitergruppen zu tun. Ein Teil, der sich so oder so nicht am Streik beteiligt hat. Der zweite Teil, der ver.di-Streikgeld bezog. Und ein dritter, nicht unerheblicher Teil der Kolleginnen und Kollegen, die sich couragiert auf eigene Kosten an dem Streik beteiligten. Über das Wochenende hinaus zu streiken, hätte für viele geheißen, obendrein auf einen großen Teil von hohen Zuschlägen verzichten zu müssen. Dieses, in Verbindung mit der Streikbeteiligung und der Streikwirkung in den anderen LH-

Konzerngesellschaften, galt es abzuwägen. Das Ergebnis spiegelt meines Erachtens diese „Gesamtumstände“ wider.

VL-Info: Wenn eine Gewerkschaft in den Kampf zieht, schaut sie sich doch vorher ihre „Truppenstärke“ an und überlegt, wie sie und wo sie effektiv den Gegner schlagen kann. Die Piloten greifen bei LH zur unberechenbaren Nadelstichtaktik. ver.di ging gleich in den Flächenstreik. Was war eure Taktik?

Josef: Wir haben in der Tat über verschiedene Varianten nachgedacht, diskutiert und kamen letztendlich zu dem Ergebnis, dass ein gemeinsames Auftreten aller Konzerngesellschaften den größtmöglichen Effekt erzielt. Wir sind, dass muss man auch ganz offen zugeben, in den einzelnen Betrieben ganz unterschiedlich stark positioniert. Letztendlich auch an den einzelnen Standorten. Wenn ver.di eine Taktik der für LH unberechenbaren Nadelstiche hätte machen wollen, diese an den Technikstandorten doch sehr unterschiedlich ausgefallen wäre. Da die Konzerntarifkommission aber keinen reinen Nadelstich- oder Technik-Streik wollte, war die Stoßrichtung, letztendlich gemeinsam anzutreten, das durchsetzungsstärkste Argument. In der nächsten Tarifrunde wird man sich damit erneut auseinandersetzen müssen.

VL-Info: Ein interessantes Phänomen in diesem Streik war, dass sich viele bei Euch in der Wartung an dem Streik beteiligt hatten, die gar nicht in ver.di, jedoch z.B. bei A.R.T.E organisiert sind - Kolleginnen und Kollegen, die in den 4-5 Tagen auch kein Streikgeld bezogen haben. Wie erklärst Du dir diese Solidarität? Ist das ein neues Phänomen?

Josef: Ich glaube nein. Ich bin nicht davon überzeugt, dass es ein neues Phänomen ist. Natürlich ist der Anspruch aller neuen Organisationen oder Berufsgruppen schon so, dass sie für sich in Anspruch nehmen, langfristig Tarifpolitik betreiben zu wollen - „Einsteigen“ zu wollen. Somit waren sie gezwungen, sich zum einen zu zeigen, weil ansonsten wäre ja aus ihrer Sicht der Eindruck entstanden, nur Zuschauer und nicht Beteiligter am Geschehen zu sein. Zum anderen war auch feststellbar, dass viele, die nicht organisiert sind, einfach mal ihren Frust abbauen wollten. Also diesen Streik als Ventil benutzt haben, um bestimmte Dinge für sich selbst oder auch für andere im Unternehmen klar zu rücken. Unzufriedenheit

über den Entgelt-Tarifvertrag, Unzufriedenheit über die Zulagenregelung, Unzufriedenheit über die vereinzelt Abwertungen ihrer Tätigkeit. Aber auch einem Management zu zeigen, dass sie zu dem einen die Kraft haben, um sich jetzt in Zukunft nicht mehr alles bieten zu lassen. Sehr unterschiedliche Beweggründe. Ein deutliches Signal sendend, auch zu zeigen, dass die Technik ein neues Selbstwertgefühl entwickelt hat und die Geschäftsleitung dies bei LH und in der LHT nicht unterschätzen sollte.

VL-Info: Eine andere Feststellung ist, dass sich zwar im Geltungsbereich der Tarifverträge ca. 35000 LH-Beschäftigte befinden, 25% der kampfbereiten, streikfähigen Belegschaft jedoch für 75% - auch unter persönlichem Verzicht - bildhaft die „Kohle aus dem Feuer holen“ und für den Abschluss noch Häme einstecken müssen. Ist ein „weiter so“ noch möglich, bzw. wird die viel beschworene Konzerntarifklammer bei einer Mehrheit von Nichtorganisierten bzw. „Zuschauern“ nicht schon heute ad absurdum geführt?

Josef: Das ist kompliziert. Auf der einen Seite hat die Konzernklammer nicht nur aus Sicht der ver.di-Organisierten einen sehr hohen Wert. Sie hat in der Vergangenheit unter Beweis gestellt, dass gerade auch bei Sanierungen und Krisen, ein Zusammenhalt möglich ist, sodass in der Balance der eine zwar punktuell etwas Verzicht übt, jedoch in der Wirkung andere Teile im Konzern de facto vor Arbeitsplatzverlust und Sozialabbau geschützt sind. Dies führte aber mitunter dazu, dass aus Rücksichtnahme oder vermeintlicher Solidarität gegenüber dem vermeintlich Schwächeren, der noch heute Starke (ver.di-Bereich) auf dem Weg dorthin auch politisch schwächer geworden ist. Was heißt das? Wir haben in Zeiten, wo es dem einen Unternehmen extrem gut ging und das andere Unternehmen extreme Schwierigkeiten hatte und vor der Insolvenz stand Tarifabschlüsse im Spagat gemacht. Dies ist uns die ganze Zeit gelungen!

Diese Tarifrunde zeigte uns aber mehr denn je, dass es zunehmend schwieriger wird, die Balance - alle gleich zufrieden zu stellen – nicht mehr aufrecht zu halten ist.

Wir haben starke Mitgliederzahlen bei der LSG, wir haben starke Mitgliederzahlen bei der LHT, wir haben Mitglieder in der Cargo und wenige Mitglieder in der Lufthansa AG (Passage). Und darin liegt letztendlich die gewerkschaftliche Herausforderung. Es gilt in dem Geschäftsbereich in

dem die, ich sage mal Kampfkraft, der Organisationsgrad sehr hoch ist, Wege zu beschreiben, die die tarifpolitische Eigenständigkeit mehr denn je stärker in den Vordergrund stellt.

Natürlich liegt darin eine Gefahr, nämlich die, dass schwach organisierte Konzerngesellschaften "abgehängt" werden. Um es klar zu sagen, es gilt all denen, die in ihrem, von der FAZ zitierten „Corpsgeist“ immer mit partizipierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klar zu machen, dass sie sich zukünftig demokratisch und mit Zivilcourage selbst für ihre Belange und Tarifverträge stark zu machen haben - denn von nichts kommt auch hier nichts. Die Folge könnte sein, dass sich ein Teil mehr radikalisiert während der passive Teil immer größer wird. Damit wäre auch dem Unternehmen LH nicht gedient. Engagieren sie sich nicht mehr - auch kein Problem. Ob weiterhin 25 für 75 Prozent die Kohlen aus dem Feuer holen möchte ich bezweifeln. Solidarität ist keine Einbahnstraße.

VL-Info: Wenn man den offiziellen ver.di-Verlautbarungen glauben schenken darf, haben rund 51,0% der Mitglieder dem Tarifergebnis zugestimmt. 26% mehr als die „Richtlinien“ verlangen. Eine scheinbar hohe Zufriedenheitsquote allerorten. Die Stimmung in der Technik und auf deren Stationen lassen was anderes vermuten. Wie können die vielen ehrenamtlichen engagierten ver.di-Vertrauensleute und TK-Mitglieder ihre Tarifpolitik analysieren, wenn sie, wie in der Technik, ihr Geschäftsfeldergebnis der Urabstimmung nicht kennen?

Josef: Ich glaube schon, dass die Technik-Beschäftigten wissen, wie das Tarifergebnis bewertet und welche Zustimmung es gefunden hat. Das wissen sie und können die 51% als konzernweite Zustimmung für die Technik selbst gut einschätzen. Wir haben zudem örtlich ausgezählt. Wir kennen die Beteiligungen bei der ersten Urabstimmung (die zum Streik geführt hat) und wir kennen die 2. Urabstimmung (über das Ergebnis). Dieser Unterschied, nämlich hohe Wahlbeteiligung bei der ersten und relativ geringe bei der zweiten Urabstimmung, lassen gute Rückschlüsse in den Geschäftsfeldern zu.

Daraus ergibt sich zwangsläufig eine Einschätzung, wie dieses Ergebnis insgesamt bewertet wurde. Ich kann mit dem Überblick über alle Technikstandorte nicht von einer „scheinbar hohen Zufriedenheit“ sprechen. Wer Tarifpolitik in seinem Geschäftsfeld macht, muss da schon genauer hinschauen. Ansonsten machen wir

Tarifpolitik an der Wirklichkeit, an den ver.di-Mitgliedern und an den Beschäftigten vorbei.

VL-Info: In der Frankfurter Rundschau kommentiert ein „Gewerkschaftsforscher“ Wolfgang Schröder den Abschluss zwar als vertretbar, allerdings hätte ver.di den Eindruck erweckt, als Tiger gesprungen und als Bettvorleger gelandet zu sein. Habt ihr Euch mit den 9,8% verhothen?

Josef: Nein, man muss wissen, wie Forderungen bei uns erstellt werden. Die Forderungsaufstellung unterschiedlicher Bedürftigkeiten oder Wünsche beeinflusst die Höhe und Art in den Geschäftsfeldern. Die Spannweite ging von 15% mehr in HAM bis hin zu 5% in anderen Bereichen. Ich glaube, dass die Forderungen nach 9,8% mehr Lohn inhaltlich begründet und auch so in der Höhe in Ordnung war. Wenn man sich letztlich das Ergebnis anschaut, und es geht nicht darum, dass man sich ein Ergebnis schönredet, bitte ich doch festzuhalten, dass 5,1% keine schlechte Zahl ist. Die Einmalbeträge von 1,5% plus 0,9% für die Technik OK sind. Dass die Dynamisierung der Überleitungszulage ausschließlich für die Technik erzielt wurde, also unterm Strich ein Gesamtergebnis, mit dem man bei der Betrachtung aller Umstände, in dieser Tarifrunde gut leben kann. Die einzige Schwachstelle sind die 2,3% in der zweiten Laufzeit. Die Laufzeit hat den größten Unmut erzeugt, zumal wir mit 12 Monaten eingestiegen sind. Aber unterm Strich und bei der Summierung aller Einzelbeträge und unserer realen Kampfkraft (nur 5.000 von 35.000 haben das Ergebnis eingefahren), muss man nicht gesenkten Hauptes durch den Betrieb gehen. Im Vergleich zu anderen, gleichgroßen Organisationen liegen wir dennoch mit diesem Abschluss an der Spitze. Das kann man sehen wie man will.

VL-Info: Nach langen Sanierungstarifrunden wird das Ergebnis bei LSG als Sieg gefeiert. In der Technik herrscht in vielen Bereichen, besonders im sehr kampfstarken Hamburg, „Katerstimmung“. Die Technik schreibt seit Jahren gute Zahlen, OK, die Ergebnisbeteiligung ist bedeutend besser als bei LSG, aber wie muss die zukünftige Tarifpolitik in der LHT aussehen, damit die Technik auf Dauer stärker und nicht schwächer wird?

Josef: Eigenständiger? - Egoistischer müssen wir werden! Und dabei trotzdem im Konzernverbund bleiben! Ich glaube, dass die Konzernklammer nach wie vor einen sehr hohen Wert hat, denn

der heute vermeintlich Starke kann morgen der Schwache sein und somit auf die wirklich gelebte und nicht vermeintliche Solidarität anderer angewiesen sein. Nichts desto trotz gibt es diverse Anforderungen an die Tarifkommission der LHT, sich dieser Frage zu stellen. Sie muss Wege aufzeigen, wie wir die Tarifhoheit innerhalb der LHT behalten, den Tarifverbund im Konzern stärken und letztendlich muss uns der Spagat gelingen: Soviel Konzern wie nötig zu akzeptieren und soviel Eigenständigkeit wie möglich für die Technik zu erstreiten.

Soviel Konzern wie nötig zu akzeptieren und soviel Eigenständigkeit wie möglich für die Technik zu erstreiten.

VL-Info: Eine Reizfrage: A.R.T.E. hat scheinbar Zulauf auf den Technik-Stationen. Lohnt es sich, in einem eingetragenen Verein wie A.R.T.E zu sein oder jetzt zu wechseln? Eine Organisation, die losgelöst vom LH-Konzerngedanken, nur „Freigabeberechtigte“ in der Wartung organisiert. Räumst Du Ihnen eine Chance ein, zukünftig anerkannter Tarifpartner der LHT zu sein, um nur berufsgruppenspezifische Ziele, wie z.B. die Vereinigung Cockpit, zu verfolgen?

Josef: Nein, eigentlich nicht. Der Gedanke, Partikularinteressen zu vertreten, ist ja nicht neu und es ist ein Phänomen innerhalb Lufthansa, dass jede Berufsgruppe sich für den Nabel der Welt hält. Es gibt die Vereinigung Boden, da gibt es UFO, Vereinigung Cockpit, da gibt es die Freien Lufthanseaten, da gibt's A.R.T.E., übermorgen gibt's die Vereinigung der Rädermechaniker etc. Ich weiß es nicht!

Die Frage sollte sich aber jeder stellen, wie es denn in Zukunft tarifpolitisch und auf der Mitarbeiterinteressenvertreterebene weitergehen soll. Will ich nur ein Mehr an Geld für meine Berufsgruppe - alle anderen Tarifverträge sollen dann andere verhandeln? Was ist mit Manteltarifvertrag, Altersversorgung, Bestandschutz, Jugend- und Auszubildenden, Krisenvereinbarung? Wer fühlt sich dafür zuständig? Wer hat das Fachwissen, die breite Power? Soll es so sein, dass jede (Berufs-) Gruppe für sich selbst Vereinbarungen dieser Art abschließt? Die Frage muss sich jeder stellen, erst recht, wenn sie nicht so organisiert, stark und für sich abgeschlossen

aufzutreten kann, wie z.B. die Vereinigung Cockpit. Ich persönlich halte den Weg für falsch, es stärkt nicht, sondern es schwächt. Ich bin nach wie vor davon überzeugt, dass ver.di in der Lage ist, alle Interessen, die es in einem Betrieb gibt, vertreten zu können. Auch ganz berechnete unterschiedliche Interessen von Mitarbeitern und Tätigkeiten in die Geschäftsfeld-Tarifpolitik mit einfließen zu lassen. Sie dezidiert zu vertreten und auch umzusetzen. ver.di / VL muss überlegen, wie und mit welchem Partner, wie und auf welcher Ebene sie in Zukunft Tarifpolitik in der Technik gestalten möchte. Rechtzeitig zur nächsten Tarifrunde müssen die Antworten dafür gefunden sein.

VL-Info: Wer, wie Du seit vielen Jahren im Rampenlicht steht und Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen mit aushandelt, bekommt bei den Kolleginnen und Kollegen selten Lob. Dafür umso mehr Kritik und Anfeindungen. Was gibt Dir die Kraft so einen Job zu machen? Wie „steckst“ Du das alles persönlich weg“?

Josef: Wie stecke ich das weg? Ich treibe Sport - joggen und diverse andere sportliche Freizeitaktivitäten. So gesehen laufe ich mich manchmal auch frei. Wobei man aber auch bei der Präsentation des Ergebnisses vor dem Zelt feststellen konnte, dass einem da auch Grenzen gesetzt sind. Was treibt mich dennoch an? Sicherlich der Wille zu gestalten. Ideen die man hat, auch umzusetzen. Leute auf diesem Weg mitzunehmen, mit dem einen oder anderen Erfolg. Für das Gremium und die Kolleginnen und Kollegen in unserem immer schwerer werdenden Airline-Umfeld etwas Nachhaltiges zu erreichen. Ja, was seltener vorkommt, das eine oder andere Lob dafür zu bekommen. Ein spannendes, spannungsreiches Umfeld, die so unterschiedlichen Herausforderungen in und mit Gremien zu erarbeiten.

Ich frage mich, welcher Arbeitnehmer kriegt so viel Informationen und Einblick in den Betrieb, vom Aufsichtsrat bis hin zu dem letzten kleinen Ausschuss? Was aber mit am Spannendsten ist, ist der tägliche Kontakt mit den unterschiedlichsten Menschen, die so ein Technik-Betrieb ausmacht und prägt. Was gibt's spannenderes als das?

VL-Info: Josef wir danken Dir für das Gespräch.

Zitate aus dem Lufthanseaten

Offener Brief von Wolfgang Mayrhuber an alle Lufthanseaten:

... Mit Blick auf den Streik möchte ich mich zu allererst bei allen bedanken, die nicht mitmachen, also bei der überwältigenden Mehrheit der Lufthanseaten. Es ist in meinen Augen **kein Streik der Lufthanseaten gegen Lufthanseaten, es ist ein Streik von ver.di** mit gewissen Schwerpunkten im Unternehmen.

Frage?

Tausende von ver.di-Lufthanseaten, ihre Arbeitnehmervertreter, die die LH-Unternehmens- und Tarifkultur in den letzten Jahren maßgeblich auch in Krisenzeiten aktiv mitgetragen und ausgestaltet haben, weil sie ein Grundrecht wahrnehmen, sind nun mit einem mal keine wirklichen „Lufthanseaten“ mehr? Hier ist mehr als ein „Nachwort“ fällig.

Lufthanseat 1240/01.08.08:

Auswirkungen des Streiks.

... Die in den Arbeitsstäben erarbeiteten Vorsorgemaßnahmen und **das große Engagement der zum Dienst erschienenen Mitarbeiter** haben den Flugbetrieb aber bisher sicher gestellt und dafür gesorgt, dass Lufthansa seit Streikbeginn am 28. Juli um Mitternacht jeden Tag ihr Programm von mehr als 1900 Flügen nahezu vollständig und ohne nennenswerte Störungen fliegen konnte...**sie haben großen Teamgeist bewiesen**

„Teamgeist ?(auch Mannschaftsgeist) ist eine positive soziale Eigenschaft einer Gruppe von Menschen oder einer Mannschaft. Das Team steht zusammen, um eine bestimmte Aufgabe erfüllen zu können. Das Wir steht dabei im Vordergrund und nicht das Ich.“ Mit dem Teamgeist den die ver.di-Streikenden bewiesen haben , wenige für alle, wurde wieder einmal die positive soziale Eigenschaft einer gewerkschaftlichen Vertretung in einem Großbetrieb deutlich. Wir vor ich sind wir.

Lufthanseat 1241/08.08.08 :

Wolfgang Mayrhuber: „... Der Streik hat auch zwangsläufig Spannungen erzeugt, oder besser ausgedrückt, er hat gezeigt, wie stark das **Demokratieverständnis** in der Belegschaft ausgeprägt ist und wie deutlich es in weiten Bereichen zu Tage getreten ist. Ohne diese **Emanzipation**

wäre der Flugbetrieb schon nach einem Tag zum Erliegen gekommen.“ ...

Demokratieverständnis? Zunächst bezeichnete Demokratie [démōs], „Volk“, und [kratía], „Herrschaft“) im antiken Griechenland die direkte Volksherrschaft. Diese „Herrschaft“ haben die Herrschaften scheinbar nicht gemeint. Vielleicht meinten sie, dass die Lufthanseaten, die die Unternehmensergebnisse erwirtschaften in Zukunft auch demokratisch über ihre Lohnerhöhungen abstimmen dürfen? Demokratieverständnis meint jedoch auch, demokratische Grundrechte zu akzeptieren: z.B. das Streikrecht. Haben die Lufthanseaten, die es in Anspruch genommen haben ein falsches „Demokratieverständnis“?

Emanzipation? stammt von dem lateinischen emancipare: einen „Sklaven oder erwachsenen Sohn“ aus dem mancipium, der „feierlichen Eigentumserwerbung durch Handauflegen“ in die Eigenständigkeit zu entlassen. Emanzipation kann jedoch auch meinen, dass man im Umkehrschluss so frei und emanzipiert sein kann, den Tarifabschluss an dem man nicht mitgewirkt hat, auch nicht annehmen zu müssen. Sich z.B. durch Handauflegen „außer Tarif“ (AT) bezahlen zu lassen.

Lufthanseat 1242/15.08.08. :

..... Die hohe Leistung während des Streiks ist nicht nur Beleg für die hohe Professionalität unserer Mitarbeiter, sondern auch ein Zeichen der **Loyalität** zu unserer Lufthansa.

Loyalität

ist eher eine innere Selbst-Verpflichtung, Solidarität eher ein inneres Bedürfnis. Loyalität beschreibt eher die innere Haltung, Solidarität eher den äußeren Ausdruck. Die Übergänge sind fließend. (Wikipedia)

Ein Grund mehr, beide Haltungen zu hinterfragen. Wohin führt eine unternehmens-bezogene „Loyalität“, wenn die Solidarität in dieser Gesellschaft zunehmend auf der Strecke bleibt. Ist der „Loyale“ dann nicht Täter und Opfer zugleich?

Wolfgang Mayrhuber

im Lufthanseat / 25.Juli 2008

„Sie sollten nur mitnehmen, dass das Gehalt der Führungsspitze nicht unser Kernproblem ist.“

Ohne Kommentar

Glashausbeobachtung

Gastkommentar von hedon

Ein ver.di-Gewerkschafts- und stellvertretender LH-Aufsichtsrats-Vorsitzender, mit mehr Feinden als Freunden im LH-Konzern, gescholten von in Politik und Wirtschaft, ständig als linker „Weltverbesserer“ in „Bild“ geißelt hätte es eigentlich wissen müssen. Eigentlich.

Wenn zwei das Gleiche tun...

Wenn es alle im LH-Aufsichtsrat tun: Die mächtigsten Kapitalvertreter in diesem Lande, Piloten, „kritische“ VBler-, Freie Lufthanseaten, Ufo-Vertreter, delegierte ver.di-BR-Mitglieder und Hauptamtliche, nämlich privilegiert, „frei“, plus Versteuerung des geldwerten Vorteils, und festgebucht, in der „first“ fliegen zu können – dann, ist es noch lange nicht das Gleiche, wenn auch F. Bsirske es tut. Schon gar nicht, wenn man aus

nimmt wahr, dass sich diese lang angelegte politisch ausgerichtete Kampagne gegen die „fremdbestimmten“ Gewerkschaftsvertreter in deutschen Aufsichtsräten, ganz allgemein gegen das (noch) gültige Mitbestimmungsgesetz richtet.

Unternehmen wollen weniger Aufsicht

Die Vorstände und Kapitalvertreter wollen zunehmend weniger Aufsicht und mehr denn je uneingeschränkt freie Hand. Freie Hand bei

Die Vorstände und Kapitalvertreter wollen zunehmend weniger Aufsicht und mehr denn je uneingeschränkt freie Hand.

ihren Re- und Umstrukturierungen. Bei dem Verkauf scheinbar unrentabler Betriebe. Bei der Reduzierung der Belegschaften auf das „Kerngeschäft“. Bei ihrem Ziel Sozial- und Tarifnormen abzusenken. Auf den Punkt gebracht: Bei ihren immer höher gesteckten Renditezielen.

Da stören starke, auf Transparenz bedachte Gewerkschaften und ihre Vertreter nur. Mehr noch - sie stehen ihnen mit ihren Kündigungsschutz-Tarifverträgen und Sozialplänen mehr denn je im Wege. Nicht die „Freien“ und „Unabhängigen“ - von denen dürften es, wenn man die aktuellen Gesetzesvorlagen näher betrachtet, in Aufsichtsräten gerne mehr geben. Warum wohl?

Den gleichen („Bild“) Maßstab an Manager angelegt, würde vermutlich die deutschen Vorstandsetagen im Nu entvölkern.

professioneller Berufung im Glashaus sitzt.

Angriff auch gegen die Mitbestimmung

Reflexhaft forderten nicht nur unsere bekannten „Moralapostel“ in CDU und FDP sondern auch so manch zu recht aufgebrachter Lufthanseat unisono den Rücktritt.

Dennoch die Bitte um Augenmaß. Den gleichen („Bild“) Maßstab an Manager angelegt, würde vermutlich die deutschen Vorstandsetagen im Nu entvölkern.

Wer jedoch zwischen den Zeilen lesen kann,

Doch weit gefehlt. Als „Standortnachteil“ stehen im nächsten Schritt alle gewählten betrieblichen Arbeitnehmervertreter auf der politischen Agenda.

Ein Grund warum sich Air Berlin ins mitbestimmungsfreie England geflüchtet hat. Fazit: „Gestern“ waren die Arbeitnehmervertreter in den deutschen Aufsichtsräten, in der Unternehmenskultur noch hoch erwünscht, heute sind sie dort lediglich geduldet. In radikalen „Shareholder-

Value-Strategien“ haben sie zukünftig immer weniger Platz.

„Rechtlich in Ordnung, politisch ein Fehler“

Wohlwissend um diese lang angelegte Strategie wirken „Verfehlungen“ doppelt fatal. Selbst wenn rechtlich rein gar nichts beanstandet werden kann. Selbst wenn von F. Bsirske nachträglich der Flug bezahlt wird. Selbst wenn erklärt wird, die „Brisanz nicht erkannt zu haben“ und selbstkritisch ein „politischer Fehler“ eingeräumt wird. Recht und Moral bleiben zwei Paar Schuhe.

Was lehrt uns das? Die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten? Was wir brauchen ist eine grundsätzliche Debatte um die vielen Annehmlichkeiten. Vergünstigungen, die „von der Basis“, seien wir doch ehrlich, als Begünstigung empfunden werden.

Angemessene Bezahlung JA

Viele wissen, dass die haupt- und ehrenamtlichen ver.di-Gewerkschaftsvertreter einen großen Teil ihrer Tantiemen an die Hans-Böckler-Stiftung

(u.A. für Studenten-Stipendien, Expertengutachten, Bilanzanalysen...) abführen.

Aber nur die im LH-Aufsichtsrat vertretenen gewerkschaftlichen Arbeitnehmer-Mandatsträger unterliegen dieser unterschriebenen Verpflichtung! Von den zehn Mehrfach-Aufsichtsratsmandatsträgern auf der Kapitalseite ganz zu schweigen.

Zusätzliche Vergünstigungen NEIN

Ja, Aufsichtsräte sollen auch weiterhin für ihre Tätigkeit „angemessen“ bezahlt werden. Nachprüf- und kontrollierbar mit Tantiemen. Jede andere Vergünstigung gehört abgeschafft. Schon deshalb, weil sich dann in der Öffentlichkeit auch kein Aufsichtsratsvertreter mehr ungerechtfertigten Verdächtigungen auszusetzen braucht.

Lufthansa täte gut daran, mit einer „Vorstandsvorlage für mehr Transparenz“ Vorreiter in der deutschen Wirtschaft zu sein. Welches LH-Aufsichtsratsmitglied würde sich dem verschließen wollen? Was wäre, wenn die Arbeitnehmervertreter dem Vorstand mit einer eigenen Vorlage zuvorkämen?

Interviews der VL Info mit Betriebsratsmitgliedern zum Streik bei Lufthansa



Lutz Dawurske,
Betriebsratsvorsitzender
LHT Berlin-Schönefeld

VL-Info:

Der Streik um 9,8 % ist vorbei und die Zustimmung für den Tarifabschluss wird von ver.di konzernweit mit 51,0 % ausgewiesen. Wie würdest Du heute mit ein wenig Abstand den Abschluss bewerten und die Stimmung auf Deiner Station beschreiben?

Lutz Dawurske: Euphorie während des Streiks, harte Diskussionen nach der Verkündung des Verhandlungsergebnisses. Wobei eine gewisse Unsicherheit besteht, was dieses Ergebnis letztendlich über die Laufzeit wert ist (gesamtwirtschaftliche Entwicklung in den nächsten Jahren). Die Kolleginnen und Kollegen in SXF sehen diesen Tarifkampf aber auch vor dem Hintergrund der kommenden Auseinandersetzung in Bezug auf die unterschiedlichen manteltariflichen Verhältnisse! Solidarität darf keine „Einbahnstrasse“ sein!

VL-Info:

Was ist aus Deiner Sicht in diesem Tarifkonflikt gut bzw. weniger gut gelaufen?

Lutz Dawurske: Für uns in Schönefeld war die Umsetzung der Urabstimmung absolutes Neuland! Der überwiegende Teil der Kolleginnen und Kollegen, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht, hat sich solidarisch an diesem Arbeitskampf beteiligt! Ein schon ein bisschen eingeschlafenes "Wir-Gefühl" war und ist zu spüren. ver.di hat in Berlin einen guten Job gemacht! Kritisch sahen viele Kolleginnen und Kollegen die Außendarstellung in den Medien. Forderung und Angebot wurden für die Öffentlichkeit nie im richtigen Verhältnis dargestellt.

VL-Info:

Für die nächste Tarifrunde würde ich mir wünschen, dass...

Lutz Dawurske: ... es schnellstmöglich zu einer "Manöverkritik" von Seiten der Tarifkommission kommen muss! Wichtig sind die Einschätzungen von „vor Ort“, wie auch der kritische Umgang mit den eigentlichen Verhandlungen der Tarifkommission. Die Machtfrage muss vor einer Tarifrunde klar und deutlich geklärt werden!



Peter Mehlau,
LHT Gesamtbetriebsrats-
vorsitzender

VL-Info:

Der Streik um 9,8 % ist vorbei und die Zustimmung für den Tarifabschluss wird von ver.di konzernweit mit 51,0 % ausgewiesen. Wie würdest Du heute mit ein wenig Abstand den Abschluss bewerten und die Stimmung auf den deutschen Technik-Stationen beschreiben?

Peter Mehlau:

Nun, im Großen und Ganzen braucht sich der Abschluss nicht zu verstecken. Das müssen andere erst einmal nachmachen. Für die Technik, die eine tragende Kraft in der Auseinandersetzung war, ist die Laufzeit wohl der dickste Klotz, der zu schlucken war und hat auch die größte Enttäuschung ausgelöst. Allerdings war die Erwartung an ver.di auch sehr hoch. Dem entsprechend jetzt auch die „Katerstimmung“.

VL-Info:

Was ist aus Deiner Sicht in diesem Tarifkonflikt gut bzw. weniger gut gelaufen?

Peter Mehlau:

Positiv aufgefallen ist die gute und schnelle Informationspolitik von ver.di sowie auch das öffentliche Agieren aller Akteure gegenüber der Belegschaft. Schlecht aufgenommen wurde der „vorschnelle Abschluss“, da „gefühlte“ noch etwas zu holen war.

VL-Info:

Für die nächste Tarifrunde würde ich mir wünschen, dass...

Peter Mehlau:

...ver.di noch stärker ist und wir wieder auf ein gut gefülltes „Konzernsäckel“ schauen können!



Manfred Hackl,
Betriebsratsvorsitzender LHT
München

VL-Info:

Der Streik um 9,8 % ist vorbei und die Zustimmung für den Tarifabschluss wird von ver.di konzernweit mit 51,0 % ausgewiesen. Wie würdest Du heute mit ein wenig Abstand den Abschluss bewerten und die Stimmung auf Deiner Station beschreiben?

Manfred Hackl:

Das Ergebnis wäre wahrscheinlich auch in einer Schlichtung erreicht worden und hätte nicht zu einer solchen Unruhe geführt. Die Kolleginnen und Kollegen haben mehr erwartet. Vor allen Dingen entweder eine höhere Steigerung im 2. Jahr oder aber 12- Monate Laufzeit.

VL-Info:

Was ist aus Deiner Sicht in diesem Tarifkonflikt gut bzw. weniger gut gelaufen?

Manfred Hackl:

Gut waren die Informationspolitik und das Zusammenspiel mit den ver.di-Funktionären, insbesondere mit den Örtlichen. Schlecht war die lange Zeitspanne zwischen dem Ergebnis der Urabstimmung und dem Streikbeginn. Hier konnte sich die LH zu gut vorbereiten.

VL-Info:

Für die nächste Tarifrunde würde ich mir wünschen, dass...

Manfred Hackl:

*... eine längere Warnstreikperiode vor der Urabstimmung liegt,
... erst örtlich das Ergebnis beraten wird, bevor die KTK den Vorschlag annimmt.*



Reinhard Härtel, Betriebsratsvorsitzender LHT Berlin-Tegel und stellvertretender Vorsitzender LHT GBR

VL-Info:

Der Streik um 9,8 % ist vorbei und die Zustimmung für den Tarifabschluss wird von ver.di konzernweit mit 51,0 % ausgewiesen. Wie würdest Du heute mit ein wenig Abstand den Abschluss bewerten und die Stimmung auf Deiner Station beschreiben?

Reinhard Härtel:

Etwa 2/3 der Kollegen sind höchst unzufrieden und 1/3 sind der Meinung man könne damit leben - also keine Begeisterung. Der größte Unmut entsteht durch die Nichtbeachtung unserer Nebenforderungen, wie z.B. der § 5 Funktionszulagen und Angleichung des MTV Ost an den MTV (alte Bundesländer) und auch weitere Themen, die scheinbar nicht einmal auch nur angesprochen wurden.

VL-Info:

Was ist aus Deiner Sicht in diesem Tarifkonflikt gut bzw. weniger gut gelaufen?

Reinhard Härtel:

Die Zeit für Streikvorbereitungen war zu kurz. Der Informationsfluss während der Verhandlungen war gut.

VL-Info:

Für die nächste Tarifrunde würde ich mir wünschen, dass...

Reinhard Härtel:

*...die Forderungen der Technik unbedingt in vollem Umfang berücksichtigt werden.
... die hauptamtlichen Gewerkschaftsvertreter im Streikfall mehr präsent sind. (Berlinspezifische Problematik: 2 Airports - 1 Gewerkschaftsvertreter)*

Heinz-Jürgen Overheid,
Betriebsratsvorsitzender LHT Düsseldorf

VL-Info:

Der Streik um 9,8 % ist vorbei und die Zustimmung für den Tarifabschluss wird von ver.di konzernweit mit 51,0 % ausgewiesen. Wie würdest Du heute mit ein wenig Abstand den Abschluss bewerten und die Stimmung auf Deiner Station beschreiben?

Heinz-Jürgen Overheid:

Beiden Kollegen der Wartungsstation DUS WA61 ist eine eher negative Stimmung festzustellen. An erster Stelle wird die Laufzeit von 21 Monaten genannt, die noch zu Beginn des Streiks als „nicht verhandelbar“ galt und des weiteren wird zum Gesamtergebnis sehr häufig gesagt - Zitat: „Dafür hat sich der Streik nicht gelohnt!“

VL-Info:

Was ist aus Deiner Sicht in diesem Tarifkonflikt gut bzw. weniger gut gelaufen?

Heinz-Jürgen Overheid:

Positiv war, dass sich viele „nicht Organisierte“, bei der Technik in DUS, sogar ausnahmslos alle produktiven Kollegen solidarisch gezeigt und mitgestreikt haben. Weniger gut war die Solidarität in anderen Betrieben am Standort, insbesondere sind da Passage / OPS / Cargo und Kabine zu nennen.

VL-Info:

Für die nächste Tarifrunde würde ich mir wünschen, dass...

Heinz-Jürgen Overheid:

...die spezifischen Forderungen der Kolleginnen und Kollegen der Technik unbedingt Berücksichtigung finden müssen - die Abwanderung zu A.R.T.E ist sonst nicht mehr aufzuhalten.



Eckhard Lieb,
Vorsitzender Konzernbetriebs-
rat DLH AG und Betriebsrats-
vorsitzender LHT Hamburg

VL-Info:

Der Streik um 9,8 % ist vorbei und die Zustimmung für den Tarifabschluss wird von ver.di konzernweit mit 51,0 % ausgewiesen. Wie würdest Du heute mit ein wenig Abstand den Abschluss bewerten und die Stimmung auf Deiner Station und im Konzern beschreiben?

Eckhard Lieb:

Ein Ergebnis, das sich zeigen kann, aber auch ein Ergebnis, das nicht völlig befriedigend ist. Die Laufzeit von 21 Monaten kann sich noch als wertvoll erweisen, allerdings sind dafür 2,3% für die letzten 8 Monate etwas zu niedrig geraten. Ansonsten ist der Abschluss positiv. Erfreulich ist, dass die Dynamisierung der Überleitungszulage bei der LHT wieder gelungen ist und die „Entdeckung“ der Ergebnisbeteiligung für 2007. Beides kann präjudizierend wirken und ist damit zukunftsweisend. Der Tarifabschluss wird einer der höchsten Abschlüsse in 2008 bleiben und muss sich deswegen nicht verstecken.

VL-Info:

Was ist aus Deiner Sicht in diesem Tarifkonflikt gut bzw. weniger gut gelaufen?

Eckhard Lieb:

Die neue Konzerntarifkommission mit Erhart Ott und Heidi Riedel-Ciesla hat einen klaren und gradlinigen Kurs eingeschlagen, den sie auch beibehalten wird. Verhandelt werden die Dinge, die mit den ver.dianern und Gremien abgesprochen und beschlossen sind. Klare und ehrliche Rückmeldungen an die Kolleginnen und Kollegen. Die Bereitschaft, und wie jetzt erlebt, den Konflikt auch bis zur Urabstimmung und Streik zu eskalieren. Das alles unter einer entsprechenden Beteiligung der ver.dianer und mit einer sehr guten Öffentlichkeitsarbeit. Die ganze Organisation und Abstimmung ist stabil und gut gelaufen. Das ist eine neue und gute Qualität, die erhalten und ausgebaut wird. Wir sind gut losgerollt, gestartet und waren in der Luft auf dem richtigen Kurs. Die Landung hat das Fahrwerk deutlich durchfedern lassen und daran müssen wir arbeiten. Deswegen müssen wir die

Betreuung seitens ver.di an einigen Standorten verbessern. Die Kolleginnen und Kollegen im Sinkflug qualifizierter einbinden und informieren. Uns im Klaren sein, wie dieser Konzern tickt und den unterschiedlichen Bedingungsfeldern vorher Rechnung tragen. Nach einer emotionalen Streikwoche, in der auch betrieblich bedingter Unmut ein Treiber war, ist es immer schwierig sauber zu landen, aber wir können es besser und das gilt es zu lernen und umzusetzen.

VL-Info:

Für die nächste Tarifrunde würde ich mir wünschen, dass...

Eckhard Lieb:

...gelernt wurde, die gegenseitige Verantwortung der Konzernunternehmen zu erhalten und gleichzeitig der Unterschiedlichkeit Rechnung zu tragen. Aber vor allem, die gelebte Solidarität und gewerkschaftliche Stärke wieder als Rückenwind für eine gerechtere Bezahlung in den nächsten Tarifaueinandersetzungen zu erleben. Und die beginnen jetzt, denn die Ergebnisbeteiligung, die Krisenvereinbarung, das Wertzeitkonto, der Bildungs- und Gesundheitsfond für Schichtarbeiter und der Leistungstarifvertrag für die Technik sind saspo zu verhandeln und erfolgreich abzuschließen. Das gilt im selben Maße für die Tarifaueinandersetzung im März 2010.



Thomas Rahn und Andreas Wolf
Betriebsrat LHT Leipzig

VL-Info:

Der Streik um 9,8 % ist vorbei und die Zustimmung für den Tarifabschluss wird von ver.di konzernweit mit 51,0 % ausgewiesen. Wie würdest Du heute mit ein wenig Abstand den Abschluss bewerten und die Stimmung auf Deiner Station beschreiben?

Thomas Rahn

Es gab schon einige Verwunderung der Kollegen über die schnelle Einigung und über diesen Abschluss. Wir hatten uns auf eine längere Auseinandersetzung eingestellt. Bei vielen war die Ansicht, dass man für das bisschen mehr, nicht hätte streiken brauchen. Aber, und das ist meine

Meinung, es muss auch einleuchten, dass man die Null-Runden der letzten Jahre nun nicht mit einem Mal ausgleichen kann. Wir hatten schon gehofft, dass zumindest eine 6 oder 7 vor dem Komma steht. Was dieser Abschluss am Ende Wert ist, wird sich erst zeigen, wenn die Kollegen Flugbegleiter in den Tarifstreit gehen und abschließen. Dies könnte erhebliche Folgen für ver.di Mitgliederzahlen haben.

VL-Info:

Was ist aus Deiner Sicht in diesem Tarifkonflikt gut bzw. weniger gut gelaufen?

Andreas Wolf

Für uns aus dem Osten, die ja noch immer im gesamten Tarifpaket benachteiligt sind, war die Erfahrung des Streiks etwas ganz Neues und Aufregendes. Die Solidarität unter den Kollegen war nicht zu überbieten. Auch die zeitlich begrenzte Schließung des Standortes Leipzig konnte der positiven Stimmung nicht schaden. Die schnelle und für alle Beteiligten überraschende Aussetzung des Streiks, ohne jegliches Feedback der Belegschaft abzuwarten, verwunderte die örtlichen Kollegen schon und gab Grund zum Unmut. Die Schlachten werden an anderer Stelle geschlagen und das ist, wie aus den Meinungen der Kollegen zu entnehmen ist, sehr schade und bedarf neuer Überlegungen. Dass die zweite Urabstimmung mit solch überwältigender Zustimmung zu Ende ging, steht im krassen Gegensatz zur hier vorherrschenden Meinung und Stimmung. Auch hier ist zu sagen, dass trotz aller Solidarität mit den Gewerken des LH-Konzerns der Abschluss für die Technik ungenügend ist. Mit diesem Abschluss hat sich ver.di keinen Gefallen getan.

VL-Info:

Für die nächste Tarifrunde würde ich mir wünschen, dass...

Andreas Wolf

...eine weitere, für den Konzern günstigere Aufsplitterung in noch mehr Gewerkschaften verhindert wird und vielleicht unter einer großen von allen akzeptierten Gewerkschaft verhandelt und beschlossen wird. Denn, viele kleine Tarifgruppen machen nicht nur schwach im Arbeitskampf, sondern erleichtern auch dem Arbeitgeber die Teilbereiche untereinander auszuspielen, um für sich ein möglichst profitables Ergebnis zu erzielen.



Klaus Wolber,
Betriebsrat LHT Stuttgart

Frage: VL-Info:

Der Streik um 9,8 % ist vorbei und die Zustimmung für den Tarifabschluss wird ver.di-konzernweit mit 51,0 % ausgewiesen. Wie würdet ihr heute mit ein bisschen Abstand den Abschluß bewerten und die Stimmung auf der Station beschreiben?

Antwort: Klaus Wolber:

Dieses Zustimmungsergebnis entspricht auch dem der LHT & LTL in Stuttgart.

Allerdings wird die Laufzeit von 21 Monaten als zu lang und die Steigerung von 2,3% im nächsten Jahr als gering empfunden. Im Übrigen ist seitdem eine zunehmende Abwanderungstendenz von ver.di zu verzeichnen.

Frage: VL-Info:

Was ist aus Eurer Sicht in diesem Tarifkonflikt gut bzw. weniger gut gelaufen?

Antwort: Klaus Wolber:

Die Streikbeteiligung war bemerkenswert hoch, und das nicht nur bei den ver.di-Mitgliedern. Heftige Kritik gab es darüber, dass es ohne jegliche Rücksprache bei diesem Ergebnis zu einer einstimmigen Zustimmung der TKT kam. Die Streikleitung wurde zudem davon überrascht, dass der Abschluß bereits in den Medien verkündet wurde, ohne das sie selbst vorab darüber informiert worden wäre. Man fühlte sich schlicht übergangen & ignoriert.

Frage: VL-Info:

Für die nächste Tarifrunde würde ich mir wünschen, dass...

Antwort: Klaus Wolber:

...es eine deutlich verbesserte interne Kommunikation und eine demokratischere Art der Abstimmung gibt. Grundsätzlich sollten diejenigen, die dafür streiken, auch über das Ergebnis mitentscheiden bevor es von der TKT angenommen und offiziell verkündet wird.

LH-Tarifpolitik im Konzern zunehmend gespalten

Weitere Schwächung durch die "VB" als "Arbeitgebervertreter"



Werner Langendörfer,
erweiterter VL-Bundesvorstand

Die Überschrift eines VB-Rundschreibens (Juli 2008) hatte die Wahrheit über ver.di angekündigt und sich dann im Inhalt als „Angst essen Seele auf“ herausgestellt. Wer auch immer der Ghostwriter für den VB-Vorsitzenden war – sein Schuss ist nach hinten losgegangen. Schien die von Siemens gesponserte „Arbeitnehmervertretung“ AuB nach der Inhaftierung ihres Geschäftsführers in der Versenkung verschwunden zu sein, blüht jetzt dieses Pflänzchen mit seinem anbiederndem, arbeitgeberfreundlichen Gedankengut - in HAM scheinbar ohne Geldsorgen im letzten BR-Wahlkampf angetreten - mit der VB bundesweit erneut wieder auf. Diese Trickbetrüger, die sich nie von Schelsky und seinen Siemensschmiergeldern öffentlich distanziert haben, sind wieder auf dem Weg, ihre Mitgliedschaft und die Betriebsöffentlichkeit weiter für dumm zu verkaufen.

LH und VB warfen ver.di utopische Forderung vor

Die Tarifexperten der ver.di und Vereinigung Luftfahrt haben sehr genau analysiert, welche „utopische“ Forderung das Unternehmen Lufthansa vertragen kann. Mehr noch aber waren die Überlegungen vom Bedarf der Mitarbeiter nach Reallohnzuwachs geprägt. Beides hatte zu der sehr realen Forderung von 9,8 % auf 12

Monate geführt. In manchen ver.di-Mitgliederversammlungen gab es z.B. Forderungen in „zweistelliger“ Höhe.

Tarifforderung nicht als Kompensation des neuen LH-ERTV gedacht

Diese Forderung diente auch nicht als Kompensation der Absenkung der Tabellen-Endwerte im Geschäftsfeld DLH (Passage). Deren Absenkungswerte (von denen nur ca. 45 % der heutigen Belegschaft und die auch erst zukünftig betroffen sein werden) beträgt auch nicht 15 % (rechnen müsste man können!) sondern ca. 10 %. Dieses Volumen wird allerdings dem zukünftigen Tarifvertrag „Erfolgs- und Leistungshonorierung“ zu Gute kommen. Als Übergangslösung für diesen Tarifvertrag erhalten die Mitarbeiter schon seit dem Geschäftsjahr 2005 90 % der jährlichen Geschäftsfeld-Ergebnisbeteiligung.

Und dann war und ist da ja auch noch der Kündigungsschutz, insbesondere für die Passage-Stationen bis März 2009... – alles schon vergessen oder will die VB das doch lieber ihrer Klientel gerade in diesen Bereichen verschweigen?

Wie geht das? Dagegen! Dennoch forderte VB rechnerisch das Gleiche,...

Ganz besonders brav war es, das zweite Angebot der DLH mit 5 % Volumen zu bezeichnen und zeugt von (mehrfach in den VB-Rundschreiben) mangelhaften Mathematikkenntnissen. Da ist die Lufthansa sicher traurig, nicht auf einen neuen „Tarifpartner“ VB gesetzt zu haben. Mit der eigenen Berechnung von 3,8 % lag ver.di hier treffsicher und bemängelte dieses Angebot bei einer Inflationsrate von ca. 3,3 % zu Recht

als völlig unzureichend. Deshalb waren zunächst die Warnstreiks, dann das erklärte Scheitern der Verhandlungen und nach der erfolgreichen Urabstimmung auch die Streikmaßnahmen vom 28. Juli bis 1. August unabwendbar. ...jedoch ohne zu mobilisieren geschweige denn mitzustreiken.

Die gleiche VB, die uns zunächst überzogene Forderungen vorwarf, hatte in einem weiteren Papier Ende Juli an ihre Mitglieder posaunt, ihre eigenen Forderungen (an wen eigentlich ?) seien mindestens 4 % auf 12 Monate und ein Einmalbetrag von 5000 €. Das Volumen dieser „Forderung“ entspräche einem ver.di-Abschluss von 9,8 % für 12 Monate zzgl. 3,2 % einer Jahresvergütung als Einmalzahlung. Wer überzieht denn hier – oder war es wieder nur eine weitere Mathematikschwäche?

Einerseits Nutznießer, andererseits Verbündete des Managements

Es ist schon scheinheilig, wenn die VB bei einem Konzerngewinn von ca. 1.6 Mrd. € im Jahr 2007 und den ungetrübten Gewinnerwartungen von Herrn Mayrhuber für das Jahr 2008 (das beste Halbjahresergebnis aller Zeiten) auf einmal „Probleme in den einzelnen Geschäftsfeldern“ ausmacht.

Noch perfider ist der Vorschlag, statt Tabellenerhöhungen nur noch ergebnisabhängige Einmalzahlungen auszuhandeln – da hat Herr Lauer jetzt aber einen mächtigen Verbündeten bekommen. So dienen sich bundesweit Pseudo-Gewerkschaften beim Arbeitgeber an, damit sie sich um jeden Preis an den Tariftisch buckeln.

Welche Milchmädchenrechnungen stellen eigentlich die „Tarifprofis“ der VB an: Unterstellt man z.B. eine Einmalzahlung von 5.000 € (Zitat, wie bei Porsche) so wäre dieses Geld bei einem Professional in der DLH (Passage) mit ca. 30.000€ Jahreseinkommen im Vergleich zu einer Tabellenerhöhung von ca. 6% (1.800 € jährlich bis ans Ende seiner DLH-Tätigkeit) bereits nach weniger als drei Jahren aufgebraucht.

Die so verloren gehenden tabellenwirksamen Effekte auf die Rente (insbesondere der DLH-Betriebsrente) scheinen diesen „Experten“ völlig unbekannt zu sein. Von ihrer Ahnungslosigkeit kann die VB auch nicht ablenken, wenn sie sich im Mai noch darüber aufregt, dass die AT-Mitarbeiter

mit ihrer LVV über Gebühr bedient werden – ein prominentes VB-Mitglied hatte immerhin an dieser Regelung mitgewirkt.

ver.di-Ergebnis zwar konzernweit angenommen, dennoch - besonders in der Technik – in der Höhe sehr umstritten

Nun liegt ein Ergebnis auf dem Tisch, dem die ver.di-Mitglieder in einer erneuten Urabstimmung mit 51% zugestimmt hatten: Anhebung der Tabellenwerte um 5,1 % zum 1. Juli 2008 und um weitere 2,3 % zum 1. Juli 2009 mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2010. Hinzu kommt eine Einmalzahlung von 1,5 % einer Jahresvergütung. Zusätzlich ist es gelungen, die Deckelung der Ergebnisbeteiligung für die Geschäftsfelderrückwirkend für das Geschäftsjahr 2007 aufzuheben – dadurch erhalten z.B. die Mitglieder in der LHT noch einmal 0,9 % einer Jahresvergütung.

Das Job-Ticket wird bis zum Februar 2010 weitergeführt. Im Herbst 2008 wird über eine Neuregelung der Ergebnisbeteiligung und der Krisenvereinbarungen verhandelt.

Des weiteren muss über einen möglichen Tarifrahmen von „Wertzeitkonten“ sowie der Ausgestaltung und Umsetzung des „Gesundheitsförderungs- und Weiterbildungsfonds für Schichtgänger“ verhandelt werden.

LH-Konzerntarifklammer noch integrativ und zukunftsfähig?

Sicher ist dies kein allseits zufriedenstellendes Tarifergebnis. Von daher ist es auch für Konzernkenner keine Überraschung, dass in der LSG, der Fracht und auch in der sehr gering organisierten Lufthansa AG das Ergebnis als „machbares und ausreichendes Ergebnis“ angesehen wird.

In den Technikbetrieben jedoch hat bereits eine Diskussion begonnen, ob die LH-Konzernklammer in der jetzigen Struktur die zukünftigen tarifpolitischen Interessen der Technik abdeckt.

Die VL wird sich in der nächsten Zeit aktiv mit dieser Frage – wenn möglich auch mit „anderen Interessenvertretern“ auseinandersetzen, wie und mit welchen Geschäftsfeldschwerpunkten den zukünftigen tarifpolitischen Herausforderungen rechtzeitig vor Ablauf der Tarifverträge begegnet werden kann.

Ohne Macht nur machtlos

Ein Ergebnis, das durch Streiks erreicht wird, ist immer auch ein ideeller Erfolg der Teilnehmer an solchen Arbeitskämpfen. Auch wenn der Slogan abgedroschen klingen mag: „Wer kämpft kann verlieren. Wer gar nicht kämpft hat schon verloren“. Von daher ist das Ergebnis auch ein Ergebnis aller, die sich nicht beteiligt haben! So profitieren wieder einmal die vielen „Zuschauer“ am Ende wieder einmal als Nutznießer. Diejenigen, die schon vorher wussten, dass jedes Ergebnis „nicht genug“ ist, hätten es natürlich auch besser gemacht. Diese Kommentierungen werden mit dem Lamento begleitet, der Abschluss sei durch die entstandenen Streikkosten letztlich sogar geringer geworden.

VB nun in Sorge um unser aller LH-Wohl

Wer, wie die VB-Betriebsräte, in Frankfurt die Gleitzeitregeln verschlechtert hat, darf Mehrbelastungen der Mitarbeiter nicht anderen in die Schuhe schieben. Wenn alle Mitarbeiter gestreikt hätten, hätte es in dieser Zeit auch keine Zusatzbelastungen gegeben. Die Mitarbeiter zahlen nicht doppelt und dreifach sondern erhalten durch die Streikaktionen eine sonst nicht erreichbare Lohnerhöhung, die nicht (wie in bisherigen DLH-Angeboten) an der Inflationsrate liegt.

Den „ölpreisgetriebenen“ Zweifel der VB am Erfolg der ver.di-Streiks hat kaum jemand verstanden, dafür wird er jetzt aber auch noch durch die „Sorge um die Lage des Unternehmens“ (!?) getoppt...

„Tarifpolitik mit Augenmaß“ muss punktuell neu überdacht werden

In der Vergangenheit haben die Tarifkommissionen von ver.di mehrfach bewiesen, Tarifverhandlungen, immer mit dem Blick der Mitarbeiter und der jeweiligen Unternehmenssituation angepasst, zu führen – sei es bei der Sicherung der Arbeitsplätze (auch und vor allem in Krisenzeiten), bei der Altersversorgung, bei der Ergebnisbeteiligung, der Vergütungsstruktur und den Tabellenerhöhungen. All dies aber immer zur richtigen Zeit und zeitlich begrenzt – so hatte das Unternehmen schwierige Zeiten überstanden und die Mitarbeiter ihre Arbeitsplätze behalten. Diese auch dadurch erstarkte Lufthansa muss nun ihren Mitarbeitern dauerhaft

etwas mehr geben, denn wenn z.B. die tabellenwirksamen jährlichen Lohnkosten um 150 Mio. € steigen würden, blieben ja immer noch von dem erwarteten Gewinn 1,45 Mrd. € übrig.

37,5 Stunden-Woche: Phantasterei? oder hohes Gut?

Noch ein Wort zum Schluss: Würde man die, von der VB als „Phantastereien“ bezeichnete, damaligen Arbeitszeitverkürzungen (bei Lufthansa auf 37,5 Wochenstunden) zurückführen, hätte dies nicht nur dramatische Folgen auf den deutschen Arbeitsmarkt. Allein im Lufthansa-Konzern könnte man bei Wiedereinführung der 40-Stundenwoche von den rund 34.000 Bodenmitarbeitern in Deutschland rund 2.500 Arbeitsplätze wieder einsparen. In welchen Bereichen möchte die VB denn mit diesem Personalabbau anfangen?

VB-Scherbenhaufen... Quo vadis VB?

Anfang August fordert nun diese VB auch noch ver.di/VL auf, durch zukünftige Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften ??? und Organisationen „aus der Isolation in der Belegschaft“ herauszutreten! Ja hallo, was ist das denn für eine Anbieterung? Jetzt kennt die Angst vor dem eigenen Untergang wohl gar keine Grenzen mehr! Von diesen selbsternannten „Tarifstrategen“ und „Wirtschaftsexperten“ darf sich ver.di und ihre angeschlossene, eigenständige VL gerne auch zukünftig als „ewig gestrig“ bezeichnen lassen – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen es zunehmend besser. Ob den Beschäftigten und der Lufthansa mittelfristig damit gedient ist, neben bereits jetzt mit sich streitenden „Organisationen und Listen“ auch noch diese Gruppierung an den Tariftisch zu bitten, möge in letzter Konsequenz bitte jeder selbst beurteilen.

Im Sinne Konfuzius:

Wahre Worte sind nicht angenehm, angenehme Worte sind nicht wahr.

Füge ich nach dieser Tarifrunde noch folgendes hinzu:

Verantwortlich ist man nicht nur für das, was man tut, sondern auch für das, was man nicht tut.

In diesem Sinne
Werner Langendörfer

Verhandlungsverpflichtungen und offene Themen



Werner Zielina,
VL-Vorsitzender

**Die Tarifrunde 2008 ist beendet
– könnte man glauben...**

**Es sind noch einige Themen offen, die
schnellstmöglich erledigt oder geklärt
sein wollen:**

1. Der Weiterbildungs- und Gesundheitsfond für Schichtgänger muss ausverhandelt und umgesetzt werden. Immerhin wurde dieser Fond bereits im Jahr 2000 aufgelegt. Lediglich der Zuschuss zu Kuren bei Schichtgängern wird seither gewährt.
2. Bereits in der „konzertierten Aktion“ im Jahr 2004 wurde in der Anlage 10 beschlossen, „...zeitnah einen Rahmentarifvertrag Lebensarbeitszeit/Wertguthaben...“ abzuschließen.
3. Der Tarifvertrag „Leistungslohn Lufthansa Technik“ wartet auf seine Ausgestaltung und Umsetzung. In der Schlichtung zum Tarifvertrag Vergütungssystem im Jahr 2006 wurde dieser Vertrag grundlegend erwähnt und sollte bereits ab dem Jahr 2007 zur Anwendung kommen.
4. Die „Vereinbarung zur Sicherung der Arbeitsplätze im Lufthansa-Konzern in Krisenzeiten für das Bodenpersonal“, sowie die Regelung „Grundlagen für spezifische Lösungen zur Wettbewerbssicherung und Beschäftigungssicherung“ müssen bis zum Ende des Jahres 2008 einer Überarbeitung und Modernisierung zugeführt werden.
5. Die Regelungen zur Lufthansa-Ergebnisbeteiligung müssen ebenfalls bis zum Ende des Jahres 2008 überarbeitet/verbessert werden.
6. Im neuen Tarifvertrag Vergütungssystem der LHT ist die Handhabung der in § 5 genannten Zulagen äußerst unbefriedigend. Erwähnt sei, dass
 - * die Zulage „ständiger VM-Vertreter“ in der Praxis nicht oder nur äußerst selten gewährt wird,
 - * die so genannte „Auslandszulage“ ebenfalls fast nirgendwo gewährt wird,
 - * die Zulage „ständiger VM-Vertreter“ den ehemaligen ersten Fachkräften SF2 zwangsweise gewährt wird, was aber zu keinerlei finanzieller Verbesserung führt und sogar von der Bewerbung auf andere Zulagen ausschließt, da alle Zulagen von einem Kumulationsverbot belegt sind.
7. Einige Tätigkeitsmerkmale im neuen Tarifvertrag Vergütungssystem der LHT sind immer noch falsch bewertet. Eine Neubetrachtung und Korrektur ist somit dringend notwendig. Beispielhaft sei nur die dreijährige und somit fast schon schikanöse Wartezeit eines MT's in die Vergütungsgruppe 3D genannt.
8. Die Kolleginnen und Kollegen in den neuen Bundesländern warten immer noch darauf, dass man den Manteltarifvertrag der alten Bundesländer endlich auch auf die neuen Bundesländer ausweitet. Eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ in so wichtigen Themen, sollte sich die Lufthansa nicht länger zumuten.

Die Lohntabellen der neuen Vergütungstarifverträge

VTV NR. 3a LHT

1. Juli 2008

Lufthansa Technik / Lufthansa Systems

VERGÜTUNGSGRUPPE	1A	1B	2A	2B	2C	3A	3B	3C	3D	3E	4A	4B	4C	4D
EINGANGSWERT	1.684,44	1.820,28	1.956,12	2.119,13	2.282,14	2.445,15	2.553,82	2.662,50	2.771,17	2.852,68	2.961,35	3.070,02	3.314,54	3.559,05
ENDWERT	2.064,79	2.390,81	2.553,82	2.836,38	3.260,20	3.385,18	3.504,72	3.651,43	3.787,27	3.906,81	4.075,25	4.346,94	4.781,63	5.379,33
UMGRUPPIERUNGSBETRAG		71,32	74,72	89,66	111,14	117,51	118,87	123,62	127,01	131,76	139,25	159,62	183,39	
STEIGERUNGSBETRAG	38,04	57,06	59,77	71,72	88,91	94,00	95,09	98,89	101,61	105,42	111,40	127,70	146,71	

VTV NR. 3b LHT

1. Juli 2009

Lufthansa Technik / Lufthansa Systems

VERGÜTUNGSGRUPPE	1A	1B	2A	2B	2C	3A	3B	3C	3D	3E	4A	4B	4C	4D
EINGANGSWERT	1.723,18	1.862,15	2.001,11	2.167,87	2.334,63	2.501,39	2.612,56	2.723,74	2.834,91	2.918,29	3.029,46	3.140,63	3.390,77	3.640,91
ENDWERT	2.112,28	2.445,80	2.612,56	2.901,62	3.335,18	3.463,04	3.585,33	3.735,41	3.874,38	3.996,67	4.168,98	4.446,92	4.891,61	5.503,05
UMGRUPPIERUNGSBETRAG		72,96	76,44	91,72	113,70	120,21	121,60	126,46	129,93	134,79	142,45	163,29	187,61	
STEIGERUNGSBETRAG	38,91	58,37	61,14	73,37	90,95	96,16	97,28	101,16	103,95	107,84	113,96	130,64	150,08	

VTV NR. 3a DLH

1. Juli 2008

Lufthansa AG / LH-Revenue Service / LH-Flight Training

VERGÜTUNGSGRUPPE	A	B	C	D	E	F	G	H	N1	N2
BEZEICHNUNG	B1	B2	P1	P2	A1	A2	E1	E2	R1	R2
EINGANGSWERT	1.630,10	1.738,77	1.966,99	2.282,14	2.499,49	2.771,17	2.988,52	3.260,20	3.477,55	3.694,90
ENDWERT	1.738,77	1.934,39	2.483,19	2.901,58	3.216,73	3.521,02	3.836,17	4.140,46	4.455,61	4.738,16
STEIGERUNGSBETRAG	36,22	48,90	73,75	88,49	102,47	107,12	121,10	125,74	139,72	
UMGRUPPIERUNGSBETRAG		65,20	127,82	139,72	158,34	176,99	195,61	214,24	232,88	251,50

VTV NR. 3b DLH

1. Juli 2009

Lufthansa AG / LH-Revenue Service / LH-Flight Training

VERGÜTUNGSGRUPPE	A	B	C	D	E	F	G	H	N1	N2
BEZEICHNUNG	B1	B2	P1	P2	A1	A2	E1	E2	R1	R2
EINGANGSWERT	1.667,59	1.778,76	2.012,23	2.334,63	2.556,98	2.834,91	3.057,26	3.335,18	3.557,53	3.779,88
ENDWERT	1.778,76	1.978,88	2.540,30	2.968,32	3.290,71	3.602,00	3.924,40	4.235,69	4.558,09	4.847,14
STEIGERUNGSBETRAG	37,05	50,02	75,45	90,53	104,83	109,58	123,89	128,63	142,93	
UMGRUPPIERUNGSBETRAG		66,70	130,76	142,93	161,98	181,06	200,11	219,17	238,24	257,28

Wo „T“ draufsteht muss auch „T“ drin sein ! - Eingruppierung von Maintenance Technicians (MTs) in die 4A?

Leserbrief von
Dirk Langer

...„Langjährige Erfahrung, hohe Qualifikation und die Motivation der Mitarbeiter der Technik sind der Schlüssel für den Erfolg des Unternehmens.“ ... So steht es zumindest im Jahresbericht 2007 im Vorwort des Vorstandes der Lufthansa Technik AG. Im Bereich der Flugzeugwartung verbirgt sich hinter der im Jahresbericht genannten hohen Qualifikation unter anderem auch die Tätigkeit der „Maintenance Technicians“ oder kurz „MTs“.

Sieht man sich jedoch im betrieblichen Alltag um, entdeckt man schnell die Kehrseite der Medaille, denn bei der Bezahlung dieser „hohen Qualifikation“ ergibt sich ein anderes Bild. Sicherlich ist es ein Unterschied, welchen gefühlten Wert (sprich Bezahlung) man für seine Tätigkeit gegenüber dem erwartet, was das Unternehmen bereit ist als Preis zu zahlen. Aber es muss zumindest vom Grundsatz stimmen. Dies ist jedoch bei den MTs nicht der Fall.

Die EASA nennt die Bezeichnung „Technician“ bei Instandhaltungsberechtigungen als dritte Qualifikationsstufe von Luftfahrttechnischem Personal. Angefangen mit dem Maintenance Assistent (MA) über den Maintenance Mechanic (MM) bis zum Maintenance Technician (MT) werden dabei immer höhere und umfangreichere Anforderungen an die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung beschrieben, die nachzuweisen und aufrecht zu erhalten sind. In der vierten Stufe spricht die EASA von einem Base-Maintenance-Certifying-Engineer oder BMCE, wobei viele MTs der Lufthansa Technik AG aufgrund ihrer betrieblichen Fort- und Weiterbildung dafür auch die grundsätzliche Qualifikation besitzen. Schwierig wird es allerdings, wenn man versucht bundesdeutsche Berufsausbildungsgänge und deren Einordnung in einen Entgelttarifvertrag in dieser Form der allgemeingültigen europäischen Qualifikation anzuwenden. Hier versagen plötzlich die bisherigen Eingruppierungsmaßstäbe.

Hinsichtlich der Anforderungen an die Tätigkeit bei den komplexen Flugzeugsystemen der Kurz-, Mittel- und Langstreckenflotte kann bei MTs mit Sicherheit nicht mehr von einer Facharbeitertätigkeit die Rede sein, denn hier gehen Art und Umfang der Fortbildungen weit über das Maß üblicher Fortbildungen reiner Facharbeiter hinaus.

Einfacher wird es, wenn man bereit ist den Begriff „Technician“ ernst zu nehmen.

Berufliche Qualifikationen dürfen eben nicht nur an der Länge der theoretischen Ausbildung bemessen werden. Vielmehr ist es erforderlich, daneben die Zeiten der Berufserfahrung (nachgewiesene praktische Tätigkeiten) mit einzubeziehen. Die Ausbildung zum Maintenance Technician umfasst letztlich nicht weniger theoretische Ausbildungszeiten als für einen Industriemeister/Techniker, wenn man die einzelnen Musterlehrgänge über den gesamten Zeitraum der Aus- und Fortbildung im Beruf berücksichtigt.

Was spricht eigentlich dagegen, diese sehr lange und umfangreiche fachliche Ausbildung zum MT der Ausbildung eines Technikers gleichzusetzen?

Formale Bedenken?

Nun ja, es kann durchaus sein, dass bestimmte Theorieanteile nicht so vertieft vorhanden sind, aber umgekehrt kann auch nicht jeder Industriemeister / Techniker die berufliche Qualifikation eines MT ersetzen. Letztlich liegen Sie ziemlich nahe bei einander. Nur nicht bei der Bezahlung!

Daher ist es an der Zeit, diese Diskussion aufzunehmen und in die Forderungen für die Weiterentwicklung des Entgeltrahmens einzubringen.

Man müsste nur akzeptieren, dass es Spezialisten gibt, die mehr verdienen als vielleicht ihr Vorgesetzter - dann würde es leichter!?

Dirk Langer

Warum tue ich mir das eigentlich an?



Frank Schott,
stellvertr. VL-Vorsitzender

Nach dem Ende der diesjährigen Vergütungsrunde fragen sich viele Kolleginnen und Kollegen, wie das Ergebnis zustande kam und wer eigentlich darüber entscheidet, ob ein Angebot angenommen oder abgelehnt wird.

***Keiner der Mandatsträger hatte sich diese Entscheidung einfach gemacht.
In diesem Paket gab es, bezogen auf jedes Geschäftsfeld, massive Kritikpunkte.***

Die Entscheidungswege sind eigentlich recht einfach. In den jeweiligen Geschäftsfeldern werden die Mitglieder der Geschäftsfeldtarifkommissionen (GFTK) von den entsprechenden ver.di - Mitgliederversammlungen gewählt.

Aus den Geschäftsfeldtarifkommissionen heraus werden dann die Entsendungen in die Konzerntarifkommission (KTK) entschieden. Die Anzahl der Mandate richtet sich nach der jeweiligen Mitgliederstärke.

Die KTK wählt aus ihrer Mitte eine Verhandlungskommission, die während der Tarifrunde die Verhandlungen führt. GFTK als auch KTK setzen sich aus ehrenamtlichen Mitgliedern zusammen. Das einzige hauptamtliche stimmberechtigte Mitglied in der KTK ist der Verhandlungsführer. Dieses Gremium entscheidet über Ablehnung oder Annahme von Angeboten der Geschäftsleitung.

In der diesjährigen Vergütungsrunde wurde die Verhandlung für gescheitert erklärt und die Mitglieder in einer 1. Urabstimmung zur Abstimmung über einen unbefristeten Streik aufgerufen. Während der Streikaktionen wurde der Verhandlungskommission am 31.07.08 das, wie es der Arbeitgeber nannte, finale Angebot in Form eines Gesamtpaketes vorgelegt. Nach intensiver Diskussion wurde einstimmig beschlossen, dieses Paket der KTK zur Annahme zu empfehlen.

Am Abend des gleichen Tages tagte die KTK und diskutierte dieses Angebot sehr kontrovers und intensiv. Nach vielen Stunden der Beratung kam es schließlich zur Abstimmung und es wurde einstimmig beschlossen, den Mitgliedern die Annahme des Pakets durch eine 2. Urabstimmung zu empfehlen und damit den Streik zu beenden. Die ver.di-Mitglieder haben entschieden, das Angebot anzunehmen.

Eine oft gestellte Frage ist, wie die Mitglieder der Verhandlungs- und Konzerntarifkommission zu ihrer Empfehlung gekommen sind.

Keiner der Mandatsträger hatte sich diese Entscheidung einfach gemacht. In diesem Paket gab es, bezogen auf jedes Geschäftsfeld, massive Kritikpunkte.

Es musste aber auch offen und ehrlich darüber diskutiert werden, wie es weitergehen soll, wenn das Angebot abgelehnt wird. Würden die Kolleginnen und Kollegen nach einer Veröffentlichung des Angebots den Streik in allen Geschäftsfeldern tatsächlich auch weiterführen?

Diese Frage wurde von allen Mitgliedern der KTK, besonders in den Reihen der Technik sehr kritisch beleuchtet und realistisch analysiert. Das Beratungsergebnis ist nun allgemein bekannt und ich bin der felsenfesten Überzeugung, dass diese Entscheidung die Richtige war.

Im Vorfeld des Arbeitskampfes hatten die Ehrenamtlichen die 1. Urabstimmung vorbereitet, durchgeführt und den Streik intensiv geplant. In der Streikwoche waren sie fast ununterbrochen im Einsatz.

Inzwischen gab es aus dem Kreis der Mitglieder und der Belegschaft ja nicht nur Zustimmung, sondern auch massive Kritik.

Das wirft die Frage auf: „Warum tut man sich das eigentlich an?“

Die Mitglieder der Tarifkommissionen, die Vertrauensleute in ALLEN Geschäftsfeldern, aber auch ein großer Teil der Hauptamtlichen in ver.di haben vor und während des Streiks ihr Privatleben fast völlig zurückgestellt und sich zum Teil bis zur absoluten Erschöpfung engagiert.

Die teilweise sehr persönlichen Angriffe, nicht nur in dieser Tarifrunde, schmerzen natürlich und ab und an spielt man tatsächlich mit dem Gedanken, aufzuhören.

Damit würde man jedoch nur den „Mandatsjägern“ in unserem Unternehmen, die sich bisher nur soweit für die Kolleginnen und Kollegen eingesetzt hatten, wie es nötig war um entsprechend selbst gewählt zu werden, das Feld überlassen. Würde das zugelassen, wäre es eine Katastrophe für uns alle.

Als Letztes noch eine persönliche Anmerkung:

Ich wünsche mir für die Zukunft, dass sich mehr Mitglieder finden, die unsere Tarifkommissionsmitglieder mit Rat und Tat unterstützen und auch nicht davor zurückschrecken, hin und wieder ihre wertvolle Freizeit zu opfern, um sich zum Wohl aller einzubringen.

Wir Mandatsträger sind auch nur Menschen mit ihren Stärken und Schwächen, wie sie jeder von uns hat. Ich kenne niemanden in unseren Reihen, der aus seiner ehrenamtlichen Tätigkeit bisher irgendeinen persönlichen Vorteil gezogen hat.

Wenn wir also in Zukunft wieder nach einer Tarifaueinandersetzung in den Betrieb zurückkehren, mögen sich einige unserer schärfsten Kritiker bitte vor Augen halten, dass auch wir in diesem Unternehmen unseren Arbeitsplatz haben und von allen Entscheidungen und Ergebnissen genau so betroffen sind, wie alle Anderen auch.

Alleine schon aus diesem Grund kann sich die Belegschaft sicher sein, dass wir immer nach bestem Wissen und Gewissen unsere Entscheidungen abwägen und treffen, auch wenn sie uns nicht immer leicht fallen.



Ergebnis der Vergütungsrunde 2008 im Lufthansa-Konzern



Werner Langendörfer,
erweiterter VL-Bundesvorstand

In Ergänzung zu den diversen ver.di-Veröffentlichungen sei hier noch einmal der Vergütungsabschluss vom August 2008 mit Fokus auf die Lufthansa-Technik beleuchtet:

Die Vergütungstabellen der Geschäftsfelder Technik/IT, DLHAG (Passage), Fracht und LSG werden zum 1. Juli 2008 um 5,1 % und zum 1. Juli 2009 um weitere 2,3 % angehoben (LHT- und DLH-Tabellen in dieser Ausgabe). Beispielhaft erhalten somit die LHT-Mitarbeiter ab 1. Juli 2008 je nach Vergütungsgruppe monatlich zwischen 81,74 € und 261,03 € und ab 1. Juli 2009 zusätzlich zwischen 38,74 € und 123,72 € mehr Bruttogehalt. Für die LHT-Mitarbeiter wird die Überleitungszulage in gleicher Weise prozentual erhöht. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 28. Februar 2010.

Dazu erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Konzern 1,5 % seiner Jahresvergütung als Einmalzahlung (z.B. Jahresvergütung 32.500€ = 487,50 € Einmalbetrag).

Die bisherige Begrenzung der Geschäftsfeld-Ergebnisbeteiligungen auf maximal 1,35 % Jahresvergütung wurde rückwirkend für das Geschäftsjahr 2007 aufgehoben. Zu der bereits erfolgten Zahlung dieser Ergebnisbeteiligung werden für das Geschäftsfeld Technik 0,90 % (zwischen 187,52 € und 598,84 €) und für das Geschäftsfeld DLHAG 0,22 % (zwischen 44,36 € und 128,94 €) der Jahresvergütung nachgezahlt. Bei LCAG wird rückwirkend für 2007 der Ausgangswert auf 0,525 % angehoben.

Das Job-Ticket wird bis zum 28. Februar 2010 verlängert und von 15,41 € auf 15,79 € angehoben.

Rechnet man „nur mal so“ den Gesamtabschluss aus Tabellenerhöhung, Einmalzahlung und Ergebnisbeteiligungsnachzahlung als eine Summe zusammen, erhalten z.B. LHT-Mitarbeiter in Vollzeit in den 20 Monaten vom 1. Juli 2008 bis zum 28. Februar 2010 je nach Vergütungsgruppe insgesamt zwischen 2.646,98 € und 8.453,05 € (durchschnittlich im Monat zwischen 132,35 € und 422,65€) Brutto mehr Geld als noch am 30. Juni 2008. **Rein gedanklich entspräche dies einem durchschnittlichen monatlichen Zuwachs von 8,26 % !**

Viele werden nun sagen, dies sei eine „Schönrechnung“ – Stimmt – aber in Euro ist es trotzdem Fakt ...





Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Vereinigung Luftfahrt an

Name: _____
PLZ: _____
Strasse: _____
Geb.-Datum: _____
Beschäftigt als: _____
Betrieb: _____
Eintritt ab: _____

Vorname: _____
Wohnort: _____
Hausnummer: _____
Telefonnummer: _____
E-Mailadresse: _____
Dienststelle: _____
Beitragshöhe: _____
Beitragsverhältnis: VL 1/4 ver.di 3/4



Unterschrift

Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der ver.di an

Name: _____
PLZ: _____
Strasse: _____
Geb.-Datum: _____
Beschäftigt als: _____
Betrieb: _____
Eintritt ab: _____
Krankenkasse: _____

Vorname: _____
Wohnort: _____
Hausnummer: _____
Telefonnummer: _____
E-Mailadresse: _____
Dienststelle: _____
Beitragshöhe: _____
Beitragsverhältnis: ver.di 3/4 VL 1/4

Unterschrift

Ich bitte den Beitrag VL/ver.di mittels Lastschrift monatlich/vierteljährlich von dem Girokonto/
/Postscheckkonto abzubuchen und erteile hierzu - jederzeit durch mich widerruflich - Vollmacht

Kontonummer _____
in: _____
Kontoinhaber: _____

bei: _____
BLZ: _____
Datum: _____

Unterschrift

Impressum:

Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt. Die VL-Info erscheint unregelmäßig in einer Auflage von 3500 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr. Bilder von Pixelio.de.

Redaktionsleitung: Werner Zielina

Redaktion: Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Anke Hess, Frank Schott, Detlev Witt, Jörg Thaysen, Björn Stoll

Adresse: Vereinigung Luftfahrt e.V., Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Groß-Gerau, Tel:06152/82699, Fax: 06152/3049

Email: office@vluftfahrt.de, Internet: www.vluftfahrt.de

Eintragung bei Amtsgericht Groß-Gerau: VR 50912

Druckerei: let's communicate Oliver Lemanski, Elbchaussee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040/85 50 28 41, Fax: 040/85 50 28 51

www.letscommunicate.de

Wir fragen ganz ehrlich: Was wäre,

- ...wenn 2010 neue Tarifforderungen bei LH gestellt werden, sie aber nicht mehr mit Streikandrohung durchgesetzt werden könnten?
- ...wenn nur noch die „kampfstarken“ LH-Geschäftsfelder ihre Forderungen durchsetzen?
- ...wenn in diesen LH-Geschäftsfeldern nur noch einzelne Berufsgruppen alleine ihre tarifpolitischen Bedürfnisse artikulieren?
- ...wenn Lufthansa darauf einginge, könnte für sie „unterm Strich“ weniger Gesamtlohnkosten heraus kommen?
- ...wenn die Großgewerkschaft ver.di diese Bewegungen und Veränderungen z.B. in der Technik ignoriert und einseitig stur an der LH-Konzernklammer festhält?
- ...wenn die Interessenvertretungen des Bodenpersonals bei zunehmendem Auslagerungsdruck zukünftig immer weniger „an einem Strang ziehen“ und sich weiter zersplittern?
- ...wenn wir die zurückliegende Tarifrunde nicht mit allen Konsequenzen analysieren und für die Zukunft neue Strategien entwickeln?