

Tarifergebnis 2018 – Hintergrundinformationen für TK-Mitglieder und ver.di Vertrauensleute

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zur Unterstützung für die innerbetriebliche Diskussion stellen wir euch eine Liste der wichtigsten Fragestellungen zusammen. Sollten bei euch weitere Fragen ankommen, die ihr möglicherweise nicht beantworten könnt, teilt dies uns bitte direkt mit, damit wir sie aufnehmen können.

Mit welcher Forderung ist ver.di in die Tarifrunde 2018 gegangen und wie ist sie entstanden?

Dem Beschluss der Konzerntarifkommission zur Aufstellung einer Tarifforderung ist eine ausführliche Mitgliederdebatte vorausgegangen. Dabei wurde deutlich, dass die Ausgangssituationen zwischen den einzelnen Geschäftsfeldern sehr unterschiedlich ist und damit auch ihre Erwartungshaltungen. Für ver.di ist das Festhalten an der Konzernklammer ganz wichtig, da wir damit in der Lage sind, für alle Geschäftsfelder ein gutes Ergebnis zu erzielen. Das bedeutet aber auch, dass Tarifforderungen immer auch Kompromisse sind zwischen ganz hohen und deutlich niedrigeren Forderungen.

Die ver.di-Konzerntarifkommission hat nach ausführlicher Diskussion mit den Mitgliedern in den Betrieben eine Forderung von 6% Vergütungserhöhung auf 12 Monate, 90,- Euro pauschal mehr für Auszubildende sowie die unbefristete Übernahme beschlossen. Für die Beschäftigten im Geschäftsfeld Technik/IT sollte der Betrag in einen Festbetrag umgewandelt werden, damit vor allem die unteren Vergütungsgruppen und die jungen Beschäftigten davon profitieren. Zudem wurde analog des Tarifabschlusses bei der Bahn AG gefordert, dass die Beschäftigten wählen

können sollten zwischen Vergütungserhöhung und zusätzlicher Freizeit.

Was wollten die Arbeitgeber in dieser Tarifrunde durchsetzen?

Die Arbeitgeberseite wollte von Beginn an möglichst geringe Vergütungserhöhungen abschließen. Sie hat sich dabei vor allem an den Abschlüssen mit der Kabine und dem Cockpit orientiert, Zudem sollten die LSG-Beschäftigten keine nachhaltige Vergütungserhöhung erhalten, sondern nur Einmalzahlungen. Ebenfalls sollte die Ergebnisbeteiligung für die LSG-Kolleg/Innen dahingehend verschlechtert werden, dass nur noch das Ergebnis im Geschäftsfeld ausschlaggebend ist und nicht mehr das Konzernergebnis.

Ziel der Lufthansa war vor allem auch ein Generalangriff auf die Arbeitsbedingungen. Schon lange werden arbeitgeberseitig die Arbeitszeitregelungen als zu unflexibel kritisiert und viele Zuschläge als aus „einer anderen Zeit betitelt“, die sich überlebt hätten. Deshalb wollten sie in dieser Runde den Grundstein für Verschlechterungen legen, in dem die Manteltarifverträge nun für jedes Geschäftsfeld einzeln abgeschlossen werden sollten. Dann hätte die Arbeitgeberseite sich Schritt für Schritt die einzelnen Manteltarifverträge vorgenommen, um sie zu verschlechtern. Diesen Kampf hätte jedes Geschäftsfeld allein durchstehen müssen, so dass sich die Lufthansa hier mehr Erfolg als im Konzernverbund versprochen hätte. Das haben wir erfolgreich abgewendet.

Ebenso ist die Lufthansa angetreten, die Leiharbeit im Konzern weiter auszuweiten und wollte daneben auch Verschlechterungen der betrieblichen Altersversorgung analog UFO und VC durchsetzen. Bei den Rüstzeiten (Umkleiden, Waschen und Wegezeiten) hat die Arbeitgeberseite darauf gedrungen, diese nicht mehr als tarifliche Arbeitszeit anzuerkennen und sie auch nicht mehr zu vergüten. Vielmehr sollten nur die bestehenden Betriebsvereinbarungen fortbestehen, neue aber nur auf freiwilliger Basis abgeschlossen werden können. All das konnten wir verhindern.

Wie haben die anderen Gewerkschaften im vergleichbaren Zeitraum abgeschlossen?

Die Ufo hat für die Beschäftigten in der Kabine für den Zeitraum vom 1.1.2018 bis 30.6.2019 eine Tarifierhöhung 2% vereinbart. Für den Zeitraum vom 1.10.2016 bis 31.12.2017 hat die Ufo lediglich eine Vergütungserhöhung von 1% vereinbart.

Auch die VC hat relativ niedrige Abschlüsse vereinbart. So hat die VC für den Zeitraum vom 1.4.2018 bis 31.3.2019 1,2% und vom 1.4.19 bis 31.3.2020 1,4% vereinbart. Mit ähnlichen Erwartungen ist die Lufthansa in unsere Tarifrunde gegangen.

Nochmal die Tarifabschlüsse in der Übersicht:

Zeitraum	ver.di	Ufo	VC
(rückwirkend) für 2013-2015			Einmalzahlung
01.01.2013		3,95%	
01.08.2013	2,4% (1,5%)		
01.08.2014	2,3% (1,5%)		
2015	Einmalzahlung		
01.01.2016	2,2%	2,2%	2,4%
01.10.2016		1%	
01.01.2017	2,2%		2%
01.01.2018 – 30.06.2019		2%	
01.02.2018	3%		
01.04.2018			1,2%
01.04.2019			1,4%
01.05.2019 – 30.09.2020	3% (1,8% min)		
01.04.2020			1,55%
01.04.2021 – 30.06.2022			1,75%

Nicht vergessen werden darf, dass die anderen Gewerkschaften diese Ergebnisse nur mit starken Einschnitten in die betriebliche Altersversorgung und mit Zugeständnissen in anderen Bereichen durchsetzen konnte. So hat insbesondere die Ufo die Einkommensbedingungen der Flugbegleiter/innen nachhaltig verschlechtert. Auch gingen den Tarifabschlüssen lange Streiks und mehrere Schlichtungsverfahren voraus.

Was bedeutet die Vergütungserhöhung im Vergleich zur prognostizierten Inflationsrate?

Für 2018 liegt die Inflationsrate bei voraussichtlich 1,7%, für 2019 liegt die Prognose bei 1,8% und für 2020 ebenfalls bei 1,7%.

Wir haben eine Tarifierhöhung von 3% auf 16 Monate bei einem Leermonat abgeschlossen. Nach der sog. Westrick-Formel liegt die Tarifierhöhung damit bei rund 2,1% in 2018, also oberhalb der Inflationsrate, so dass ein Reallohnzuwachs erreicht wurde. Für 2019 konnte eine Erhöhung von 2,3% (nach Westrick) erreicht werden und für 2020 von 1,6% für 9 Monate. Ab 1.10.2020 gibt es dann die nächste Tarifierhöhung. Für alle drei Jahre kann daher von einem Lohnzuwachs ausgegangen werden. Für die LSG wird die 2. Erhöhung wahrscheinlich nicht in vollem Umfang erfolgen, da die operative Marge von 8% eher nicht erreicht wird. Hier lag der Fokus der Konzerntarifkommission aber darauf, zum einen eine lineare Erhöhung durchzusetzen und eine Einmalzahlung abzuwehren und vergleichbare Kriterien für eine Lohnerhöhung zu schaffen. Dies ist gelungen.

Warum honoriert die Lufthansa das Rekordergebnis nicht?

Wir haben natürlich in den Verhandlungen darauf gedrängt, dass die Lufthansa die Beschäftigten an dem Rekordergebnis beteiligen soll. dazu war sie aber schlichtweg nicht bereit. Es wurde zum einen argumentiert, dass die Beteiligung am Ergebnis über die Ergebnisbeteiligung erfolge, zum anderen benötige man aber das Geld für Investitionen vor allem in Flugzeuge. So wurden u.a. der Kauf von 5 B777 oder die Investitionen in das LCC Evolution bei der Cargo angeführt.

Auch unsere Forderung nach einer zusätzlichen Einmalzahlung in mindestens vierstelliger Höhe wurde abgewiesen, dazu gäbe es keinen Grund.

Warum wurde für die Technik ein Festbetrag abgeschlossen und was bedeutet er für die Beschäftigten?

Den ver.di-Mitgliedern bei der Lufthansa Technik war von Beginn an wichtig, dass jüngere Beschäftigte und solche in unteren Vergütungsgruppen überproportional von der Vergütungserhöhung profitieren. Deshalb haben sie einen Festbetrag gefordert. Nachdem klar war, dass die anderen Geschäftsfelder eher eine prozentuale Vergütungserhöhung bevorzugen, haben wir die Umwandlung der Prozente in einen Festbetrag bei der LHT gefordert. Dies konnten wir dann auch durchsetzen. Um den Festbeitrag zu ermitteln, haben wir die Durchschnittsvergütung aller Beschäftigten um 3% erhöht und diesen Betrag schlagen wir nun auf alle Vergütungsgruppen auf. Dies ergibt in 2018 eine Erhöhung 106,65 Euro.

Für jemanden, der eine Bruttovergütung von 2.200,- Euro hat bedeutet 106,65 Euro eine Vergütungserhöhung von 4,8%, bei 2.700,- Euro von 3,95%, bei 3.200,- Euro 3,3% und 3.555,- Euro 3%. Bei 4.000 Euro sind die 106,65 Euro dann nur 2,7% wert usw.

Was bedeutet der Verzicht auf die 0,4% Kürzung für die Beschäftigten bei der LHT?

In den Tarifverhandlungen rund um den Erhalt des Triebwerksbereichs in Deutschland wurde eine Reduzierung der Vergütungserhöhung 2018 um 0,4% vereinbart. Da aber zwischenzeitlich die Auftragslage in diesem Bereich ausgesprochen gut ist, konnten wir in diesen Verhandlungen durchsetzen, dass keine Kürzung mehr stattfindet.

Was bedeutet die ergebnisabhängige 2. Tarifierhöhung in 2019 für das jeweilige Geschäftsfeld? Und warum wurde sie abgeschlossen?

Die Lufthansa hat darauf bestanden, dass die zweite Vergütungserhöhung daran geknüpft wird, wie gut es der Lufthansa geht. bereits in der letzten Vergütungsrunde hatten wir vereinbart, dass im Falle einer schwierigen wirtschaftlichen Situation im Geschäftsfeld über die Tarifierhöhung von 2,2% in 2017 verhandelt wird. Davon wollten sowohl Lufthansa Cargo als auch LSG Gebrauch machen, was wir allerdings vor dem Hintergrund des Personalabbaus abgelehnt haben. Deshalb wollte die Lufthansa jetzt auf Nummer sichergehen und hat gleich eine Erfolgsabhängigkeit gefordert. Wir haben daraufhin eine kurze Laufzeit vorgeschlagen, die uns ohnehin lieber gewesen wäre. Hierfür hätte es aber nur eine magere Tarifierhöhung gegeben, so dass dies keine Alternative war.

Bei der 2. Vergütungserhöhung erhalten alle Beschäftigten mindestens 1,8%. Weitere 1,2% sind abhängig von der adjusted EBIT-Marge für 2018. Erreicht diese 8% werden die vollen 3% gezahlt. Nach dem heutigen Stand ist das sowohl für die Lufthansa AG als auch für die LHT sicher. Die Lufthansa Cargo wird wohl etwas darunter landen und damit nicht die vollen 3% erreichen. Bei der LSG wird für die EBIT-Marge das Ergebnis der LSG Group, als auch mit den sehr gewinnbringenden Beteiligungen im Ausland, zugrunde gelegt, so dass auch hier von einer Tarifierhöhung oberhalb von 1,8% auszugehen ist. Für die LSG-Beschäftigten war es ganz wichtig nicht abgehängt zu werden von der Entwicklung im Konzern trotz der schlechten wirtschaftlichen Situation in Deutschland, so dass sie zufrieden sind mit dem Ergebnis.

Wie ist das Ergebnis für die Auszubildenden zu bewerten?

Für die Auszubildenden wurde ein ergebnisunabhängiger Festbetrag von jeweils 40,- Euro zum 1.2.2018 und 1.5.2019 vereinbart. Dies entspricht im 1. Ausbildungsjahr einer Gesamt-Ausbildungsvergütungserhöhung von 9,2% und im 4. Ausbildungsjahr von 7,8% Erhöhung. Das ist ein wirklich gutes Ergebnis für die Auszubildenden.

Auch die Übernahmeregulung -unbefristet in den erlernte Beruf- wurde verlängert. Zudem gelten jetzt bei der Lufthansa Technik die gleichen Regeln wie im Gesamtkonzern. Gleichzeitig wurde vereinbart die ehemaligen Auszubildenden, die zwischenzeitlich bei der Aviation Power eingestellt wurden, zur LHT zu übernehmen. Dies wird weiterhin Zug um Zug erfolgen.

Was wurde bei der BAV vereinbart?

Für die Beschäftigten, die bei der betrieblichen Altersversorgung sich für das Modell Chance entschieden haben, wurden neben der Rentenzahlung zwei weitere Auszahlungsoptionen vereinbart. Man kann künftig sich den angesparten Betrag in Raten, zum Beispiel über 10 Jahre, oder als Einmalzahlung auszahlen lassen. Wir raten weiterhin allen Beschäftigten dazu, weiterhin die Rentenzahlung beizubehalten, konnten aber den neuen Optionen zustimmen, da ausschließlich der Beschäftigte darüber entscheidet.

Was bedeutet das Tarifergebnis für die Leiharbeiternehmer?

In 2010 haben wir mit der Lufthansa einen Tarifvertrag zur Leiharbeit abgeschlossen, der eine maximale Verleihdauer von 30 Monaten vorsieht. Dafür konnten wir im Gegenzug eine Leiharbeitsquote von 12,5% vereinbaren. Bei der Lufthansa

Technik wurde zusätzlich für bestimmte Berufsgruppen die unbefristete Leiharbeit eingeführt. Zwischenzeitlich gibt es neues Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das eine maximale Verleihdauer von 18 Monaten vorsieht. Wir hätten dies gern auch bei der Lufthansa eingeführt, hätten aber dann die Quote von 12,5%, die insbesondere bei der Technik wichtig ist, aufgeben müssen. Der geschlossene Kompromiss sieht nun vor, dass der Leiharbeitstarifvertrag nun erstmal fortbesteht, aber die unbefristete Entleiher entfällt.