



MAGAZIN

Ausgabe 01/2017

- HAM WM4 - kein zurück
- Letzte B-737 verabschiedet
- Sozialwahl 2017
- Unternehmenskultur
- AEI Kongress Reykjavik

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

© pixabay



VORWORT

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott

Liebe Mitglieder,

liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich begrüße Sie recht herzlich zur ersten Ausgabe unseres VL-Magazins in diesem Jahr.

Derzeit haben wir das, was Journalisten gerade in den Sommermonaten gerne als „saure Gurken Zeit“ bezeichnen, einen Zeitraum also, der nicht viele Neuigkeiten hervorbringt.

Nun ist es nicht so, dass in unserem Lufthansa-Konzern zurzeit nichts passieren würde, worüber es sich nicht zu berichten lohnt, ganz in Gegenteil: Die Schlichtungsschlussempfehlung im VC/Lufthansa Tarifstreit wurde zum 15.02.17 von beiden Seiten angenommen, es steht noch eine Urabstimmung unter den VC Mitgliedern bis Ende März 2017 dazu an. Ausführliche Informationen auf Seite 19.

Die Gespräche der unterschiedlichen ver.di Arbeitsgruppen zu den Themen Wachstum und Beschäftigung, TV Zukunft und Ergebnisbeteiligung werden fleißig weitergeführt und auch die ver.di Tarifkommissionen beschäftigen sich intensiv mit den Entwicklungen in unserem Unternehmen und den Ankündigungen seitens des Vorstandes, die in jüngster Zeit veröffentlicht wurden.

Auch wenn derzeit dazu noch keine konkreten Ergebnisse vorliegen, so möchten wir doch an dem von uns selbst gesteckten Ziel festhalten, unser VL-Magazin in der gewohnten Regelmäßigkeit in jedem Quartal zu veröffentlichen. Über Resultate werden wir dann wohl in der folgenden Ausgabe berichten und informieren können.

Ein solcher „Leerlauf“ ist aber eine sehr gute Möglichkeit, für ein paar Gedanken zu einer Mitteilung seitens des Lufthansa Vorstands, die uns alle hat aufhorchen lassen: Vor dem Hintergrund der VC Schlichtung wur-

de die Gründung einer neuen Gesellschaft ins Spiel gebracht, sollte das Schlichtungsergebnis zu teuer ausfallen. Zu Recht wurde seitens der VC diese Ankündigung als das kritisiert, was sie auch wirklich ist: ein Versuch, den Schlichter unter Druck zu setzen. Eine solche Aussage während einer laufenden Schlichtung ist bisher einmalig in unserer Lufthansa und nun auch wirklich nicht besonders hilfreich und konstruktiv.

Dennoch stelle ich mir die Frage, ob es sich hierbei wirklich nur um eine Drohung handelt oder um die Bekanntgabe von Konsequenzen, sollte das Ergebnis nicht im Sinne des Lufthansa Managements ausfallen. Ich persönlich bin der Ansicht, es ist weder das Eine noch das Andere. Ich glaube vielmehr, dass es sich hierbei um eine grundsätzliche Überlegung des Arbeitsgebers handelt. Wie man in der Presse lesen konnte, wurde dieser Gedanke mit folgenden Worten begründet: „Das ist keine Tariffucht, sondern die Flucht vor einem bislang nicht kompromissfähigem Tarifpartner“.

Nun kann man über diese Aussage trefflich streiten, aber für mich stellt sich hier eine wesentliche und grundsätzliche Frage: Kann man vor einem Tarifpartner flüchten? Ich meine nein, denn auch in einer neu gegründeten Gesellschaft hat die Belegschaft jederzeit die Möglichkeit sich zu organisieren und entsprechende Tarifverträge durchzusetzen.

Kurzfristig kann man durch einen solchen Schritt vielleicht die Kosten in der Produktion senken und damit auf dem hart umkämpften Luftverkehrsmarkt die Wettbewerbsfähigkeit verbessern. Meiner Meinung nach werden Auslagerungen und Neugründungen diesen vermeintlichen Vorteil auf Dauer nicht bieten können, denn irgendwann ist die Kostenschraube derart fest gedreht, dass sie kurz vor dem Abreißen steht.

Vielmehr ist es notwendiger denn je, dass sich die Tarifpartner zusammen mit dem Management bei den

politischen Verantwortlichen auf nationaler als auch auf europäischer Ebene für einen fairen Wettbewerb einsetzen.

Low Cost Airlines, die ihr Geschäftsmodell darauf aufgebaut haben, Tarifverträge zu umgehen, mit prekären Beschäftigungsbedingungen arbeiten, und ohne Rücksicht auf die Belegschaft den höchsten maximalen Gewinn erreichen wollen, müssen endlich das Handwerk gelegt werden.

Aber auch die deutsche und europäische Gesellschaft muss umdenken lernen. Wir können nicht immer nur den billigsten Preis bezahlen wollen, gleichzeitig aber auch mehr Lohn und Gehalt fordern. Diese Mentalität zwingt in unserer globalisierten Welt die Arbeitgeber förmlich zu Auslagerungsmaßnahmen, Lohndumping und prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Wer nicht als Arbeitsloser für 29 Euro nach Mallorca fliegen will, muss jetzt bereit sein, nicht nur für sein Auto, sondern auch für seinen Flug einen fairen Preis zu zahlen.

Dazu liebe Kolleginnen und Kollegen, brauchen wir Ihre Unterstützung, denn dieses Ziel fairer Löhne zum Leben in Deutschland kann nicht durch Spaltung der Belegschaft erreicht werden, sondern einzig und alleine durch einen solidarischen Zusammenhalt quer durch alle Geschäftsfelder und Mitarbeitergruppen.

In diesem Sinne werbe ich an dieser Stelle um Ihre Mitgliedschaft in der ver.di / Vereinigung Luftfahrt, denn die Entwicklungen in unserer Lufthansa gehen uns alle an und sind die Basis für die Zukunft und die Perspektive für jeden einzelnen von uns.

Werden Sie Mitglied und bleiben sie uns treu!

Herzlichst Ihr

Frank Schott

Bundesvorsitzender



AEI Kongress 2016

Reykjavik, Island 10.-14.10.2016

Der 44. Kongress der Aircraft Engineers International (AEI) fand vom 10. bis 14. Oktober 2016 in Reykjavik (Island) statt und war geprägt von internen Veränderungen. Zum einen wurde der AEI ein ständiger Sitz im EASA Advisory Board angeboten, dort sollte die Veränderung von Fred Bruggeman geregelt werden. Fred Bruggeman ist langjähriger Secretary General der AEI und eine der treibenden Kräfte innerhalb dieser internationalen Organisation.

Der Kongress startete, wie alljährlich, mit den Nacharbeiten und offenen Punkten aus dem letzten Kongress in Seattle/USA. Die Mitglieder hatten ihre Aufgaben zügig erledigt, so ging es direkt zur Feststellung der anwesenden Mitglieder und Gewerkschaften über.

Es waren internationale Vertretungen aus

Australien,

Zypern,

Frankreich,

Deutschland (BPvL - Prüfer von Luftfahrtgerät - und Thomas Brand für Vereinigung Luftfahrt),

Island,

Norwegen,

Schweden,

Türkei,

Großbritannien,

USA und

Zimbabwe

anwesend. Neu waren Beobachter und ggf. zukünftige Mitglieder aus Pakistan.

Ahmed Mohamed (Secretary Europe) berichtet von den negativen Auswirkungen auf das Instandhaltungspersonal durch die kommenden TATFTA/ TTIP- und CETA-Abkommen.

Er berichtete auch, dass die nationalen europäischen Gewerkschaften sehr zurückhaltend mit dem Aus-

händigen von Daten über Unfälle und Zwischenfällen beim Vor- und Nachbereiten von Instandhaltungsarbeiten seien. Es würden, wie er berichtete, nicht die vorgeschriebenen Prozesse und Verfahren eingehalten, meist durch mündliche Vorgaben der Vorgesetzten über sogenannte „short cuts“ Arbeiten schneller auszuführen oder durch nicht Berechtigte ausführen zu lassen. Die Mitarbeiter führen diese Vorgaben durch, oft aus Angst, ansonsten ihren Job zu verlieren.

Im Anschluss wurde der Finanzbericht über die Zahlen 2015 und den aktuellen Status 2016 des Kassierer, Mustafa Bucan ÇOLAK, durch den Auditor Norbert Beuning, BPvL; als ordnungsgemäß bestätigt.

Es gab unter dem weiteren Punkt - Proposal -, Vorschläge und Diskussionen zur Umgestaltung des AEI Executive Board. Das aktuelle AEI EB soll die hierarchische Struktur eines Konzerns bekommen. Es wurde vorgeschlagen, einen Präsidenten für repräsentative und einen CEO für die gewerkschaftlichen Tätigkeiten einzuführen. Der CEO soll Unterstützung durch einen Executive Administrator erhalten. Die Verteilung der Aufgaben innerhalb des EB soll durch dieses selbst geregelt werden. Die Abstimmung darüber erfolgt in 2017.

Der türkische Kollege brachte eine Präsentation mit dem Titel „HOW EASA PART 66 WAS BY-PASSED“ mit. In der Präsentation wurde erklärt, welche zwei Vorgaben (Basic Training und Experience) man erfüllen muss, um eine EASA Part 66 Lizenz zu erhalten. Im EASA Part 147 (Technische Schule) wurde darauf hingewiesen, dass die Fragen durch den Prüfer geheim zu halten sind und wenn es zu Unregelmäßigkeiten kommt, der Prüfer samt Prüfergebnisse zu disqualifizieren sind. In der weiteren Präsentation zeigte er auf, dass es Flugzeugwartungsfirmen außerhalb der EASA gibt, die sich durch EASA zertifizierte 147 technische Schulen prüfen lassen, sogenannte *approved examination*. Diese sind der Nachweis für ein erfolgreiches Basic Training. Diese *approved examination* werden von griechischen, französischen, deutschen und schweizer Schulen im Ausland angeboten. Hierbei gab es Unregelmäßigkeiten. Es wurden Verträge angeboten, die mit einem Aufschlag von 300€

garantierten, dass die *approved examination* erfolgreich verliefen. Der griechischen Schule HATA wurde zwischenzeitlich bereits die Zulassung entzogen. Die EASA hat diese Situation erkannt und versucht durch neue Regularien, die Möglichkeit von „by-passed“ zu verhindern.

Als weiteres Problem wurde das Anerkennen von nationalen Qualifikationen außerhalb der EASA erkannt. Es wurde aufgezeigt, dass die griechische Luftfahrtbehörden über 1000 türkische High School Diplome als relevante Ausbildungen anerkannte und auf deren Basis Lizenzen erteilte. Diese Beispiele zeigen auf, dass verschiedene Aufgaben entweder wieder zurück zur EASA müssten, wie zum Beispiel das Prüfen von *approved basic examination* in NON-EASA Staaten oder die EASA muss mit mehr Auditoren, die nationalen Luftfahrtbehörden innerhalb der EASA besser überwachen.

Vangelis Demosthenous von der cyprischen Trainingsorganisation KRATIS zeigt in einem Workshop auf, wie man im Falle von Human Factors über einen Root Cause an die Wurzel der Fehler kommt. Vielfach stecken hinter den „dirty dozen“ weitere Ursachen für menschliches Fehlverhalten. www.kratiscsulting.com

Der Kongress wurde am Donnerstagabend mit einem gemeinsamen Essen geschlossen. Dabei wurde das VL Gastgeschenk an den Kongressausrichter FVFI aus Island überreicht. Der nächste AEI Kongress findet 2017 in Lissabon / Portugal statt.

Thomas Brand



© Foto VL

HAM WM4 - kein zurück

In unserer letzten Ausgabe hatten wir im Dezember 2016 berichtet, dass die monatelangen Tarifverhandlungen zum Erhalt der Arbeitsplätze für die 408 Beschäftigten bei der LHT HAM WM4 „Aircraft Base Maintenance“ am 11. November 2016 wegen fehlenden Entgegenkommens des Arbeitgebers ergebnislos beendet worden waren. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen hatten zuvor an die ver.di-Geschäftsfeldtarifkommission appelliert, keine weiteren Zugeständnisse zu machen. Die LHT hatte dann umgehend auch die Schließung des Betriebs im Jahr 2017 verkündet.

Soweit so schlecht!

Analog zum vorherigen Verfahren für den WT-Bereich hatte der Arbeitgeber betriebliche und tarifliche Zugeständnisse als Paket vorausgesetzt, um eine Sicherung der Arbeitsplätze in Betracht ziehen zu können. Daher hatte der Betriebsrat LHT HAM bereits am 11. August 2016 seinen Part vorsorglich in Form einer Betriebsvereinbarung (BV) „Zukunft HAM WM4“ beschlossen. Am 13. Oktober 2016 hatte der Stv. Betriebsratsvorsitzende diese ohne Zeitnot vorzeitig unterzeichnet und damit in Kraft gesetzt. Dieses Vorgehen war von der Belegschaft heftig kritisiert worden.

Da nun aber keine „Paketlösung“ mit Gegenleistungen des Arbeitgebers erreicht werden konnte, sollte man annehmen, dass der LHT Betriebsrat Hamburg von seinem Teilpaket (Betriebsvereinbarung „Zukunft HAM WM4“) wieder Abstand nimmt, da ja jetzt die Geschäftsgrundlage fehlte. Immerhin kann seit Oktober 2016 u.a. die Arbeit bei WM4 mittels teamgesteuerter Schichtpläne auf 7 Tage im 24-Stunden-Rhythmus mit extremer Flexibilität ausgedehnt werden.

Weit gefehlt!

Die Betriebsratsfraktion der Vereinigung Luftfahrt hatte mit Unterstützung der Betriebsräte der vb-Nord am 19. Dezember 2016 folgerichtig einen Antrag an den Betriebsratsvorsitzenden gestellt, um in der fol-

genden Betriebsratssitzung über eine fristlose Kündigung der BV „Zukunft HAM WM4“ zu beraten und zu entscheiden. Dieser Antrag wurde vorab im Betriebsausschuss des Betriebsrats beraten und mit der Formalie, ein Antrag müsse von mindestens 9 Betriebsratsmitgliedern unterzeichnet sein, als nicht weiter zu verfolgen betrachtet.



In der Betriebsratssitzung am 30. Januar 2017 wurde dann nach Erhalt einer Unterschriftenliste von rund 100 Kolleginnen und Kollegen von WM4, in der die sofortige, fristlose Kündigung der BV gefordert wurde, ein Beschluss gefasst. Der Betriebsrat hatte jetzt mehrheitlich für eine fristgerechte Kündigung zum 30. September 2017 votiert! Das war ein Schlag ins Gesicht

der Antragsteller, denn die BV hat vorerst ohnehin nur Gültigkeit bis zu diesem Datum.

Unglaublich!

Formalie hin oder her. Die vorzeitig ermöglichte Gültigkeit dieser Betriebsvereinbarung ist durch die bis dato absichtlich nicht geleistete Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden durch den Alleingang seines Stellvertreters in dessen Abwesenheit ohne Zeitnot umsetzbar geworden. Versehen, vorseilender Gehorsam oder was auch immer ihn geleitet haben mag. Im Nachhinein wird jetzt diese Eigenmächtigkeit zum Schaden des WM4-Teams dadurch sanktioniert, indem Korrekturversuche im Ansatz erstickt und „Scheinkündigungen“ an die Geschäftsleitung übermittelt werden. Das hat weder mit Formalien noch mit Demokratie zu tun und ist eines Betriebsratsgremiums, das für die Belange der Mitarbeiter und nicht für die Geschäftsleitung zuständig sein soll, unwürdig. Wie weit lassen sich denn bestimmte gewählte Betriebsräte noch manipulieren?

Eine Meinung von

Werner Langendörfer

B 737 - die Letzte

Am 31. Oktober 2016 verabschiedete Lufthansa die 737 mit der D-ABEC offiziell auf einem Sonderflug von Frankfurt nach Hamburg. Die verbliebenen Flugzeuge werden nach Florida überführt und verkauft. So endete unser Bericht in unserer Dezember-Ausgabe 2016 zur Ausflottung der B737 aus der Lufthansa.

Danach wurde diese B737-330 mit dem Namen „Karlsruhe“ erst einmal nach Frankfurt zurück geflogen und dort geparkt. Am 11. Januar 2017 trat sie dann ihren endgültig letzten Flug in LH-Farben als LH 9924 an. Die Route führte sie mit Zwischenlandung in Keflavik nach Orlando-Sanford. Dort wurde sie einem Flugzeug- und Teilehändler übergeben. Enthusiasten hoffen, auf Grund der guten Pflege bei unserer Technik, auf ein Weiterleben auch ohne LH.

Lufthansa hatte in ihrer 48 jährigen 737-Ära insgesamt 148 Flugzeuge dieses Typs, die liebevoll „Bobby“ genannt wurden, betrieben.

Werner Langendörfer



© Fotodatenbank/Lufthansa

Unternehmenskultur



Schlechte Unternehmenskultur ist:

(Übereinstimmungen mit einem Unternehmen sind rein zufällig)

Wenn ein Unternehmen systematisch seit Jahrzehnten in verschiedene Geschäftsfelder aufgespalten wird. Diese Geschäftsfelder eigene, teilweise innerhalb der Geschäftsfelder, mehrere Tarifverträge haben, zu jeweils für das Unternehmen günstigeren Bedingungen. Tarifverträge vom Unternehmen gekündigt werden. Andererseits genehmigt sich der Vorstand gleichzeitig eine immense Gehaltserhöhung.

Das schürt den Neid auf die eigenen Kollegen im gesamten Unternehmen.

Auch kann sich ein Geschäftsfeld elegant von mindestens 1/3 Mitarbeiter trennen, indem es das Geschäftsfeld z. B. komplett von Nord nach Süd umsiedeln lässt. Weil Mitarbeiter mit ihren Familien nicht so einfach ihren Lebensmittelpunkt verändern können. Dank der Globalisierung werden ganze Abteilungen geschlossen, weil sie im Ausland kostengünstiger betrieben werden. Neue Geschäftsfelder werden grundsätzlich nur im Ausland eröffnet. Abteilungen werden im Heimatland zwar mit einem neuen, schlechteren Tarifvertrag gerettet aber kurz darauf wird ein sehr ähnlicher Betrieb im Nachbarland, natürlich billiger, eröffnet. Darum hat jeder Angst um seinen Arbeitsplatz und plötzlich ist der Kollege ein Rivale.

Keil zwischen Mitarbeitern

All das treibt unvermeidlich einen Keil zwischen die Mitarbeiter und ein Miteinander ist meistens gar nicht mehr möglich. Dann reicht der Platz in der Ablage vorne und hinten nicht mehr aus, weil sämtliche Mit-

Definition: Unternehmenskultur ist die Summe aller gemeinsamen und selbstverständlichen Annahmen, die eine Gruppe im Laufe ihrer Geschichte erlernt hat. **Sie ist der Niederschlag des Erfolgs.** (Zitat: Ed Schein, *Organisationskultur*, 2003)

Die Unternehmenskultur eines Unternehmens ist ein weicher Faktor mit harten Ergebnissen. Sie beschreibt die Außen- und die Innenwirkung der Unternehmung. Die Außenwirkung ist der Ruf der Unternehmung, wie er von Kunden und Lieferanten wahrgenommen wird. Die Innenwirkung beschreibt den Umgang der Unternehmung mit den Mitarbeitern.

Mittlerweile ist es in vielen Studien bewiesen, dass ein gut geführtes Unternehmen, das großen Wert auf eine gute innere Unternehmenskultur legt und einen wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern pflegt, die Leistungsbereitschaft dieser dermaßen erhöht, wie es mit keiner Gehaltssteigerung zu erreichen wäre.

arbeiter und Führungskräfte den kleinsten Vorgang akribisch archivieren, damit ihnen nicht irgendwann irgendwer einen Strick daraus drehen kann, weil sie angeblich einen schweren Fehler gemacht hätten oder sich ein unverzeihliches Versäumnis zuschulden kommen ließen. Keiner möchte mehr den Hut für irgendetwas aufsetzen, weil immer nur nach dem Schuldigen gesucht wird und nicht nach Lösungen.

Nun bekommt auch Mobbing eine Plattform, zumal es nicht verfolgt und unterbunden wird. Nicht auszuschließen, dass Mobbing sogar Bestandteil der Personalpolitik wird/ist. So wird man Mitarbeiter los. Da gibt man gerne den Pflanzen weit mehr Platz als den Mitarbeitern. Weiterbildung der Mitarbeiter wird nur von externen Anbietern angeboten, die empfohlenen Abschlüsse werden nicht gewertschätzt. Interne Weiterbildung wird verhindert und Mitarbeiter nach erfolgreicher privater Weiterbildung aus dem Unternehmen hinausmanövriert.

Die Mitarbeiter können leider nur rein theoretisch die eigenen Produkte rabattiert erwerben, denn meistens sind diese günstigen Angebote ausverkauft. Doch mit solchen Vergünstigungen wurde bei der Einstellung geworben!?!

So ein geringschätzender Umgang mit dem Personal vergiftet die Atmosphäre im ganzen Unternehmen. Die Krankenquote steigt automatisch.

Wer so eine Politik verfolgt, der propagiert und unterstützt natürlich auch den unternehmenseigenen Sportverein nicht. Die Teilnahme am Sport würde die Gesundheit der Mitarbeiter positiv beeinflussen. Die Teilnahme an Teamsportarten würde abteilungsübergreifend das Netzwerken und die soziale Kompetenz fördern. Das eigene Fitnessstudio ist schon längst

aus wirtschaftlichen Gründen geschlossen worden. Teamsportarten würden eine „Wir“ Mentalität protegieren. „Wir“-Mentalität bedeutet Teamgeist, gegenseitiges Helfen. Der alte (früher einmal gut funktionierende) Wir-Familiengedanke wird deshalb von der Unternehmensleitung lieber in einen „Teamgeist“ umgepolt. So lassen sich ganz einfach noch mehr Geschäftsfelder ins günstigere Ausland ausgliedern, noch mehr Keile zwischen die Mitarbeiter treiben, wenn die weisungsbefugten, persönlich aber nicht bekannten Vorgesetzten plötzlich im globalen Ausland sitzen.

Schlechte Innen-Unternehmenskultur hat zur Folge, dass das Unternehmen auch nach außen nicht mehr als so „gut“ wahrgenommen wird. Dass Kunden zur Konkurrenz abwandern und nicht mehr zurückkommen. Die Wirkung einer „guten“ Innen-Unternehmenskultur kann mit monetären Mitteln nicht aufgewogen werden.

Ein Grund für die Entscheidung von Konzernspitzen für das Ende einer guten Innen-Unternehmenskultur könnte sein, dass im Zeichen der Globalisierung die Konzernspitze keinen Wert mehr darauf legt, dass Unternehmen zum überwiegenden Teil im ursprünglichen Heimatland weiterbestehen. Sondern es werden große Teile in kostengünstigere Länder verlagert und nur noch der Kopf, vielleicht als Holding, im Ursprungsland bestehen bleibt.

Also noch sehr viel mehr Mitarbeiter im Ursprungsland mit hiesigen „teuren“ Tarifverträgen aus dem Unternehmen entlassen werden - zu Gunsten von günstigeren Arbeitsplätzen im Ausland, auch unter Akzeptanz einer geringeren Qualität.

Uta Dechert

Sozialwahl 2017

Sozialversicherungswahlen - die unbekanntenen Wahlen



Die meisten Bundesbürger wissen, dass der neue Deutsche Bundestag am 24. September 2017 gewählt wird. Viele wissen auch die Wahltermine für die Landtagswahlen im Saarland, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen im Frühjahr dieses Jahres. Wer aber weiß schon etwas über die Sozialversicherungswahlen? Hier kommt ein wenig Aufklärung – in aller gebotenen Kürze.

Zweck

Die Sozialversicherungen in Deutschland sind ein gesetzliches Versicherungssystem, das sich selbst verwaltet und organisatorisch und finanziell unabhängig vom Staat ist. Die Sozialwahl ermöglicht den Versicherten und Arbeitgebern in den Rentenversicherungen, den gesetzlichen Krankenkassen sowie den Unfallversicherungen die Mitbestimmung über die Arbeit der Sozialversicherungsträger durch ehrenamtliche Mitwirkung und Mitgestaltung in den Bereichen Finanzen, Rehabilitation, Personal und Organisation. Die Vertreterversammlungen der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung und die Verwaltungsräte der gesetzlichen Krankenkassen werden mit den getrennt gewählten Arbeitgeber- und Versichertenvertretern paritätisch besetzt.

Wahlverfahren

Die Sozialwahl ist keine Personen- sondern eine Listenwahl, zu der Organisationen und freie Listen Wahlvorschläge unterbreiten. Sie wird in der Regel als Urwahl abgehalten und wird immer auch als Briefwahl durchgeführt. Gibt es nur eine Liste oder sind auf mehreren Listen nur genauso viele Kandidaten wie zu vergebene Mandate aufgeführt, erfolgt eine Wahl ohne Wahlhandlung, die sog. Friedenswahl.

Historie

Die Sozialversicherungswahlen sind nach der Europa- und Bundestagswahl die drittgrößte Wahl in der Bundesrepublik Deutschland. Sie hatten ihren Ursprung bereits Mitte des 19. Jahrhunderts. Nach dem 2. Weltkrieg fanden erste Wahlen 1953 statt. Seit 1962 finden sie alle sechs Jahre mit Wahlbeteiligungen zwischen 20,5% (1968) und 43,9% (1986) statt. Im Jahr 2011 fand überwiegend eine sog. Friedenswahl statt.

Wichtiges zu 2017

Bereits am 1. Oktober 2015 haben die ehemalige Bundestagsabgeordnete Rita Pawelski (CDU)



Rita Pawelski

© Bundesministerium Arbeit und Soziales

als neue Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen 2017 und als Stellvertreter der frühere Bundesvorsitzende der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Klaus Wiese, ihr Amt angetreten.



Klaus Wiese

© Bundesministerium Arbeit und Soziales

Die Wahl ist am 1. April 2016 ausgeschrieben worden. Wer am 1. Januar 2017 das 16. Lebensjahr vollendet hat, kann wählen.

Bei der Rentenversicherung Bund sind mehr als 30 Mio., bei den Ersatzkassen mehr als 21 Mio. Versicherte zur Wahl eingeladen. In der Zeit vom 10. April bis zum 11. Mai 2017 erhalten alle Wahlberechtigten ihre Wahlunterlagen, sofern es keine Friedenswahl gibt. Das können im Einzelfall bis zu drei unterschiedliche Wahlbriefe (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung) sein. Auf dem jeweiligen Stimmzettel sind alle zur Wahl zugelassenen Kandidaten-Organisationen aufgeführt. Es darf auf jedem Stimmzettel jeweils nur ein Kreuz gemacht werden.

Der oder die Wahlbriefe mit dem zugehörigen angekreuzten Stimmzettel müssen mit der Post (portofrei) versandt werden und müssen bis zum 31. Mai 2017 24.00 Uhr eingegangen sein.

Ab dem 1. Juni 2017 kann mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses zu rechnen sein.

Hinweise

Wenn Sie sich ergänzend über die Sozialversicherungswahl sachkundig machen möchten, stehen Ihnen im Internet und bei ver.di zahlreiche Informationen, Hintergründe und Hinweise zur Verfügung.

Wichtig ist, dass Sie unbedingt an der Wahl teilnehmen, damit Ihre ganz persönlichen Interessen in den zu wählenden Gremien in den nächsten sechs Jahren sachkundig vertreten werden.

VL-Redaktion



© Holger Lang/Pixelio

Bye bye HAM WM 4

Die Entscheidung des Vorstandes, HAM WM 4 endgültig zu schließen, ist gefallen und verkündet. Schließung im 2.Quartal 2017. Das letzte Gleis für die Flugzeugüberholung in Hamburg und Deutschland bei der LHT ist somit weg, für immer! Bald ist also niemand mehr da, der notwendige Nacharbeiten an bereits überholten Fliegern erledigen wird. Da scheint durch den alleinigen Blick auf die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen billigend in Kauf genommen zu werden, dass der Luftfahrtstandort Hamburg darunter leidet und der Ruf der LHT angekratzt werden könnte.

Hoffentlich führt diese Entscheidung mit ihrer Tragweite nicht einmal zu einem fürchterlichen Desaster.

Wenn da einer Einsparungen durch Produktion im Ausland erhofft, wurden vielleicht die Kosten der Schließung noch gar nicht berücksichtigt. Für 3,50 „Mark“ wird das wohl nicht abgehen. Sollte da ein hoher Betrag zusammenkommen, dann hätte man das Ganze auch noch ein paar Jährchen weiterlaufen lassen können.

Unkenrufen der Kritiker folgend, ist bald auf der ganzen Werft nix mehr da - nur noch Hochtechnologie, keine Schraube links und keine Schraube rechts mehr, sondern nur noch Auftraggeber am Telefon sitzend, die den „Manilas“, den „Sofias“ und den „Maltas“ dieser Welt sagen, wie es gemacht werden soll(te). Da macht einer die Rechnung ohne den Wirt!

Eine Meinung der Vereinigung Luftfahrt Hamburg



Sparen am falschen Platz?

Am Abfluggate des Frankfurter Flughafens beschwerte sich ein älteres Ehepaar über den schlechten Service auf einem LH-Zubringerflug. Bei näherem Hinhören wurde deutlich, dass es sich um sehr betuchte Kunden der Business-Class handelte, die zu ihrem Haus im Ausland unterwegs waren, natürlich auch Upperclass mit LH!

Es stellte sich heraus, dass der Purser auf dem Zubringerflug anscheinend nicht in der Lage war, der älteren Dame und ihrem Mann, beide so Mitte 70, zur Überbrückung der Flugzeit eine Frauenzeitschrift und ein Wirtschaftsmagazin für den Mann anzubieten. Er versuchte anscheinend ohne Erfolg, stattdessen das neue Onlinesystem für Tablets schmackhaft zu machen. Gäste: *„Also wissen Sie, meine Frau und ich sind Vielflieger, wir haben schon viel gearbeitet in unserem Leben und wir sind gute Kunden. Kann es denn zu viel verlangt sein, wenn wir nur eine kleine Zeitschrift zum Schmökern haben wollen“?*

Die Kollegin am Schalter reagierte souverän und ruhig, genauso wie sie es im Umgang mit zahlungskräftiger Klientel gelernt hatte und erklärte, dass auch an Zeitungen gespart werden müsse und diese Entscheidung vom Management getroffen wurde. Doch alle Entschuldigungsversuche und Beschwichtigungsversuche liefen ins Leere und zurück blieben enttäuschte HONs.

Wutschnaubend ergänzte man hinterher beim Verlassen des Schalters: *„So schlecht wurden wir seit Jahrzehnten nicht mehr behandelt - Sie scheinen es nicht mehr nötig zu haben“!*

Was mag da in den Köpfen der Kunden wohl zukünftig vorgehen? Wer entscheidet denn so etwas gegen den eigenen Kunden? Es geht halt nichts über eine Zeitschrift aus Papier, die beim Umblättern auch mal raschelt.

Ein Tatsachenbericht von

Jörg Deike



© sebra/fotolia

HAM WT - der große Bluff?

„Haben die da oben überhaupt einen Plan - oder sind wir Mitarbeiter nur Spielball der Geschäftsleitung“?

Das werden wir oft aus der Belegschaft gefragt. Spätestens bei der Ausgestaltung der Schichtpläne wird deutlich werden, dass es scheinbar Vorstellungen von Schichtsystemen gibt, die aber nicht von denjenigen gelebt und gegangen werden müssen, die sie zusammenstellen und auch meilenweit von dem entfernt liegen, was mit Vernunft zu tun hat. Das einschneidende Veränderungen kommen werden, das war vielen klar. Aber, dass da Pläne kommen sollen, die weder familienfreundlich noch der Gesundheit förderlich sein können, war auch nie ausführlich Gegenstand der Verhandlungsgruppen im Sommer.

Ein Familienleben neben der Arbeit bei WT muss immer noch lebenswert bleiben, und zwar für alle!

Auch hat die WT-Belegschaft bis vor wenigen Wochen noch geglaubt, dass wir einen Personalüberhang von 700 Mitarbeitern haben. Mittlerweile glaubt das niemand mehr bei WT und man vermutet eher an eine groß angelegte Kampagne von Mitarbeiterverunsicherung, besser noch eine „große Verlade“ schlechthin!

Denn eines scheint nun offensichtlich: Mitarbeiter, die dem deutlich unattraktiv gewordenen Bereich den Rücken kehren wollen, werden einfach nicht von der

„Galeere“ gelassen, von ihren Vorgesetzten gar als unentbehrlich angesehen. Sarkastisch wurde schon gehechelt: *„Ich arbeite bei WT, holt mich hier raus“!* Das ist schon ziemlich schräg!

Dann spricht sich schnell herum, dass WT in Arbeit ertrinken könne, frei nach dem Motto: *„Achtung, Kunde droht mit Auftrag“* - darunter nun doch der Gear-Turbo Fan und auch noch der GE/NX, die beide niemals zu WT kommen sollten.

Man reißt sich förmlich um den WT, damit die Triebwerke billig, aber mit deutscher Wertarbeit bearbeitet werden. Von WT und der LHT überhaupt betreut zu werden, könnte nicht nur eine Preisentscheidung sein. Vielleicht werden inzwischen sogar Kundenanfragen wegen des Mangels an Bearbeitungskapazität abgelehnt!?

Hinzu kommt noch, dass den Kolleginnen und Kollegen inkl. ihrer Familien heftigste Einschnitte und höchstmögliche Flexibilität für den Betrieb abverlangt werden. Die WT-Leitung sollte stattdessen endlich mal ein nachhaltig funktionierendes Produktionssystem etablieren. Der WT scheint dazu einfach nicht in der Lage zu sein. Auch die ungenügende Materialversorgung und die vage Einsteuerung von Triebwerken soll wieder mit der Flexibilität der Mitarbeiter als Notnagel passgenau kompensiert werden. Das mag verstehen wer will - die Kolleginnen und Kollegen leider nicht mehr. Die Stimmung in der Belegschaft ist dermaßen schlecht und ist so in das Gegenteil umgeschlagen, dass alle sich bietenden Strohhalme ergriffen werden: Hauptsache weg von WT!

Stellt sich die Frage, wie die GL sich eine Zukunft von WT vorstellt, wenn Menschen bei mäßiger Bezahlung,

bei noch ungünstigeren Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, die schlechter nicht sein können und miesem Betriebsklima begeistert sein sollen? Wie will man mit „Null“ Menschen motivieren und bei WT halten, ohne ihnen auch eine Möglichkeiten zur Umorientierung einzuräumen?

Sehr geehrte Damen und Herren der Geschäftsleitung:
Es kann nicht angehen, dass auf dem Rücken von Familien Schachzüge der besonderen Art ausgetragen werden. Alles was jetzt an feingliedrigen unternehmerischen Entscheidungen ausgerollt werden soll, war nie Gegenstand irgendeiner

Verhandlung! Lassen Sie Willige zur Umorientierung bitte würdevoll ziehen, gestalten Sie gemeinsam mit der Mannschaft Einsatzpläne, die anständig sind und Anklang finden, aber finden Sie sich auch damit ab, dass die Attraktivität von WT in den Augen der Kolleginnen und Kollegen ein für alle Male weg ist!

Eine Meinung von

Jörg Deike



VL hat Internetauftritt erneuert

In den letzten Monaten hat ein kleines Team der VL ein neues Layout für unseren Internetauftritt für Sie vorbereitet.

Die neuen Seiten bieten ein optisch zeitgemäß verändertes Design. Die letzte Renovierung fand im Jahr 2011 statt. Das alte Layout war nicht mobil-tauglich, dies bedeutete, dass die VL Seiten auf kleinen Tablets und Smartphones nur in sehr kleiner Schrift dargestellt wurden und mehrfach hin- und hergescrollt werden musste. Die heutige Seite passt sich jedem benutzten Gerät automatisch an. So wollen wir erreichen, dass unsere Seiten besser in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

Es wird auch möglich sein, dass Sie nach spätestens „drei Klicks“ am Ziel Ihrer Suche auf unserer Seite sind.

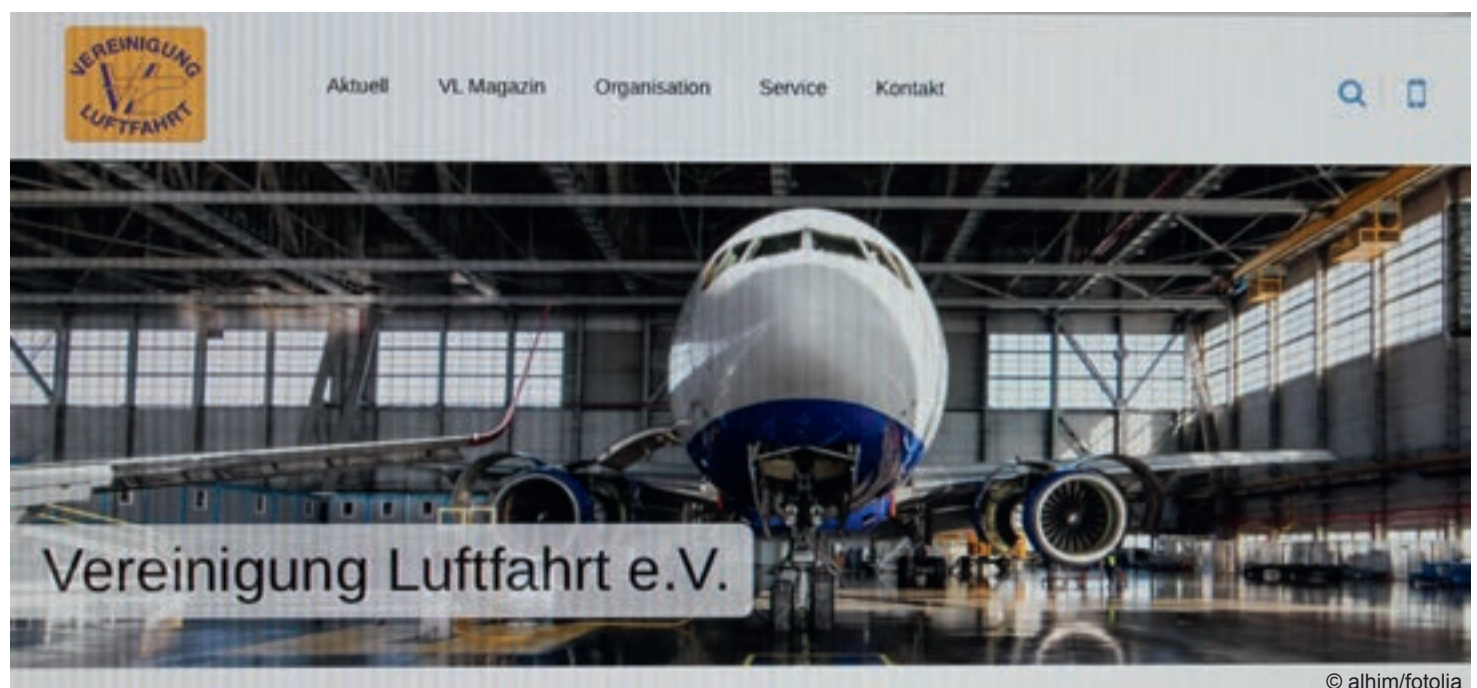
Zur Sicherheit: HTTPS - Durch verschlüsselte Übertragung der Seiteninhalte via SSL wird die Sicherheit (und Vertrauenswürdigkeit) der Website unterstrichen. Besucher können sofort erkennen, dass es sich um die echte VL Website handelt und Dateneingaben (z.B. bei der Newsletterbestellung) vertraulich bleiben.

Die aktuellsten drei neuen Nachrichten sowie das neueste VL Magazin erscheinen direkt und ohne weitere nötige Klicks auf der Startseite (www.vluffahrt.de). Ältere Nachrichten erscheinen unter der Rubrik „Aktuell“.

In der Rubrik „Service“ – „Archiv“ finden Sie alle VL Infos und VL Magazine seit 1998 zum download. Selbstverständlich bleiben wir weiterhin bei unserer Druckausgabe des VL-Magazin

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Besuch unserer neuen Homepage.

VL Redaktion



Neue Vertriebschefin DLH

Heike Birlenbach (50) ist Mitte Dezember 2016 zum neuen Senior Vice President Sales Lufthansa Hub Airlines und Chief Commercial Officer (CCO) Hub Frankfurt ernannt worden. Sie startete in ihre neue Aufgabe am 1. Januar 2017 und folgte auf Jens Bischof, der neuer Sunexpress-Chef geworden ist.

Frau Birlenbach arbeitet seit 1990 für Lufthansa. Sie wechselte 1994 während ihres Studiums ins Global Key Account Management des Vertriebs und wurde 1999 zur Leiterin Marketing und Vertriebsunterstützung Europa ernannt. Von 2002 bis 2006 war sie für die Beneluxländer verantwortlich.

Zurück in Frankfurt leitete sie die Entwicklung des innerdeutschen und europäischen Bordprodukts. Ab 2009 wurde sie in Mailand mit der Führung der damals neu gegründeten Airline Lufthansa Italia betraut. Im Jahr 2011 wurde Frau Birlenbach Leiterin der rund 4.500 Mitarbeiter des Münchener Kabinenpersonal. Dort war sie auch für deren Ausbildung sowie für die Servicequalität verantwortlich. Vor ihrer neuen Aufgabe leitete sie seit 2014 als Vice President Sales Europe der Lufthansa Group den Vertrieb und das Marketing in 42 Ländern Europas.



© Fotodatenbank/Lufthansa

VL Redaktion

ver.di Sekretär am Flughafen Frankfurt

Bereits am 1. Dezember 2016 wurde der Tätigkeitsbereich von Uwe Schramm als ver.di Gewerkschaftssekretär am Flughafen Frankfurt ausgeweitet.

Nachdem er bereits im Sommer vergangenen Jahres die Betreuung des LH-Boden übernommen hatte, ist er nun auch für ver.di Mitglieder in den Bereichen LHT, LTMI, LEOS, LTT, LTL, LTL-S, LH-Systems LFT und LH-City Line Technik in Frankfurt zuständig.

Uwe Schramm ist seit vier Jahren Gewerkschafts- und Tarifsekretär bei ver.di. Vorher war er 28 Jahre bei Fraport beschäftigt u.a. als Vertrauensmann, Vertrauensleutesprecher und Betriebsrat.

VL Redaktion



© Foto/ver.di

Roll in Airbus A 350

Generationenwechsel auf der Langstrecke

Am 3. Februar 2017 hatte Lufthansa-Chef Carsten Spohr im Beisein des bayerischen Finanzministers Markus Söder und des Nürnberger Oberbürgermeisters Ulrich Maly als Taufpaten in einer sog. „Roll in“ Zeremonie in München den ersten Lufthansa A350-900 D-AIXA „Nürnberg“ der Öffentlichkeit präsentiert. Der Überführungsflug von Toulouse nach München hatte bereits am 21. Dezember 2016 stattgefunden und anschließend war das Flugzeug zu Trainingszwecken eingesetzt worden.

Der erste Passagierflug erfolgte am 9. Februar 2017 mit dem Flottenchef Martin Hoell am „Steuer“ von München nach Hamburg mit spektakulärem Überflug der Elbphilharmonie und des Airbus-Werks in Finkenwerder. Der erste Linienflug von München mit dem Ziel Delhi wurde am 10. Februar 2017 aufgenommen. Im März folgt mit dem zweiten Flugzeug der erste Flug nach Boston und ab April ist Mumbai als weiteres Ziel geplant.

Lufthansa hat insgesamt 25 Maschinen bestellt, die nach und nach die A340-600 ersetzen werden. Die ersten 10 sollen bis Mitte 2018 ausgeliefert sein und alle in München stationiert werden. Der Flugzeugtyp stellt einen Generationswechsel in der LH-Flotte dar, was auch mit einer neuen Farbgebung der Tragflächen und in der Kabine dokumentiert wird. Neben deutlich geringerem Treibstoffverbrauch ist das Fluggerät auch wesentlich leiser, als vergleichbare Typen.

Die Kapazität beträgt 293 bis 319 Passagiere in der Business- (48/36), Premium Economy- (21) und Economy-Class (224/262). Auf eine First-Class wird verzichtet. Das zweistrahlige Flugzeug ist 66,89 Meter lang, hat eine Spannweite von 64,75 Meter und ist 17,05 Meter hoch. Sein maximales Startgewicht beträgt 268 Tonnen. Die Tankkapazität von 138.000 Liter reicht für eine Reise-Entfernung von rund 9.500 km.

Die Entwicklung des weiterführenden Musters Airbus A350-1000 befindet sich bereits mit drei Flugzeugen in der Erprobung.

VL-Redaktion



© Fotodatenbank/Lufthansa



© Fotodatenbank/Lufthansa

Schlichtung oder was?

Ergebnis vor der Urabstimmung

Nach jahrelangem, festgefahretem Tarifstreit war am 20. Januar 2017 bekannt geworden, dass der UN-Diplomat Dr. Gunter Pleuger (75) eine Schlichtung zur Vergütung der Piloten zwischen Lufthansa und Vereinigung Cockpit bis Ende Januar durchführen wird. Die beiden Tarifparteien hatten sich im Dezember 2016 auf diese Schlichtung verständigt.

Forderung und Angebot

LH hatte zuletzt 4,4 % Gehaltserhöhung in zwei Stufen (April 2016 2,4 % - April 2017 2,0 %) und eine Einmalzahlung von 1,8 Monatsgehältern für die 48 Monate von Mai 2012 bis April 2016 bei einer Laufzeit bis 31.03.2018 **angeboten** und gleichzeitig auf weitere Gegenleistungen verzichtet. Der Vergütungstarifvertrag Cockpit war bereits im April 2012 ausgelaufen.

Die Vereinigung Cockpit hatte für die Piloten der Lufthansa, LH-Cargo und Germanwings detailliert ab 1. April 2012 bis 31. März 2017 jeweils für 12 Monate 5,20%, 4,60%, 2,70%, 3,10% und 2,70% gefordert.

Zum Vergleich

Die Mitarbeiter des Bodenpersonals der DLH-Passage erhielten im Vergleichszeitraum zum 1.1.2012 3,50%, zum 1.8.2013 1,50%, (LHT und LCAG 2,4%) zum 1.8.2014 1,50% (LHT und LCAG 2,3%), zum 1.4.2015 2200 € als Einmalzahlung, zum 1.1.2016 2,20% und zum 1.1.2017 2,20%.

Das Festgehalt des Vorstandsmitglieds Carsten Spohr betrug 2013 840.938 €. „Befördert“ zum Vorstandsvorsitzenden erhöhte sich sein Festgehalt 2014 auf 1.038.000 €. Im Geschäftsjahr 2015 wurde dieses Gehalt um 169.000 € (+16,28%) auf 1.207.000 € angepasst. Mit Nebenleistungen und der variablen Vergütung betrug die Gesamtvergütung 2.048.000 €. Das Präsidium des Aufsichtsrats hat im Dezember 2015 die Grundvergütung des Vorstandsvorsitzenden ab 2016 um gut 14% auf ca. 1.376.000 € und die variable Vergütung um rund 5% erhöht!

Während der Schlichtung

Kurz vor Ende der Schlichtung hatte der LH-Vorstand vor einem zu hohen Tarifabschluss gewarnt und die Gründung einer neuen Gesellschaft als Konsequenz

angedroht. Diesen erstmaligen Vorgang in der Tarifpolitik des Unternehmens prangerte die VC an und sie sprach von einem Einschüchterungsversuch auf den Schlichter. Am 31. Januar 2017 endete die Schlichtung, über deren Verlauf alle Seiten Stillschweigen vereinbart hatten, **ohne** Einigung. Der Schlichter war nun gefordert, bis zum 10. Februar 2017 seine Schlichtungsschlussempfehlung vorzulegen. Das ist auch erfolgt.

Schlichtungsschlussempfehlung angenommen

Beide Tarifpartner hatten anschließend bis zum 15. Februar 2017 über die Inhalte der Schlichtungsschlussempfehlung intern getrennt beraten. Am gleichen Tag haben Lufthansa und Vereinigung Cockpit dann der Empfehlung des Schlichters zugestimmt.

Die VC spricht von einem „gerade so akzeptablen“ Ergebnis. So sollen die rund 5.400 KTV-Piloten der Lufthansa, Lufthansa Cargo und German Wings rückwirkend zum 1. Januar 2016 um 2,0% und ab 1. Januar 2017 um 2,3% erhöht werden. Ab 1. Januar 2018 soll eine Vergütungserhöhung um 2,4% und ab 1. Januar 2019 um weitere 2,0% erfolgen. Die 92 monatige Laufzeit der neuen DLH VTV Nr. 11, LCAG VTV Nr. 7 und GWI VTV Nr. 7 sollen am 31.12.2019 enden. Zuzüglich ist für den 44 monatigen Zeitraum vom 1. Mai 2012 bis 31.12.2015 eine versorgungsfähige Einmalzahlung von rund 5.000 bis 6.000 € (VC: rund ein halbes Monatsgehalt) bzw. im Gesamtvolumen von 30,4 Mio. € vorgesehen, die im Januar 2018 ausgezahlt werden soll. Die VC-Mitglieder werden bis Ende März 2017 in einer Urabstimmung über die endgültige Annahme, die von der Konzerntarifkommission empfohlen wird, entscheiden. Lufthansa kündigte an, sie wolle in den nächsten Wochen entscheiden, ob, abweichend von der bisherigen Planung, 40 neu zugehende Flugzeuge außerhalb des KTV bereedert werden sollen, um die nach eigenen Angaben jährlichen 85 Mio. € Zusatzkosten aus dieser Schlichtung kompensieren zu können. Das wäre die Fortsetzung der Tarifflicht.

Zu den offenen Themen „Betriebsrente“ und „Übergangsversorgung“ seien weitere Gespräche vereinbart worden.

Werner Langendörfer

