



MAGAZIN

Ausgabe 2020

- Vorwort der Vorsitzenden
- Ergebnis LH Group 2019
- Zwischenbericht LH Jan. - Sept. 2020
- Zugestimmt
- Insolvenz in Eigenverwaltung
- Ergebnis LHT AR Wahl 2020

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
© Sugrit/Adobe Stocks



VORWORT

Vorwort der Bundesvorsitzenden Anke Heß

*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen
und Kollegen,*

bevor ich mit dem Schreiben für dieses besondere Jahr begonnen habe, habe ich mir das Vorwort von 2019 angeschaut. Irgendwie hat sich nicht viel geändert. Auch dieses Jahr vermag uns das bevorstehende Fest nicht wirklich in die entsprechende Stimmung zu versetzen. Ruhe und Besinnlichkeit sind in diesen Tagen, egal ob in der Firma oder zu Hause, weit weg. Wer das trotz alledem schafft, dem sei das von ganzem Herzen gegönnt.

Das Jahr 2020 begann mit einer neuen Aufteilung in verschiedene Gesellschaften für die Kolleginnen und Kollegen. Gefühlt hat sich für viele erst einmal nichts geändert. Die Arbeit blieb die, die vorher auch getan wurde. Restrukturierung war in vielen Bereichen auch schon angekündigt.

Im März hat sich für uns allerdings „die Welt verändert“: Es kam Corona. Flugzeuge am Boden, wo sie doch in die Luft gehören. Unsere Arbeit sorgt normalerweise dafür, egal in welchem Bereich, dass eben diese Flugzeuge möglichst lange Flugzeiten pro Tag in der Luft bleiben – und jetzt das... Wir können aber zur Zeit nichts tun, denn wir fliegen so gut wie nicht mehr, wenn man das mit früheren Jahren vergleicht. Ein Lichtblick für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und das Unternehmen ist die Zusage von Kurzarbeitergeld bis Ende 2021. Wenn nicht geflogen wird, fällt eben auch die Arbeit weg und somit ist das Zuhause bleiben fast Standard geworden. Wir haben Kolleginnen und Kollegen, die seit dem ersten Lockdown nicht mehr gear-

beitet haben. Nicht freiwillig, sondern weil es keine Arbeit gibt.

Die Bundesregierung hat im Juni unser Unternehmen, welches unverschuldet in diese Notlage geraten ist, für einen gewissen Zeitraum gerettet. Das lässt sie sich aber auch gut bezahlen. Diese Zinsen würde kein Normalsterblicher (ausgerechnet in einer schon langen Phase der Niedrigzinsen) annehmen. Das ist wie im normalen Leben, dort, wo nichts ist, kann man ordentlich zulangen. Die Aussichten waren zwar nicht rosig, aber mittlerweile sind sie eher grau geworden.

Die Hoffnung liegt nun auf dem Impfstoff. Aber eine schnelle Lösung wird es nicht geben. Selbst wenn die Impfungen (hoffentlich schnell) im Jahr 2021 einen großen Teil der Weltbevölkerung immunisiert haben, so müssen wir doch als Unternehmen den milliarden-schweren Schuldenberg abtragen.

Der Mitgliederentscheid ist – aus meiner Sicht – positiv verlaufen. Seit Juni warten alle auf einen Krisentarifvertrag des Lufthansa-Bodens. Der Arbeitgeber hatte zwischenzeitlich mal die Verhandlung abgebrochen - sich beleidigt zurückgezogen. Da wir in einer Krise sind – so der Tenor des Arbeitgebers - sollte gegeben werden, was gefordert war. Die Tarifkommission hat dem nicht zugestimmt aber weiterhin die Verhandlungsbereitschaft angeboten. Wie Verhandlungen nun mal sind, es ist ein Geben und Nehmen auf beiden Seiten.

Natürlich gibt es auch diejenigen, die der Meinung sind, das ist alles nur erfunden und Geben muss man gar nichts. Das liegt aber auch an den bisherigen LH-„Krisen“ und dem Umgang damit. Gerade die LSG Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „können ein Lied davon singen“ inwieweit Zugeständnisse der Belegschaft zur Linderung von Krisen beitragen können.

Ich jedenfalls bedanke mich bei den Tarifkommissionsmitgliedern von ver.di/VL. Diese haben, sicherlich unter großen Druck der Arbeitgeberseite, der Belegschaft und auch wieder denen „die eh alles besser wissen“, einen akzeptablen Abschluss in dieser einmalig schlimmen Krisensituation getätigt. Somit hat nun auch der Boden, nach der Kabine und dem Cockpit seinen Beitrag geleistet. Der Beitrag des Cockpitpersonals ist zeitlich befristet bis in den Februar 2021 und wird derzeit intensiv, sogar mit Kündigungsandrohungen, weiterverhandelt.

Der Verkauf von LSG Europe hat seinen Abschluss gefunden. Noch kurz vor Ende des Jahres.

Die Lufthansa Technik hat zum Ende des Jahres ihre LBAS Anteile an Bombardier abgetreten.

Und zum Schluss dann aber doch noch etwas Positives: Das Frachtgeschäft boomt und die Lufthansa Cargo rüstet sich für die Impfstofftransporte. So trägt also diese Lufthansasparte entscheidend dazu bei, die Impfstoffe schnell in die Verteilung zur Bevölke-

rung zu bringen. Wenn die Impfkationen alle wie geplant und ohne Störungen oder gar Rückschläge laufen, könnte das Jahr 2021 tatsächlich die Wende zum Guten bringen.

Genau da liegt für die Menschen und auch für den Luftverkehr die Hoffnung für das neue Jahr 2021.

Ich hoffe aber erst einmal, dass Sie alle gesund durch die Weihnachtszeit und in das neue Jahr kommen. Dafür wünsche ich Ihnen alles Gute.

Passen Sie auf sich auf!

Beste Grüße

Anke Heß



Ergebnis Lufthansa-Group 2019



©pict rider/Adobe Stocks

Angesichts der derzeitigen Lage, wegen der weltweiten Verbreitung des Coronavirus, ist es schon eigenartig, über das halbwegs erfolgreiche Jahr 2019 zu berichten. Zu viele Gedanken der kompletten Belegschaft werden sich mit ziemlicher Sicherheit nur noch um die gegenwärtige Lage drehen. Auch wird man sich im Jahr 2021, wenn über das abgeschlossene Jahr 2020 berichtet wird wehmütig an die Zahlen aus 2019 erinnern. Denn das Jahr 2020 könnte nicht nur, sondern wird bestimmt das wirtschaftlich schlimmste Jahr für den Lufthansa-Konzern sein.

Leider wurde das Jahr 2019 stark belastet von der Abschwächung des weltweiten Wirtschaftswachstums. Auch die vom US-Präsidenten Trump ausgelösten Handelskonflikte und die Unsicherheiten im Zusammenhang mit dem Brexit haben die Geschäftsent-

wicklung der Lufthansa beeinflusst. Der Vorstandsvorsitzende Carsten Spohr würdigt die Teamleistung der 138.000-köpfigen Belegschaft. Die Zahl der Mitarbeiter stieg um 2%.

Der Konzernvorstand wurde umstrukturiert: Harry Hohmeister hat das neue Ressort „Commercial Passenger Airlines“ übernommen, Thorsten Dirks übernimmt das Ressort „IT, Digital & Innovation“. Michael Niggemann übernimmt das Ressort „Personal und Recht“ von Bettina Volkens. Christina Foerster bekommt das Ressort „Customer & Corporate Responsibility“. Dieses Ressort soll den „Kundenfokus und die Verantwortung für die Gesellschaft und Umwelt“ auf „höchster Ebene“ stärken. Leider sank der Aktienkurs von 19,70 € (Jahresschluss Kurs 2018) auf 16,41 € (Jahresschluss Kurs 2019) um 17%. Eine Dividende

wird wegen der überraschend schnellen und negativen Entwicklung wegen des Coronavirus für 2019 nicht gezahlt.

Der Umsatz stieg um 2%, der Gewinn sank leider, obwohl die Passagierzahlen um 2% auf 145.190 anstiegen. Die Konzernbilanzsumme stieg um 12% auf 42.659 Mio. €, das Eigenkapital stieg um 7% auf 10.256 Mio. €. Die Eigenkapitalquote sank um 1,1% und beträgt somit 24,0%.

Der Adjusted EBIT sank relativ stark um 29% auf 2.026 Mio. €. Schon im Jahr 2015 wurde vom Vorstand beschlossen, den „CVA“ (Cash Value Added) gegen die Kenngrößen „EACC“ (Earnings After Cost of Capital) und „ROCE“ (Return on Capital Employed) auszutauschen.

Der Adjusted ROCE wird für das Jahr 2019 mit lediglich 6,6% angegeben. Im Vorjahr waren es noch 10,6%.

Die Investitionen sind um 5% auf 3.559 Mio. € gesunken.

Das Geschäftsfeld Network Airlines besteht aus: Lufthansa German Airlines, Swiss und Austrian Airlines.

Lufthansa German Airlines erwirtschaftete ein um 30% verringertes Adjusted EBIT von 1.225 Mio. €, Swiss erwirtschaftete mit 6% weniger noch 558 Mio. € und Austrian Airlines „schaffte“ 77% weniger auf 19 Mio. €.

Das Geschäftsfeld Eurowings besteht aus: Eurowings, Eurowings Europe, Germanwings und Brussels Airlines sowie eine Beteiligung an SunExpress. In diesem Geschäftsfeld wurde „das Minus“ kleiner. Von einem Adjusted EBIT 2018 von -231 Mio. € kam man mit einem „Plus“ von 25% doch immerhin auf -174 Mio. €.

Hinzu kommen die Geschäftsfelder Logistik, Technik und Catering.

Die Logistik hatte ein sehr bescheidenes Jahr: Lediglich 1 Mio. € Adjusted EBIT, also ein Rückgang um annähernd 100% wurden erbracht. Man könnte es auch „schwarze Null“ nennen. Der Adjusted ROCE sank infolgedessen auf 0%. Die Technik steigerte ihr Ergebnis um 11% auf 493 Mio. €.

Catering steigerte ihr Ergebnis ebenfalls, und zwar um 11% auf 128 Mio. €. um 74%.

Die Flugzeugflotte im Konzern änderte sich in der Anzahl zu 2018 nicht und verblieb bei 763 Flugzeugen. Davon entfallen 364 auf Lufthansa, 107 auf Swiss, 82 auf Austrian, 191 auf Eurowings und 19 auf Lufthansa Cargo.

Die Kraftstoffpreise lagen mit einem Durchschnittspreis von 64,21 \$/Barrel um 10% über den Vorjahresniveau.

Diese Daten wurden weitgehend aus dem am 19. März 2020 vorgestellten Geschäftsbericht des Konzerns entnommen. Unter anderem gibt es dort auch die Rubrik „gesamtwirtschaftlicher Ausblick“. Die darin enthaltenen Daten liegen allerdings auf dem Stand vom 18. Februar 2020. Wahrscheinlich ist es nur mit diesem Datum zu erklären, warum in dieser Rubrik die (aus heutiger Sicht) überaus optimistische Einschätzung zu finden ist, nach der das Wirtschaftswachstum um lediglich 0,1% schrumpfen würde. Der vorsichtige Hinweis, wonach es aber noch (wesentlich) schlimmer kommen könnte, wurde sicherheits halber doch dort angefügt.

Werner Zielina

Zwischenbericht Lufthansa Januar - September 2020



©Evgeniy Kozlov/Adobe Stocks

Einen derart gruseligen Zwischenbericht hat es in der Geschichte der Lufthansa noch nie gegeben. Es riecht nach verbrennendem Geld...

Leider sanken die Ergebnisse aller beteiligten Unternehmen unglaublich dramatisch auf ein Adjusted EBIT von -4,161 Mrd.€. (Vorjahr +1.715 Mrd. €). Betrachtet man die Umsatzerlöse, so sind diese von Januar bis September um 60% gefallen. Nimmt man nur den Zeitraum Juli bis September, so sind die Umsatzerlöse noch stärker, und zwar um 74(!)% gefallen. Was darauf schließen lässt, dass sich die Coronakrise in ihren Auswirkungen auf den Flugverkehr noch verschlimmert hat. Immerhin war vermutet (und gehofft) worden, dass sich im Herbst und gar dem Winter die Lage wieder entspannen würde. Leider ist dies nun doch nicht eingetreten.

Es wurde notwendig, eine Milliardenhilfe der Bundesrepublik Deutschland in Anspruch zu nehmen, um aus dieser desaströsen Lage herauszukommen. Gleichwohl der Bund sich diese Hilfe mit reichlich Zinszahlungen „versüßt“. In der Summe belaufen sich diese Stabilisierungsmaßnahmen und Kredite Deutschlands, Österreichs, der Schweiz und Belgien auf bis zu neun Milliarden Euro.

In der LH-Group gibt es einen rechnerischen Personalüberhang von 27000 Vollzeitstellen. Zielsetzung des Vorstandes bleibt (hoffentlich), diese Stellen möglichst ohne betriebsbedingte Kündigungen abzubauen. Man will, so ein Zitat aus dem Geschäftsbericht, „...die Zahl der notwendigen betriebsbedingten Kündi-

gungen begrenzen...“. Wobei nicht vergessen werden darf, dass diese Zahlen die LH-Group insgesamt betreffen, also weltweite LH-Betriebe gemeint sind.

Als besonders herausragende Sparmaßnahme wurde beschlossen, die konzernweite Flugzeugflotte um 150 Flugzeuge zu reduzieren. Besonders betroffen sind die kompletten Teilflotten des A380 und des A340-600.

Mittlerweile finden in allen Geschäftsfeldern umfangreiche Umstrukturierungsmaßnahmen mit erheblichem Einsparpotential statt.

Wegen der unglaublich fragilen Lage in der Entwicklung der Pandemie, sieht sich der Vorstand nicht in der Lage eine Prognose für das Gesamtjahr 2020 zu geben.

Lediglich im Geschäftsfeld „LH-Cargo“ wird – aus verständlichen Gründen - eine positive Entwicklung erwartet. Man will dort für das Gesamtjahr 2020 „...eine zweistellige Adjusted EBIT-Marge“ erreichen.

Wer die schlechte Lage ausführlich dokumentiert haben will, der kann den folgenden Link benutzen, oder lieber auf bessere Zeiten hoffen und sich diese Zahlen lieber nicht ansehen.

<https://investor-relations.lufthansagroup.com/fileadmin/downloads/de/finanzberichte/zwischenberichte/LH-ZB-2020-3-d.pdf>

Werner Zielina

Zugestimmt



Bei der Auszählung von ver.di zur Abstimmung über den „Tarifvertrag Corona“ haben sich über 70% der abstimmenden ver.di/VL Mitglieder für eine Zustimmung entschieden. Das ist eine wirklich gute Nachricht in diesen Zeiten.

Damit ist eine sehr große Gefahr für die Arbeitsplätze beim Bodenpersonal der Lufthansa abgewendet. Lufthansa ist also bis zum 31.12.2021 an eine Arbeitsplatzgarantie gebunden. Es werden allerdings auch Opfer verlangt: Neben dem Weihnachtsgeld für das Jahr 2020 fallen auch das Urlaubsgeld samt Zuschlägen und das Weihnachtsgeld 2021 weg.

Dank der ver.di/VL Tarifkommission wurden die Einschnitte aber so gewählt, dass sie nicht „auf Dauer“ wirken. Die Hingabe von Urlaubs- und Weihnachtsgeld senkt zwar den Jahresgesamtlohn im zweistelligen Prozentbereich, ist aber dann in den folgenden Jahren wieder auf altem Niveau. Somit also ein einmaliger Verzicht. Nicht, wie eventuell eine Streichung von Jahressteigerungen oder gar eine Absenkung der Lohntabelle, die ein dauerhafter Verzicht wären.

Eine ungleich höher einzuschätzende Tatsache ist aber, dass es nun einen echten Kündigungsschutz gibt. Mit sozialverträglichen Maßnahmen (ATZ, freiwillige Abfindungsprogramme) soll zusätzlich ein Personalabbau bewerkstelligt werden. Ein Vorgang, den man sich während den Spitzenzeiten der Coronakrise angesichts der mit Flugzeugen zugeparkten Landebahnen nicht vorstellen konnte.

Bedauerlicherweise kam es im Vorfeld zu diesem Kompromiss zu der kuriosen Aussage von Kritikern, dass das „Opfer“ viel zu gering wäre, um die Lufthansa zu retten. Deshalb könne man es auch gleich lassen. So etwas können nur Leute sagen, denen die Hitze in der Küche nur von der Dunstabzugshaube draußen bekannt ist. Eine noch „schrägere“ Argumentation ist mir noch nie begegnet.

Wobei hier offenbar vergessen wurde, dass man nicht allein mit der Kostenreduzierung des Bodenpersonals die LH überlebensfähig halten will und kann. Immerhin gibt es noch andere Beschäftigtengruppen, die

ebenfalls ihren Beitrag geleistet haben oder noch zu leisten haben. Darüber hinaus laufen im Konzern eine Reihe von Einsparungsprogrammen und nicht zuletzt kann sich die Lufthansa noch auf eine erhebliche staatliche Unterstützung verlassen. Warum also sollte das Bodenpersonal nicht auch seinen Beitrag leisten (müssen)?

Noch ist aber die „Geschichte nicht vorbei“. Was passiert ab dem Januar 2022? Dann gibt's kein Kurzarbeitergeld mehr. Wäre die Lufthansa ein Betrieb, der in der großen Mehrheit seiner Kunden lediglich deutsche Staatsbürger hätte, könnte man sagen: Im nächsten Jahr sind alle geimpft und der Betrieb läuft wieder. So ist es aber nicht. Zum einen sind die Lufthansakunden auf dem kompletten Erdball zu finden und zum anderen will der Staat seine 9 Milliarden Euro möglichst schnell wieder zurückhaben. Da die staatlichen Rettungsgelder mit einem enormen (fast schon Wucher-) Zins versehen sind, wird es eine ganze Weile dauern, bis der LH-Konzern wieder „in die schwarzen Zahlen“ fliegt.

Es wird also darum gehen, bis spätestens Dezember 2021 tarifliche Konzepte zu entwickeln um möglichst ohne betriebsbedingte Kündigungen den Betrieb der Lufthansa wieder profitabel zu machen. Von Wolfgang Mayrhuber stammt der Satz: „Ein Betrieb ohne Gewinne ist ein unsozialer Betrieb“. Solche Sätze werden zwar von allerlei Gutmenschen kritisiert, sind aber trotzdem richtig. Wie will man die hoffentlich wiederkommenden Lohnrunden begründen, wenn nicht mit den Profiten des Unternehmens?

Eine sehr große Verantwortung lastet also auf unseren Tarifkommissionen. Ich bin allerdings sicher, dass es mit Zuversicht, Mut und Durchsetzungsvermögen gelingen wird, im Jahr 2021 ein zukunftsfähiges tarifliches Modell zu erstellen.

Werner Zielina

Insolvenz in Eigenverwaltung

Informationen wegen Rückfragen



©Fotomek/Adobe Stocks

Spätestens einige Tage nach der Hauptversammlung der Lufthansa im Frühjahr erreichten uns vielfache Anfragen nach den Auswirkungen einer „Insolvenz in Eigenverwaltung“ auf Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. **Mittlerweile ist es (hoffentlich) gelungen ein derartiges Szenario abzuwenden.** Um aber trotzdem über die Folgen einen Überblick zu bekommen – „**was wäre, wenn...**“ - haben wir in Zusammenarbeit mit einer Anwaltskanzlei hier einige erklärende Worte zusammengefasst:

In den schwierigen Zeiten der Corona - Pandemie geraten Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten und sind gezwungen, Insolvenz anzumelden. Die Insolvenz muss keinesfalls das Ende des Unternehmens bedeuten. Das Verfahren über Einleitung und Durchführung der Insolvenz ist in der Insolvenzordnung geregelt.

Sofern ein Insolvenzverfahren eingeleitet wird, wird von dem zuständigen Insolvenzgericht ein Insolvenzverwalter bestimmt, der ab dann alle Entscheidungen im Unternehmen trifft.

In Ausnahmefällen wird jedoch gemäß § 270 InsO die Durchführung des Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung des Schuldners, d.h. des Unternehmens selbst erlaubt. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Eigenverwaltung von dem Schuldner beantragt wurde und keine Umstände bekannt sind, die erwarten lassen, dass die Anordnung zu Nachteilen für die Gläubiger führen wird.

Was bedeutet das?

Das Unternehmen bleibt weiterhin selbst berechtigt, die Insolvenzmasse zu verwalten und über diese zu

verfügen. Das Unternehmen steht jedoch unter Aufsicht eines Sachwalters, der sämtliche Verfügungen des Unternehmens überwacht.

Was bedeutet jedoch die Insolvenz in Eigenverwaltung für den einzelnen Arbeitnehmer?

Grundsätzlich hat die Insolvenz des Arbeitgebers gemäß § 108 InsO keinen Einfluss auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse und der Schuldner (Arbeitgeber) behält seine Arbeitgeberstellung inne. Das heißt, dass der Schuldner auch in der Insolvenz neue Arbeitsverhältnisse eingehen kann und diese selbst kündigen darf. Im Falle der Kündigung ist die Kündigungsschutzklage dann gegen den alten Arbeitgeber zu richten und nicht gegen den Sachwalter.

Die Insolvenzordnung beinhaltet eine Reihe von Vorschriften, die vorrangig dem Ausgleich der Interessen der Arbeitnehmer und sonstiger Insolvenzgläubiger dienen. Von besonderer Bedeutung für Arbeitnehmer sind § 113 InsO und § 120 InsO.

Gemäß § 113 InsO kann ein Dienstverhältnis, durch das insolvente Unternehmen, bei dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, vom Insolvenzverwalter und vom anderen Teil ohne Rücksicht auf eine vereinbarte Vertragsdauer oder einen vereinbarten Ausschluss des Rechts zur ordentlichen Kündigung gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Monatsende, wenn nicht eine kürzere Frist maßgeblich ist. Zunächst ist klar zu stellen, dass entgegen des Wortlautes der Norm die Vorschrift nicht nur für Dienstverhältnisse, sondern für sämtliche Arbeitsverhältnisse im Unternehmen gilt.

Die dreimonatige Kündigungsfrist gilt als Spezialregelung für den Insolvenzfall. Tarifvertragliche, gesetzliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen gelten nur dann, wenn sie kürzer als die Dreimonatsfrist sind. Eine längere tarifvertragliche Kündigungsfrist wird gemäß § 113 InsO, durch die nun gesetzliche Kündigungsfrist von 3 Monaten verdrängt.

Entsprechendes gilt auch für einen arbeitsvertraglich vereinbarten oder tariflichen Kündigungsschutz für ältere, langjährig beschäftigte Arbeitnehmer oder für Altersteilzeitarbeitsverhältnis in der Arbeitsphase. (z.B. bei Lufthansa im TV verankert – Unkündbarkeit nach 15 Jahren Konzernzugehörigkeit)

Die gesetzliche Regelung des § 113 InsO verdrängt ferner auch die Regelung der Betriebsvereinbarung, nach der eine bestimmte Gruppe der Arbeitnehmer unkündbar sein soll (z.B. PD-Eng oder Line Maint.).

Die Kündigungsfrist von 3 Monaten gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse, für die es weder vertraglich noch tariflich vereinbarte Kündigungsfristen gibt und das Arbeitsverhältnis noch länger als 3 Monate den Bestand haben soll.

Ferner können gemäß § 120 InsO die Betriebsvereinbarungen gekündigt werden, die Leistungen vorsehen, welche die Insolvenzmasse belasten. Nach dieser Vorschrift soll zunächst zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsrat über eine einvernehmliche Herabsetzung der Leistungen beraten werden. Andernfalls können die Betriebsvereinbarungen mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, auch wenn eine längere Frist vereinbart ist. Darüber hinaus sind auch die Betriebsvereinbarungen mit einer Frist von 3 Monaten kündbar, deren Kündigung ausgeschlossen ist. Fraglich ist, welche Folgen die Kündigung der Betriebsvereinbarung hat.

Es muss zwischen freiwilligen Betriebsvereinbarungen und mitbestimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen differenziert werden.

Freiwillig bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der Betriebsrat eine Einigung über die zu regelnde Angelegenheit nicht erzwingen kann. Die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird grundsätzlich nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt. Der Betriebsrat hat – anders als im Fall des § 87 Abs. 1 BetrVG – auch kein durchsetzbares Initiativrecht.

Bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen endet deren Wirkung mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Die mitbestimmungspflichtigen, d.h. erzwingbaren Betriebsvereinbarungen haben die Nachwirkung gemäß § 77 Abs.6 BetrVG. Das heißt, dass die Betriebsvereinbarung auch nach der Kündigung fort gilt, bis sie durch eine neue Regelung ersetzt wird. Dies ist durch den Betriebsrat zu überwachen.

Fazit:

- Das insolvente Unternehmen – der Arbeitge-

ber – ist bei Insolvenz in Eigenverantwortung befugt, Kündigungen auszusprechen.

- Bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens behalten die bisherigen, durch einen Tarifvertrag geregelten, Kündigungsfristen ihre Gültigkeit. Nach Inkrafttreten ergibt sich eine Kündigungsfrist von maximal 3 Monaten.

- Die Kündigung bedarf erheblicher Gründe, da die Insolvenz in sich keinen Kündigungsgrund darstellt.

- Ein besonderer Kündigungsschutz, z.B. während einer Schwangerschaft oder der Elternzeit, bleibt auch in der Insolvenz weiter bestehen. Ausnahmen bilden hier „nur“ das Vorliegen von erheblichen Gründen, welche eine Kündigung rechtfertigen. Das Recht zu fristloser Kündigung (Diebstahl, Betrug etc.) bleibt unberührt.

- Die Stellung und die Rechte eines Betriebsrates bleiben auch während der Insolvenz erhalten. Der BR hat während der Insolvenz ein erweitertes Mitwirkungsrecht bei Kündigungen, gemäß BetrVG.

In schweren Zeiten ist das Unternehmen auch auf Zugeständnisse und Mitwirkung seiner Mitarbeiter angewiesen. Jedem muss klar sein, dass wir durch diese Zugeständnisse nicht nur unseren Beitrag zum Überleben des Unternehmens leisten, sondern auch zur Erhaltung unserer Arbeitsplätze. Nur so können wir diese Krise gemeinsam meistern!

Ich hoffe, wir konnten Euch hier einen kleinen Einblick in entstehende Gefahren einer Insolvenz (in Eigenverwaltung) geben und die doch schwierigen Gesetzestexte verständlicher machen. Nur gemeinsam können wir helfen unser Unternehmen und damit unsere Arbeitsplätze, größtenteils zu erhalten.

Klaus Courtial

Ortverbandsleiter der Vereinigung Luftfahrt

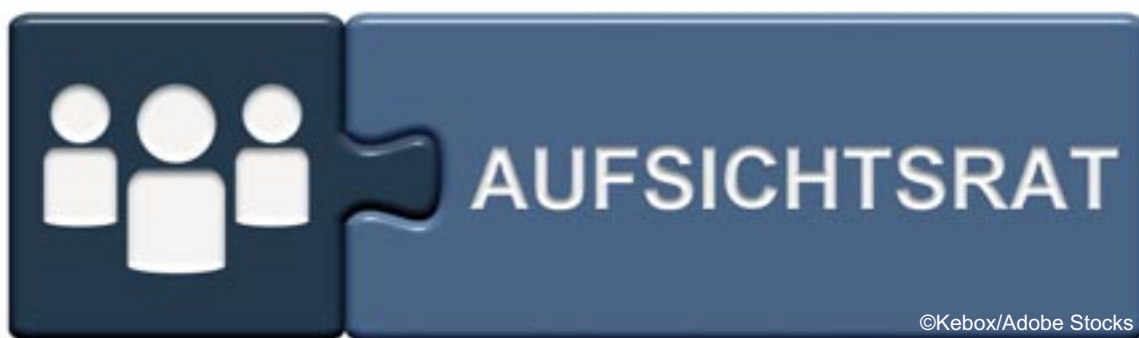
Düsseldorf

Dieser Artikel wurde in Zusammenarbeit mit der Anwaltskanzlei

Heimbürger & Partner - Düsseldorf

erstellt und entspricht dem gültigen Recht

Ergebnis der LHT AR Wahl



Die Delegierten der Lufthansa Technik AG wählten am 06. Juni 2020 die Arbeitnehmerseite zu einem neuen Aufsichtsrat.

Insgesamt 96 Delegierte reisten nach Seeheim, da einige Delegierte über vier Stimmen verfügten ergab das 163 Stimmen.

Hier das Ergebnis:

Bei der Abstimmung über die fünf zu wählenden Arbeitnehmervertreter/innen im AR ergab sich nach der Auszählung folgendes Ergebnis:

Liste 1 ver.di	100 Stimmen
Liste 2 TGL	5 Stimmen
Liste 3 Bündnis Technik	33 Stimmen
Liste 4 GvBNord	29 Stimmen

Diese Stimmen wurden hernach gemäß dem dHondt'schen Verfahren auf die fünf zu vergebenden Sitzen verteilt.

- 1. Karin van Hall** ver.di
- 2. Holger Moll** ver.di
- 3. Birgit Heyer** ver.di/VL
- 4. Thorsten Schmidt** Bündnis Technik
- 5. Mia Sophie Witzig** GvBNord

Die Liste 2 der TGL erreichte keinen Platz im neuen Aufsichtsrat.

Im neuen Aufsichtsrat gibt es zwei Sitze für die Gewerkschaften. Zur Wahl für die beiden Gewerkschaftssitze für die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften standen folgende Personen bereit:

Frank Hartstein, Domenico Perroni, Katharina Wesenik und Uwe Schramm, allesamt Vertreter der Gewerkschaft ver.di.

Im anschließenden Wahlverfahren kam es zu folgendem Ergebnis:

Frank Hartstein 97 Stimmen - somit gewählt,

Domenico Perroni 79 Stimmen - somit gewählt,

Katharina Wesenik 7 Stimmen - nicht gewählt und

Uwe Schramm 6 Stimmen – nicht gewählt.

Bei der Wahl zu dem einen Sitz des Leitenden Angestellten stellten sich die Herren Kai-Stefan Röpke und Frank Zimmermann zur Wahl.

Kai Stefan Röpke erhielt 67 Stimmen, während Herr Frank Zimmermann 17 Stimmen erzielte. Bei diesem Wahlgang gab es erstaunlich viele ungültige Stimmen.

Als positives Fazit aus Sicht der VL bleibt zu vermerken, dass von den insgesamt sieben Arbeitnehmervertretern (einschließlich Gewerkschaftssitze), fünf von ver.di/VL besetzt werden. Besonders freut es uns, dass es die Ortsverbandsvorsitzende der VL, Frau Heyer, in den Aufsichtsrat geschafft hat und dort sicherlich eine erfolgreiche Arbeit im Sinne der Arbeitnehmer übernimmt.

Werner Zielina



Birgit Heyer



Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied zur Vereinigung Luftfahrt e.V. und erkenne die Satzung der Vereinigung Luftfahrt an.

Name: _____

Vorname: _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Wohnort: _____

Telefonnummer: _____

Handy: _____

Email: _____

Geburtsdatum: _____

Beschäftigt als: _____

Betrieb: _____

Dienststelle: _____

Tel. Dienstlich: _____

Eintritt ab: _____

Monatsbeitrag
(1% vom Bruttogrundlohn):* _____

Unterschrift: _____



Beitrittserklärung

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

Unterschrift _____

* Der Beitrag von VL und ver.di wird im Verhältnis von 28% zu 72% von der VL aufgeteilt.

SEPA Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Vereinigung Luftfahrt, den Gesamtbeitrag von VL und ver.di von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Vereinigung Luftfahrt auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Gläubiger-Identifikationsnummer der Vereinigung Luftfahrt: DE442200000569598 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Name Kontoinhaber: _____

Vorname Kontoinhaber: _____

Name Kreditinstitut: _____

BIC

IBAN

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Datenschutz: Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass ein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffende Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Impressum:

Das VL Magazin ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt. Das VL Magazin erscheint regelmäßig in einer Auflage von 3500 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr. Redaktionsleitung: Werner Zielina. Redaktion: Reinhard Bind, Anke Heß, Birgit Heyer, Frank Schott, Thomas Willroth. Adresse: Vereinigung Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Gross-Gerau, Telefon:06152/82699, Telefax: 06152/3049, Email: office@vluffahrt.de, Internet: www.vluffahrt.de, Eintragung bei Amtsgericht Darmstadt: VR 50912 Druckerei: Flyeralarm Eschenheimer Anlage 23 60318 Frankfurt