



# GBR-Newsletter

12/2017

## Sachstände zum Ende des Jahres

### **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

wie auch in den letzten Jahren möchte der Gesamtbetriebsrat Ihnen zum Jahresende einen Überblick über die Themen in unserem Geschäftsfeld geben. Dem Lufthansa Konzern geht es gut, zumindest was die positive Entwicklung der Zahlen angeht. Leider lässt sich das nicht 1:1 auf die Stimmung in unserem Unternehmen übertragen.

Es ist die **Wertschätzung** an der es fehlt und zwar sowohl in den operativen wie auch in den administrativen Bereichen. Egal ob es die Unternehmenskommunikation oder die persönliche Wertschätzung im täglichen Umgang ist, viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fühlen sich als Individuum nicht mehr wahrgenommen. Im zwischenmenschlichen Umgang ist in vielen Bereichen deutlich Luft nach oben.

Die **digitale Transformation und der demographische Wandel** sind die übergreifenden Themen, mit denen wir uns im Sinne der Kolleginnen und Kollegen auseinandersetzen müssen. Aktuell leiden wir alle unter den Unzulänglichkeiten unserer EDV-Systeme. Das belastet uns bei der Ausübung unserer Arbeit und auch **persönlich**, denn was **Digitalisierung** mit uns **Menschen** macht, kommt uns in der aktuellen Diskussion deutlich zu kurz. Digitalisierung sollte zu Entlastung und nicht zu mehr Belastung führen. EDV muss den Menschen dienen und nicht umgekehrt! Vergessen werden dürfen dabei auch nicht die älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Bedürfnissen muss Rechnung getragen werden.

### **Veränderungen durch Digitalisierung müssen fair sein und Spielregeln müssen vor Überlastung schützen.**

Die Vielzahl an **Eignungsuntersuchungen** ist für uns auch ein Thema. Im Rahmen von SHAPE hatte das Unternehmen eine Reduzierung der Eignungsuntersuchungen angestrebt. Bei dieser Aussage ist es dann auch geblieben. Wir halten Eignungsuntersuchen nur noch für sinnvoll, wenn sich Kolleginnen und Kollegen in Führungspositionen entwickeln. Momentan gibt es eher Wildwuchs im Umgang mit Eignungsuntersuchungen und keine einheitliche, mit der Mitbestimmung abgesprochene Handhabung. Wir haben das Management aufgefordert eine vernünftige Regelung mit uns zu finden.

### **Administrative Bereiche – Prozessorientierung in der Administration (GAP):**

GAP hat sich mit 31 Prozessen in den Bereichen Personal, Finanzen und Corporate (z.B. IT und Strategie) befasst. Wir Betriebsräte standen auch hier für unsere Forderung ein, dass auch dieser Teil des Konzernumbaus (Matrixorganisation) nur sozialverträglich und nicht zu Lasten unserer Kolleginnen und Kollegen umzusetzen sei. Von GAP sind 11 Gesellschaften im Lufthansakoncern betroffen und somit war die Arbeitsgruppe des Konzernbetriebsrates schlagkräftig aufgestellt. Bereits im April wurden die Rahmenbedingungen für alle Betroffenen konkretisiert. Die wichtigsten Punkte waren, dass es aufgrund der Umstellungen zu keinen betriebsbedingten Kündigungen oder zu überörtlichen Zwangsversetzungen kommen wird. Dies gilt für alle Bereiche, in denen die Matrixorganisation eingeführt wurde. Nach unserer Auffassung bedarf es einer modernen Führungsphilosophie, die auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit basiert und Beschäftigte von Natur aus für motiviert und leistungsbereit hält. Misstrauen, detaillierte Handlungsanweisungen und Kontrolle statt Vertrauen passen nicht mehr in eine moderne Arbeitswelt. Leider handeln immer noch nicht alle Führungskräfte - auf allen Ebenen und in allen Bereichen - nach diesen Grundsätzen.

## Operative Bereiche:

Die Altéa-Performance ist nach wie vor eine starke Belastung. MUC leidet unter akutem Personalmangel und muss sogar LeiharbeiterInnen beschäftigen, um die Abfertigung gewährleisten zu können. Am 3. Dezember kam es in FRA zu einer „Mega-Irreg“, also zu einer extremen, wetterbedingten Unregelmäßigkeit. Fraport konnte die vertraglich zugesagten Leistungen nicht mehr erbringen, sodass Hunderte von Passagieren auf unseren Langstreckenflügen, nach mehreren Stunden Warten an Bord, wieder aussteigen mussten. On Top war das Umbuchungstool (Altéa Disruption) auch noch ausgefallen. Das ist aber nur ein Beispiel dafür, wie groß die Belastung und wie unersetzlich der Mensch im Service ist. Die Gäste reagieren immer aggressiver in solchen Situationen. Wir sehen hier dringenden Handlungsbedarf, um unsere Kolleginnen und Kollegen zu schützen. Auch Social Media offenbaren ganz neue Gefahren. Ein aktueller Aspekt ist hier Stalking durch Kunden, aber auch widerrechtliche Veröffentlichung von Bildern und Namen unserer Kolleginnen und Kollegen im Internet. Diesen Aufgaben muss sich das Unternehmen stellen und wir fordern dies vehement ein.

Die Rückforderung des Kleidergeldes ist ein weiteres aktuelles Thema. Da die Einbehaltung des Kleidergeldes vom Gehaltskonto nicht rechtens ist (Urteil), muss Lufthansa nun eine neue Regelung für die Dienstbekleidung schaffen. Im aktuellen Tarifvertrag gibt es eine Regelung, die besagt, dass der Mitarbeiter die Kosten für die Dienstbekleidung zu tragen hat und Lufthansa Zuschüsse leistet. Wir werden uns dafür einsetzen, dass die neue Regelung zur Dienstbekleidung zu eurer Zufriedenheit sein wird. Der Dienstbekleidungsausschuss hat dazu bereits ausführlich informiert und wird euch weiterhin auf dem Laufenden halten.

Die Verhandlungen um den Fortbestand des **SHC** (Service Help Center) sind nun abgeschlossen. Die Ausgangslage war die Ausgründung dieser wichtigen operativen Einheit. Wir freuen uns sehr, dass dieses Szenario nicht zum Tragen kommt und das **SHC weiterhin Bestand hat**. Mit der Konzentration auf die Systeme der Group-Airlines ist das SHC gut aufgestellt und die Unsicherheit der betroffenen Kolleginnen und Kollegen konnte beendet werden.

Die Situation auf den **Dezentralen Stationen** ist weiterhin angespannt und lässt die Betroffenen nicht nur emotional sondern auch körperlich an ihre Grenzen kommen. Die geforderten Maßnahmen aus den örtlichen Interessenausgleichs wie Auflösung aller übrigen Stationsbereiche bis auf Check-in und Lounge; neue Abfertigungs-Verfahren mit Unterstützung durch Callcenter in Portugal und Thailand und veränderte Schichtpläne wurden zwischenzeitlich an den 8 Standorten verhandelt und fast umgesetzt. Mittlerweile haben viele weitere ST-Beschäftigte das Unternehmen verlassen, was zu Mehrbelastung der Verbleibenden führt. Die Abgabe der Tätigkeiten an die Abfertigungsagenten geschieht jeweils zeitverzögert. Belastungsanzeigen auf den Stationen gehören daher heute leider zum Alltag. Das Thema Wertschätzung – wie bereits erwähnt – ist in diesen Bereichen soweit gesunken, dass in Veröffentlichungen des Managements die Dezentralen Stationen so gut wie gar nicht mehr erwähnt werden.

## AT/N1/N2 :

Im Oktober wurde eine Ergänzungsvereinbarung zur BVB AT abgeschlossen, die kleinere Anpassungen und Verbesserungen enthält. Die Inhalte wurden bereits ausführlich an die AT Kolleginnen und Kollegen kommuniziert.

Die Betriebsvereinbarung „Profile“ wurde um einen Konfliktlösungsmechanismus ergänzt. Der Zugriff über LGA ist in Verhandlung, ebenso die Ausweitung des Nutzerkreises auf Referenten N1/N2. Die Nutzung von eProfile als Personalentwicklungsinstrument ist dagegen weiter offen.

Zurzeit läuft die Vergütungsrunde AT zum 01.01.2018, die Integrationsrunden sind abgeschlossen, die Anpassungsschreiben werden noch vor Weihnachten verteilt. Die N2 Vergütungsrunde ist ebenfalls abgeschlossen, dort wurden neben Vergütungsanpassungen auch Umgruppierungen von N1 in N2 und die Vergabe von neuen AT Verträgen festgelegt.

Im nächsten Jahr werden deutschlandweit Betriebsratswahlen stattfinden und somit endet die vierjährige Amtszeit. Wir möchten uns an dieser Stelle für das entgegengebrachte Vertrauen bedanken und

wünschen allen ein frohes Weihnachtsfest und ein glückliches neues Jahr 2018.



## **Anja-Christina Aichelmann**

Gesamtbetriebsratsvorsitzende FRA YY

Verantwortlich für den Inhalt ist Anja-Christina Aichelmann, Gesamtbetriebsratsvorsitzende, FRA YY  
FRA YY, Sekretariat, Tel.: +49-69 696 93377 / e-mail: fragesamtbetriebsrat.yy@dlh.de