



MAGAZIN

Ausgabe 01/2021

- **Vorwort der Vorsitzenden Anke Heß**
- **Krisenvereinbarung AT LHT**
- **Krisenvereinbarung AT DLH**
- **erster Zwischenbericht DLH 2021**
- **Impfen bei Lufthansa**
- **Line Maintenance an deutschen Stationen**
- **Kurzarbeitergeld läuft 2022 aus - was nun?**
- **Ergebnis LH Group 2020**
- **Boeing und ICAO veröffentlichen Prognosen**

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
© insla_photos/Adobe Stocks



VORWORT

Vorwort der Bundesvorsitzenden Anke Heß

*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen
und Kollegen,*

jetzt ist die Katze aus dem Sack.

Es gibt 6 Line Maintenance Stationen der Lufthansa Technik, die aus Firmensicht keine Zukunft haben. Es wird zwar betont, dass „...dies die unternehmerische Sicht ist, aber nicht die unternehmerische Entscheidung“. Mittel, Maßnahmen und die Fantasie fehlen, wie eine Fortsetzung möglich sein soll. Diese „Zukunft“ gibt man lieber, wie in DUS geschehen, an die Konkurrenten wie z.B. Najak ab. Macht ausgerechnet die Konkurrenz stark. Auf der einen Seite gehört Eurowings zur Lufthansa, wenn es aber um Wartung geht, setzt man auf Fremde. Oder muss darauf gesetzt werden, weil man in Zukunft keine Line Maintenance in der Lufthansa Technik braucht. Oder eine Line Maintenance unattraktiver für Beteiligten ist?

Es wäre eine andere Sicht auf die Geschehnisse, wenn Eurowings seine Flugzeuge der Lufthansa Technik zur Maintenance überließe. Aber auch Eurowings Discover (ehemals Ocean) möchte gerne von einer LHA Technik repariert und gewartet werden. Eine der Begründungen: Weil ja eine Edelweiss auch von einer Swiss repariert und gewartet wird – „gleiches Unrecht für alle“. Vor dem Teilbetriebsübergang der LHT in die LHA (DAS Projekt) war die Rede davon, dass „die Kunden“ in der LHT ihre Heimat finden sollen. Das war aber ganz offensichtlich das Papier nicht wert, auf dem es verkündet wurde.

Des einen Freud, des anderen Leid. Für die Wartung der LHA ist es Glück, da durch diese Ferienflieger mehr Arbeit eingelastet wird, das heißt, mehr Arbeitsplätze erhalten werden können. Für eine LHT bedeutet das keine Arbeit und auch kein Erhalt der Arbeitsplätze. Mir fehlt hier das vielzitierte Konzernoptimum, die Lufthansa-Familie. Die wird nur eingefordert, wenn es von Seiten des Vorstands wichtig ist. Wenn alle medienwirksam ein Lied singen.

Eine Lufthansa Technik hatte ehemals Anderes vor: Eigenständig sein. **DIE Technik der Lufthansa** sein. Ich habe nun den Eindruck, die Tochter wird vorbereitet, um sie attraktiv zu machen. Ob an der Börse oder für Beteiligungen. Die „2. Bank“ in diesem Unternehmen – nach der LSG – wird zersägt. Auf der Angebotsliste stehen noch mehr.

Es laufen Projekte über Projekte in allen Konzernbereichen. ReNew, New Tomorrow, Next Level, RICE

und was es sonst noch so gibt, werden in den verschiedenen Mitbestimmungsgremien vorgestellt und beraten. Noch gibt es keine Interessenausgleiche / Sozialpläne.

Das Freiwilligenprogramm now! nimmt einen großen Raum ein. Sprinterprämien für ATZ und Aufhebungsverträge. Es gibt die Hoffnung, dass genügend Mitarbeitende auf freiwilliger Basis das Unternehmen verlassen, um mit der geringeren Anzahl an Beschäftigten für eine gesicherte Existenz der verbleibenden Arbeitsplätze zu sorgen.

Ich denke, man kann meinen Frust herauslesen. Auch wenn wir nun monatelang Webcasts geschaut haben, fehlt mir immer noch die Richtung. Einzig ich weiß, die Zahlen sind tiefrot und wir sind zu viele. Auch wenn alle, die man errechnet hat, das Unternehmen verlassen hätten, wären wir 2022 erst einmal immer noch zu viel Personal – falls nicht der Flugverkehr unverhältnismäßig anziehen würde, alle Länder die Grenzen öffnen und die Menschen nur noch in die Welt fliegen wollen. Scheint mir erst einmal unrealistisch. Also immer noch zu viele, die dann 2022 mit 100% auf der Payroll stehen. Nebenbei soll dann auch noch das geliehene Geld zurückgezahlt werden und die neuen (günstigen) Flugzeuge auch noch bezahlt werden. Mir schwant Böses.

Natürlich wünsche ich mir, dass alle Menschen irgendwann geimpft sind, die Grenzen zum Reisen wieder geöffnet sind und Lufthansa mit allem was sie hat wieder in der Luft ist. Ein Licht am Ende des Tunnels muss es ja, für die, die überbleiben, geben.

Uns allen dürfte klar sein, eine Lufthansa - wie vor Corona - wird es nicht mehr geben. Aber daran haben nicht nur die Viren gearbeitet, unsere Führung ist ebenfalls damit beschäftigt. Zynisches Argument: Endlich eine Krise, die tatsächlich eine Krise ist und in der man vorbehaltlos Ballast abzuwerfen sucht. Es wird mit der Angst um den Arbeitsplatz gespielt.

Wenn alle Mitbestimmungsgremien sich auch wieder darauf besinnen würden, wofür sie angetreten sind und gewählt wurden, wäre das in dieser Situation hilfreich. Die Themen sind nun mal überwiegend nicht erfreulich und es müssen unter Umständen auch unpopuläre Entscheidungen gefällt werden. Solange diese Einschnitte für einen Zeitraum befristet sind, damit

eben Arbeitsplätze erhalten bleiben. Den Kopf in den Sand stecken und warten bis alles vorübergeht, hilft nicht. Nach dem St. Floriansprinzip darauf zu warten, dass es den anderen trifft, auch nicht. Hier ist Solidarität gefragt. Diese wird doch für einen begrenzten Zeitraum möglich sein?

Von den Tarifpartnern erwarte ich, dass die Sozialpartnerschaft erhalten bleibt. Die ist für das Verhandeln wichtig, heißt geben und nehmen und nicht zwei feste Standpunkte zu vertreten, um diese dann vor Gericht zu klären.

Lufthansa Cargo ist zurzeit die „CashCow“ des Unternehmens. Fracht wird fleißig geflogen und damit ordentliches Geld verdient.

LSG Europe ist verkauft, Der internationale Teil der LSG wird weiterhin angestrebt zu verkaufen. Dafür müssen sich nur die Rahmenbedingungen wieder ändern.

Der Umbau vom Aviation zum Airline Konzern wird weiter vorangetrieben.

Die vom Arbeitgeber aufgezeigten Bilder erscheinen der Belegschaft düster und wirklich realistisch? Die Pandemie und ihre Auswirkung wird weltweit genutzt, um drastische Zugeständnisse zu fordern - im Gegenzug wird mit massivem Stellenabbau gedroht.

Es kann und darf nicht sein, dass die Krise dazu genutzt wird, Personal betriebsbedingt zu kündigen, Tarifstrukturen aufzubrechen und die Arbeitsbedingungen dauerhaft unter das heutige Niveau abzusenken. Darüber hinaus Umstrukturierungen voranzutreiben, die nicht krisenbedingt sind, sondern unter diesem Deckmantel verpackt werden.

Der Arbeitgeber hat gegenüber den Mitarbeitenden eine Verpflichtung. Alles andere wäre unsozial und verantwortungslos.

Im §2 des Betriebsverfassungsgesetzes steht: „das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“. Zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs betrifft nun mal die wirtschaftliche Auswirkung für beide Seiten und darauf vertraue

ich, dass beide Seiten in naher Zukunft daran arbeiten werden. Das wird erforderlich sein.

Die Politik möchte diese Szenarien vermeiden und setzt das Mittel Kurzarbeitergeld und Kredite für Unternehmen ein, um die Krise zu überbrücken.

Auch in der Lufthansa haben viele Bereiche über tarifliche Vereinbarungen ihr Scherflein beigetragen und werden es, so denke ich, auch weiter tun – für den Zeitraum der Krise!

Dabei sind sinnvolle Lösungen gefragt, die die Möglichkeiten der Mitarbeitenden nicht überfordert. Ziel sollte es sein, so viele wie möglich an Bord zu behalten, um beim Neustart in der „Pole Position“ zu stehen. Möglichkeiten hierfür (siehe S4+5) wurden schon vor langer Zeit geschaffen.

Ich hoffe, dass wir schnell das Niveau vor der Krise, mit so viel Beschäftigungspotential wie möglich, wieder erreichen.

Anke Heß



Kurzarbeitergeld läuft aus – was dann?

Am 31.12.2021 ist es soweit: Das schon verlängerte Kurzarbeitergeld fällt ersatzlos weg. Das bedeutet für den Lufthansa Konzern, dass sich „quasi über Nacht“ die Personalkosten und somit die Ausgaben um fast eine Milliarde Euro im Jahr erhöhen. Zurzeit, so wurde es während eines Videomeetings mit einem Vorstandsmitglied verkündet, ist das Kurzarbeitergeld die größte Einnahmequelle des Konzerns.

Es gibt zwar in der Zwischenzeit einige Bemühungen von Seiten der Arbeitgeber, wie auch der Gewerkschaften, die Kurzarbeiterregelung zu verlängern, Aussicht auf Erfolg scheint aber eher mäßig. Hilfreich wäre es allerdings, wenn wenigstens um drei Monate in 2022 verlängert werden würde.

Es wird also höchstwahrscheinlich zu dem schwierigen Szenario kommen, dass die größte Einnahmequelle entfällt. Und dann? Wer soll das bezahlen? Es gibt nur eine (un)mögliche Variante, wie man ohne ein Problem da herauskommt: Das Virus ist weg, einfach weg bis zum 31.12.2021, weil alle Menschen geimpft sind, und zwar auf der ganzen Welt. Danach sieht es aber bestimmt nicht aus.

Also plant die Lufthansa mit einer wesentlich verkleinerten Flotte und damit auch entsprechend weniger Arbeitsplätzen in das Jahr 2022 zu starten. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Konzern am Ende von 2021 exakt zu viel hat, kann zum jetzigen Zeitpunkt aus verständlichen Gründen nicht gesagt werden. Schließlich weiß niemand genau, wie viele Beschäftigte sich im Laufe dieses Jahres auf freiwilliger Basis von ihrem Arbeitsplatz trennen. Allein bis Ende 2020 sind bereits schon rund 30.000 Stellen gestrichen worden, 20.000 davon im Ausland. Als „Gesamtabbauziel“ (Boden, Cockpit, Kabine) wird eine Zahl von ca. 10.000 weiteren abzubauenen Arbeitsplätzen in Deutschland genannt.

Was geschieht also, wenn am Ende von 2021 eine Vielzahl von Beschäftigten „per Freiwilligenprogramm“ noch nicht abgebaut sind? Vor einigen Mona-



ten war in den vielen Video-Meetings von Vorstand Herr Spohr zu hören, dass es gelingen könnte, viele Arbeitsplätze zu retten, wenn man zu „verpflichtenden Teilzeitmodellen“ kommen würde.

Mittlerweile ist allerdings nicht mehr die Rede davon. Lediglich beim Cockpitpersonal ist dieses Modell im Gespräch. Angesprochen in Video-Meetings auf diese Frage, kam bisher mehrfach die Antwort von Vorstandsmitgliedern, dass man dann zu betriebsbedingten Kündigungen greifen müsste.

Warum, so frage ich mich, ist das so? Lieber Kündigung anstatt Teilzeit? Nachgefragt bei Tarifkommissionsmitgliedern gab es die Antwort: Teilzeit können sich die Leute nicht leisten, die können dann nicht mehr ihren Lebensunterhalt bestreiten.

Bleibt die Alternative „Kündigung“. Ist das wirklich eine Alternative? Da (außer dem Herrn Spohr) niemand mehr von Teilzeit redet, scheint es so zu kommen. Der Verfasser dieses Artikels ist entsetzt ob so einer Denkweise.



Eine weitere Schwierigkeit kommt noch hinzu: Da der Luftverkehr noch einige Jahre brauchen wird um hoffentlich wieder auf dem Niveau von 2019 zu sein, die Lufthansa aber erhebliche Gelder an den Staat zurückzahlen muss, kann ich mir sehr gut vorstellen, dass noch weitere (monetäre) Forderungen auf die Belegschaft zukommen werden.

Wer hat das „Patentrezept“ für diese schlimme Situation? Wie der Diskussion über Teilzeit oder „Nichtteilzeit“ zu entnehmen ist, offenbar niemand.

Beschäftigt man sich aber mit der Lektüre des Manteltarifvertrages, hier insbesondere des §5a, so wird man feststellen, dass es durchaus Möglichkeiten gibt.

Nun aber „das Beste“:

Schon im Jahr 2004 im Rahmen der „Konzertierten Aktion“ erkannte man, dass es Kriege, Vulkanausbrüche, Epidemien, Terrorakte oder gesamtwirtschaftliche Einbrüche geben kann, die sehr kurzfristig zum starken bis extrem starken Einbruch der Erträge führen können.

Im Jahr 2010 wurde dann der „Tarifvertrag zur Bewältigung von Krisenfällen“ abgeschlossen. Darin steht in der Präambel der wunderschöne und hoffentlich nicht nur poetische Satz:

„Für den Lufthansa-Konzern hat bei der Bewältigung solcher Krisenszenarien die Sicherung bestehender Arbeitsplätze - insbesondere die Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen -, der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und deren nachhaltige Sicherung einen besonders hohen Stellenwert.“

Dem ist an „Eindeutigkeit“ nichts hinzuzufügen, nur eben muss man sich in diesem Sinne verhalten.

Im März 2020 wurde dann dieser Tarifvertrag von 2010 mit kleinen Änderungen im Geltungsbereich weiter bestätigt.

Kern dieses, kurz „TV-Krise“, genannten Tarifwerkes, ist die Absenkung der wöchentlichen Grundarbeitszeit für Vollzeitmitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 37,5 h auf (in Stufen) 35 h ohne Lohnausgleich.

Das ist zwar eine Lohneinbuße von fast 7% in der Spitze, aber was ist denn die Alternative? Zumal die komplette Aktion auf sechs Monate befristet ist.

Warum also redet niemand von dieser Möglichkeit? Es gibt doch einen existierenden Tarifvertrag, genau für diesen Zweck abgeschlossen, „erfunden“...

Ich will hoffen, dass ich mich mit meiner heutigen Einschätzung irre und doch über diese Möglichkeit geredet wird.

Maxime muss sein: (Fast) alles ist besser als Entlassungen.

Werner Zielina

Ergebnis Lufthansa Group 2020

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Artikels ist die Corona-Krise leider immer noch nicht überwunden. Die Geschäftszahlen für das Jahr 2020 zusammenzustellen, erfordert schon „starke Nerven“. Wahrscheinlich wird sich die Belegschaft zurzeit intensiver mit den gegenwärtigen Zuständen beschäftigen, denn mit einem Jahr „zu vergessen“. Trotzdem wollen wir dieses Jahr 2020 hier noch einmal „in Zahlen“ betrachten:

Es war nicht schwer vorherzusagen, dass das Jahr 2020 für den Lufthansakonzern das wirtschaftlich schlimmste Jahr in seiner Geschichte werden würde.

Stieg im Jahr 2019 die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch auf 138.000, so wurden im Jahr 2020 über 28.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgebaut. Ein hoffentlich einmaliger Einschnitt in der Geschichte der LH.

Dem Konzernvorstand gehören an: Carsten Spohr als „CEO, Chief Executive Officer“, Christina Foerster als „Chief Customer Officer“, Harry Hohmeister als „Chief Commercial Officer“, Detlef Kayser als „Chief Operations Officer“, Michael Niggemann als „Chief HR & Legal Officer“ und Remco Steenbergen als „Chief Financial Officer“.

Leider sank der Aktienkurs von 16,41 € (Jahresschluss Kurs 2019) auf 10,82 € (Jahresschluss Kurs 2020) um erschreckende 34%. Am 25.09.2020 sank der Kurs sogar auf 7,05 €. Eine Dividende wird wegen dieser Entwicklung und den Verpflichtungen gegenüber dem staatlichen Hilfspaket mit Sicherheit nicht gezahlt werden.

Der Umsatz fiel um 63 %, der Gewinn sank entsprechend dramatisch, was bei einer Verringerung der beförderten Passagiere von 145.299 auf 36.354 auch zu erwarten war. Ein „Minus“ von erschreckenden 75%!

Der Adjusted EBIT sank relativ stark um -40,1% von +2.026 Mio. € auf einen „Minusbetrag“ von -5.451 Mio. €.

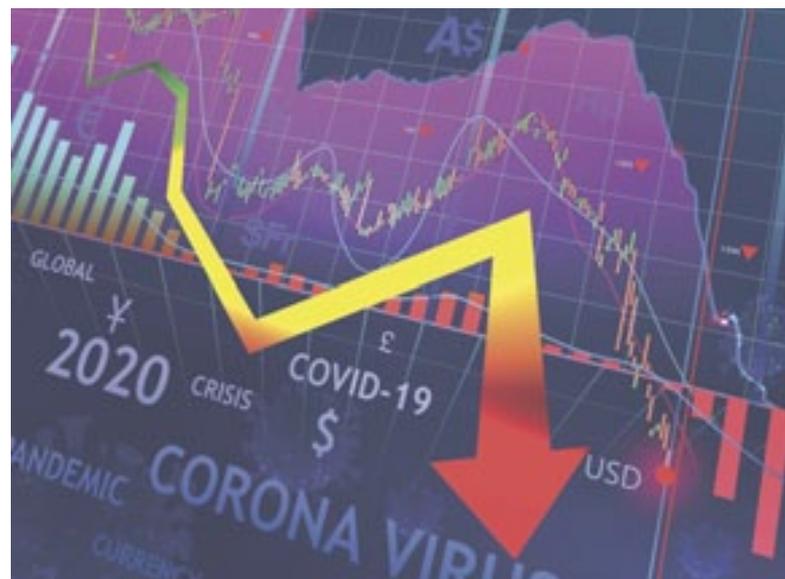
Der Adjusted ROCE wird für das Jahr 2020 mit -16,7% angegeben. Im Vorjahr waren es noch 6,6%.

Die Investitionen wurden im Jahr 2020 von geplanten 3.000 Mio. € auf 1.300 Mio. € reduziert.

Das Geschäftsfeld Network Airlines besteht aus: Lufthansa German Airlines, Swiss, Austrian Airlines, German Wings, Langstreckengeschäft der Eurowings und Brussels Airlines.

Lufthansa German Airlines erwirtschaftete ein massiv verringertes Adjusted EBIT von -3.386 Mio. € gegenüber 1.227 Mio. € in 2019, Swiss fiel im Adjusted EBIT von 572 Mio. € auf -695 Mio. € in 2020, Austrian Airlines in den gleichen Kennzahlen von 15 Mio. € auf -381 Mio. €, sowie Brussels Airlines von -32 Mio. € auf -332 Mio. €.

Das Geschäftsfeld Eurowings besteht aus: Eurowings, Eurowings Europe, sowie eine Beteiligung an



SunExpress. Berichteten wir im letzten Jahr noch bei diesem Geschäftsfeld, dass „das Minus kleiner“ wurde, so wurde es im Jahr 2020 von -126 Mio. € auf -802 Mio. € wieder erheblich negativer.

Hinzu kommen die Geschäftsfelder Logistik, Technik und Catering.

Hatte die Logistik, also Lufthansa Cargo, noch im Jahr 2019 ein Adjusted EBIT von lediglich 1 Mio. €, so „explodierte“ das Ergebnis geradezu auf 772 Mio. € im Jahr 2020. Der Adjusted ROCE stieg infolgedessen auf 26,2 %. Die LH-Technik verringerte ihr Ergebnis auf -508 Mio. €. Der Adjusted ROCE sank von +6,4% hinunter auf -6,3%.

Catering machte ebenfalls herbe Verluste, und zwar auf -431 Mio. €. Auch hier sank der Adjusted ROCE von vormals 6,4% auf -17,3%.

Die Flugzeugflotte im Konzern änderte sich in der Anzahl zu 2019 um 150 Flugzeuge „nach unten“, die krisenbedingt an den voraussichtlich kleineren Markt in der Zukunft somit angepasst werden. Die Folgen für

die damit verbundenen Arbeitsplätze beginnen jetzt schon merkbar zu werden, werden aber spätestens mit Auslaufen der Kurzarbeiterregelung am Ende des Jahres 2021 recht dramatisch werden.

Diese Daten wurden aus dem für das Jahr 2020 vorgestellten Geschäftsbericht des Konzerns entnommen. Unter anderem gibt es dort auch die Rubrik „gesamtwirtschaftlicher Ausblick“. Eine Zusammenfassung dieser Einschätzungen schenke ich mir, wer will kann das ab der Seite 118 im Geschäftsbericht nachlesen. Nach der Lektüre wird man feststellen, was die Bedeutung von „Konjunktiv“ ist – „würde“, „könnte“, „sollte“, „wird erwartet“...

Der letzte Satz des Vorstandes zur voraussichtlichen Entwicklung der Lufthansa Group lautet, (wörtlich):

Die Lufthansa Group ist überzeugt, dass die Liquiditätsausstattung des Unternehmens am Jahresende 2020, die fortgesetzten Maßnahmen zur Senkung der Kosten und der Verringerung von Mittelabflüssen sowie die geplanten Finanzierungsmaßnahmen den Fortbestand des Unternehmens für den Prognosezeitraum sichern werden, selbst wenn die tatsächliche Entwicklung hinter den in diesem Bericht dargestellten Prognosen zurückbleibt.

Das sei den Verfassern aber verziehen, weiß doch eigentlich niemand genau, wie sich die Pandemie entwickeln wird, dem Coronavirus sind solche Vorhersagen höchstwahrscheinlich egal.

Werner Zielina



© baskaraya/Adobe Stocks

Lufthansa Group, erster Zwischenbericht für den Zeitraum Januar – März 2021

LH verliert weniger schnell Geld...

Leider muss ein erneut wirtschaftlich schlimmer Zwischenbericht veröffentlicht werden.

Das Coronavirus ist offenbar des Lesens unfähig, sonst hätte es gewusst, dass die Planungen für 2021 etwas besser aussahen als nun zu berichten. Immerhin sanken die Ergebnisse im Adjusted EBIT aller beteiligten Unternehmen nicht mehr so stark wie im Vergleichsquarter 2020, aber doch um -1,143 Mrd. €. Das sind gegenüber -1,220 Mrd. € im Vorjahr 6% „Verbesserung“. Der operative Mittelabfluss konnte stärker als geplant reduziert werden, wozu der Rekordgewinn bei Lufthansa Cargo und der besser als erwartete Gewinn der Lufthansa Technik erheblich beitrugen. Betrachtet man den Umsatz, so ist dieser von Januar bis März um 60% eingebrochen.

Die Lufthansa-Group verfügte am 31.03.2021 über liquide Mittel von rund 10,6 Mrd. €, davon entfielen 5,4 Mrd. € auf (noch) nicht abgerufene Mittel aus den staatlichen Stabilisierungsmaßnahmen und Kredite.

Die Anzahl der Beschäftigten sank gegenüber dem Vorjahr um 19% auf 111.262. In der Lufthansa in Deutschland gibt es einen rechnerischen Personalüberhang von ca. 10.000 Vollzeitstellen. **Zielsetzung des Vorstandes bleibt immer noch und hoffentlich, diese Stellen möglichst ohne betriebsbedingte Kündigungen abzubauen.** Zurzeit läuft deshalb ein „Freiwilligenprogramm“ um möglichst viele Kolleginnen und Kollegen, bevorzugt aus „rentennahen Jahrgängen“ davon zu überzeugen, das Unterneh-



men verlassen zu wollen. Sollte aber das Abbauziel nicht am Jahresende erreicht sein, so werden auch betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgeschlossen.

Die schon vor geraumer Zeit begonnenen Einsparungsmaßnahmen im Betrieb, die in Einzelfällen auch kurioser Natur sein können, haben schon ganz erheblich dazu geführt, den Mittelabfluss zu begrenzen.



Zu den einzelnen Segmenten hier ein kurzer Überblick:

Network Airlines (Lufthansa German Airlines, Swiss, AUA und Brussels):

Minus 77% Umsatz, minus 42% Adjusted EBIT und minus 85% Fluggäste,

davon allein die

Lufthansa German Airlines:

Minus 79% Umsatz, minus 44% Adjusted EBIT und minus 83% Fluggäste.

Eurowings:

Minus 88% Umsatz, plus 18% Adjusted EBIT und minus 92% Fluggäste

Lufthansa Cargo:

Plus 45% Umsatz, der Adjusted EBIT erhöhte sich von minus 22 auf plus 314 Mio. €

Lufthansa Technik:

Minus 48% Umsatz, der Adjusted EBIT erhöhte sich von plus 4 auf plus 16 Mio. €

Catering:

Minus 71% Umsatz, der Adjusted EBIT „erhöhte“ sich von minus 55 auf minus 10 Mio. €

Wegen den absehbaren Impffortschritten und den vielen Testmöglichkeiten, rechnet man mit einer **deutlichen Markterholung im zweiten Halbjahr 2021**. Für das Gesamtjahr wird allerdings mit einer Kapazität von 40% des Vorkrisenniveaus gerechnet. Ehemals geplant waren fast 50%. Man kann nur hoffen, dass sich das Virus diesmal auch an diese Zahl hält...

Werner Zielina

Line Maintenance der LHT an den dezentralen Stationen

Frust und Resignation liegen hier sehr nah zusammen und das Vertrauen in den Vorstand und die Führung schwindet von Tag zu Tag mehr. Man spielt hier mit Existenzen der Mitarbeiter, um das eigene Wohl zu befriedigen (LVV, Bonusleistungen). Was hat die neue Generation von Managern so verändert, dass sie nur noch an das eigene Wohl denkt? Unternehmens-, Mitarbeiterinteressen und Erhalt von Know-how scheinen mehr und mehr belanglos.

Beginnen wir mit einer kleinen Geschichte:

Das Triebwerk eines großen Flugzeuges ist kaputt gegangen und niemand am dortigen Standort konnte es reparieren. Also hat die Fluggesellschaft einen Flugzeugtechniker mit über 30 Jahren Erfahrung beauftragt, den Fehler zu finden.

Er überprüfte das Triebwerk sehr sorgfältig und fand einen Fehler. Er holte einen kleinen Hammer aus der Tasche, klopfte auf eine bestimmte Stelle und löste damit das Problem. Damit hat er das Triebwerk repariert, es konnte neu gestartet werden und das Flugzeug konnte wieder mit 350 Passagieren zurück nach Hause fliegen.

Der Flugzeugtechniker legte später seine Rechnung bei der Fluggesellschaft vor: Für die Reparatur dieses großen Flugzeuges berechnete er 20.000 €.

Der Chef der Fluggesellschaft fing natürlich an zu toben und fragte: "Was zur Hölle bildest du dir ein?! Du hast fast nichts getan. Du hast mit einem Hammer auf das Flugzeug geklopft!"

Seine Antwort darauf war sehr einfach:

1. „Der Hammerschlag kostet 2,00 €.“
2. „Ich wusste, wohin genau und wie stark ich mit dem Hammer zuschlagen musste, um die strategischen Punkte zu finden: Das kostet 19.998,00 €. Nicht der Hammerschlag ist entscheidend, sondern meine 40 Jahre Erfahrung.“

Diese kleine Geschichte soll grade in der aktuellen Zeit uns selbständigen Menschen zeigen, wie wichtig

es ist, dass wir unsere Erkenntnisse und Erfahrungen hervorheben. Sie sind das Ergebnis vieler Kämpfe, Erfahrungen, Sorgen, schlafloser Nächte und manchmal sogar Tränen.

Wenn ich innerhalb von 30 Minuten einen Job mache, dann nur, weil ich über 25 Jahre damit verbracht habe zu lernen, wie man diesen Job in 30 Minuten macht.

Der Kunde schuldet uns Jahre, nicht nur Minuten.

Jede unserer Arbeitsstunden kostet vorher viele Tage unseres Lebens.

Was lernen wir daraus?

Als erstes muss unser Management wieder verstehen lernen, dass für eine Lösungssuche nicht das kleine Kämmlein der richtige Ort ist, um sich etwas auszu-denken. Schlimm dabei ist dann oft das Ergebnis, was kaum ein anderer nachvollziehen kann.

Eigentlich schaue ich nicht gerne zurück, aber hier und jetzt ist es mal notwendig. In vielen Jahren, fast 40 an der Zahl, habe ich bei LH viele Führungskräfte an der Spitze kommen und gehen sehen. Es gab Gute und leider auch Schlechte. Am schlimmsten waren die, welche NICHT mit den Mitarbeitern sprechen, sondern die Mitarbeiter solange im Dunklen lassen, bis es nicht mehr zu verbergen ist. Oder aber, wie in den letzten Jahren sehr häufig passiert, diese es bereits durch die Medien erfahren haben.

Es schleicht sich in den oberen Etagen des Konzerns und in den Geschäftsfeldern mehr und mehr eine charakterlich Schiefelage bei den Führungsstilen ein. Es ist genau das oben Beschriebene: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als lästiges Übel, als Nummer, als „BJ“, als „FTE“, sind also nur noch ein Kostenfaktor. Natürlich ist jeder Mitarbeiter auch ein Kostenfaktor, „aber ohne ihn geht es nun mal nicht“.

In den zurückliegenden Jahren durfte ich Topmanager kennenlernen, vor denen ich noch heute den Hut ziehen würde. Es waren Menschen, welche auch den Mut hatten, sich für Problemlösungen, Meinungen

und Ideen von Mitarbeitern, besonders derer aus den unteren Ebenen, geholt haben (eben das „Personal an der Front“). Man hat dadurch ein Wertgefühl im Unternehmen geschaffen, was in der Welt seines Gleichen gesucht hat. Wertschätzung eines jeden einzelnen hatte man sich ganz groß auf die Fahne geschrieben. Noch heute spricht man von der Lufthansa-Familie.

Das heutige Management habe ich noch nicht zu sehen bekommen, so wie höchstwahrscheinlich 80% der Kolleginnen und Kollegen auch nicht. Das hinterlässt den faden Beigeschmack, dass man Angst hat, dass der „kleine, dumme Mitarbeiter“ (entschuldigt den Ausdruck, aber so fühlen wir uns doch, oder?) die allheilbringende Lösung haben könnte. Das würde dann wohl bei den Managern zu einem, aus ihrer Sicht, Gesichtsverlust führen.

Meine Damen und Herren da oben, mit allem Respekt (der mir von Ihrer Seite uns gegenüber leider fehlt), dem ist nicht so: Sie brauchen sich nicht vor uns zu fürchten. Genau das ist es gewesen, was uns als Unternehmen und Konzern groß gemacht hat, wo alle anderen neidvoll über den Zaun geblickt haben. Probiert es aus, es tut nicht weh und bringt uns wieder näher zusammen.

Hier und heute, ganz konkret, geht es um die Line Maintenance auf den dezentralen Stationen. Warum sind diese Stationen defizitär? Die LM Kolleginnen und Kollegen verrichten ihren Dienst unter voller Auslastung. Wenn dann unterm Strich nichts übrig bleibt an Gewinnen, muss der Fehler doch woanders liegen, oder?

Vielleicht zu viel Administration? Vielleicht zu viele Kostenstellen, welche ohne Gegenleistung mit bedient werden müssen? Am künstlich aufgeblasenen Vorschriftenwesen? Woran liegt es? Doch mit Sicherheit nicht an den Beschäftigten, welche man jetzt lieber vor die Türe setzen will.

Das nennt man dann eher „soziale Inkompetenz“ oder „Verlust an Realität“. Es zeigt vielmehr, dass hier nicht

„nur“ das kaufmännische, sondern auch das fachbezogene Management viel enger zusammenarbeiten muss.

Warum hat man „nur“ die LM in FRA und MUC in die Mutter geholt? Warum nicht die ganze LM? LH fliegt doch alle LM Stationen weiterhin an und hat dort auch Flugzeuge in Nightstop stehen.

Man will jetzt lieber hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche man mit viel Geld ausgebildet hat, abschütteln und im Gegenzug aber Fremdfirmen groß und stark machen. Diese Unternehmen haben zum Teil keine Tarifstrukturen und die Beschäftigten werden dort teilweise genötigt, gegen geltende Vorschriften zu verstoßen, wenn sie ihren Job behalten wollen (kann man z.B. bei Kununu.de übrigens nachlesen). Wenn man das unterstützt, ist man auch nicht besser als eine Ryanair und deren Chef.

Ein guter Manager macht sich erst einmal Gedanken darüber, wie er sein Unternehmen zusammenhalten kann, wie er seine hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht an andere verliert (unternehmerische und soziale Verantwortung). Er baut sich Szenarien auf, sucht und erarbeitet Lösungen. Es werden Kunden akquiriert und es werden unsere Vorteile und Stärken hervorgehoben. Wenn dann der Preis eine Abschreckung darstellt, muss man die Struktur soweit ändern und vereinfachen, bis es passt.

Natürlich würde das auch Arbeitsplätze kosten, aber wenn wir wieder Fuß fassen wollen und unsere Positionen wieder zurückerobern wollen, brauchen wir nicht den „Admin“, denn der kann leider nicht am Objekt eingesetzt werden. Es braucht dann genau die Leute (CRS-fähiges Personal -B1), weniger Vorschriften, mehr Verantwortung bei den einzelnen Beschäftigten und vereinfachte Verfahren. Wer heute schon einmal ein Ersatzteil aus einem Lager bestellt hat, weiß wovon ich spreche und der weiß auch, woher der große Anteil an Leerlauf und Wartezeiten kommt.

Die meisten dieser o.g. Cat B Kollegen*innen (ca. 75%) sitzen in der Line Maintenance und genau diese

Fortsetzung von Seite 11:

will man abstoßen, anstatt sich Gedanken zu machen, wie man die LM revolutionieren kann. Will man diese Schiene irgendwann wieder aufbauen, um im Markt zu bleiben, darf man nicht vergessen, dass es durchaus 7 Jahre dauert, bis man einen voll einsatzfähigen CRS-fähigen (B1) Mitarbeiter zur Verfügung hat.

Im nächsten Schritt verstößt man dann von Seiten der LHA, also der Mutter, gegen Vereinbarungen. Letztes Beispiel ist die LM für die neue EW-Discover. LHA hat zugesagt, dass man sich aus dem Drittkundengeschäft heraushält und sich ausschließlich um Flugzeuge der DLH kümmert. Stattdessen holt man sich, mit fadenscheinigen Begründungen das LM Geschäft der o.g. EW-Discover und entzieht damit der LHT-LM in FRA auch noch den letzten Rest an Einlastung. Mit anderen Worten: Die Mutter lässt ihre Kinder verhungern. „Tolle Mutter“.

Wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LM der LHT, besonders auf den dezentralen Stationen, erwarten vom Vorstand klare Kommunikation und das nicht erst, wenn man schon Umsetzung und Szenarien auf dem Papier hat. Viel früher müssen auch die besonders betroffenen Beschäftigten mit in den Entscheidungsprozess und die Ideenfindung einbezogen werden.

Ab jetzt gilt es, gemeinsam an Lösungen zu arbeiten, um diese wirtschaftliche fatale Spirale aufzuhalten:

Kein Job = kein Geld,

kein Geld = keine Ausgaben,

keine Ausgaben = keine Umsätze der Unternehmen

Resultat = wirtschaftlicher Abschwung und Massensterben von Unternehmen aller Größen und Bereichen. Das wird auch eine Lufthansa und andere Fluggesellschaften zu spüren bekommen.

Das gilt im Übrigen für alle Bereiche in der gesamten Lufthansa Group und der Luftfahrt, egal welchen Job man ausübt!!

Wir die VL fordern daher ein überlegtes Handeln aller Beteiligten im Entscheidungsprozess, ein sofortiges Einbeziehen aller Betroffenen. Schluss mit dem „Friss oder Stirb“ und ein genaues Abwägen, was für einen evtl. Neustart oder einer Restrukturierung wirklich benötigt wird. Stopp des Outsourcings und aufgeben von Stationen zum Vorteil der Konkurrenz. Jetzt ist noch Zeit zum Handeln, also lasst uns gemeinsam beginnen, bevor es zu spät ist.

Klaus Courtial



DLH AG - Krisenvereinbarung für AT-Mitarbeiter:innen 2021

Im März hat die Interessenvertretung AT (ein Ausschuss des Gesamtbetriebsrats der DLH AG) die AT Krisenvereinbarung 2021 finalisiert, nachdem bereits im Dezember

- ▶ **Absenkung des Aufstockungsbetrags des Kurzarbeitsgeldes von 90% auf 87% unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze BBG (analog Tarif) – oberhalb BBG bereits seit 01.09.2020 Absenkung auf 75%**
- ▶ **Aussetzung von LH SuccessAT (Ergebnisbeteiligung/ variable Vergütung) für 2020 und 2021**

vereinbart wurde.

Trotzdem war damals klar, dass für einen Kündigungsschutz, wie im Tarifbereich, diese Maßnahmen aus Sicht der Geschäftsleitung nicht ausreichend waren. Vielmehr wurden weitergehende Krisenmaßnahmen gesehen, wie die **weitere Absenkung der Aufstockungsbeträge oder der Verzicht auf die Arbeitgeberbeiträge zur bAV (betrieblichen Altersversorgung LH Rente Boden) für das Jahr 2021.**

Im Rahmen der Verhandlungen zum tariflichen Krisenvertrag im Dezember hatte ver.di bereits eine Protokollnotiz zum Tarifvertrag LH Rente Boden abgeschlossen, die es ermöglicht die arbeitgeberseitigen Beiträge für AT Mitarbeiter per Betriebsvereinbarung in den Jahren 2021 und 2022 abzuändern.

In den Verhandlungen im März konnte die Interessenvertretung AT dann eine nur teilweise Absenkung der AG Beiträge zur bAV von 5,2% auf 2,6% für 6 Monate (01.07. bis 31.12.2021) erreichen, um im Gegenzug einen Kündigungsschutz zu erhalten.

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber AT Mitarbeitern sind nun erst ab 01.01.2022 möglich, was faktisch bedeutet, dass fast 90% aller AT'ler, wegen der langen persönlichen Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag, **einen Entlassungsschutz bis August 2022 haben.**

Eine Kürzung von Urlaubstagen während der Kurzarbeit (wie im Tarifbereich) wird es für AT Mitarbeiter nicht geben.

Darüber hinaus konnten als Ergänzung zum Freiwilligenprogramm der DLH AG now! Abfindungen beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages für sehr langjährige AT-Beschäftigte, die keinen Unkündbarkeitschutz haben, verhandelt werden (über 25 Jahre 40.000€, über 30 Jahre 50.000€).

Im Freiwilligenprogramm ist dazu nur etwas für AT'ler enthalten, bei denen der Ausschluss betriebsbedingter ordentlicher Kündigungen im Arbeitsvertrag enthalten ist (Grund: 15 Jahre im Tarif vor der AT Werdung).

Leider ist bereits jetzt klar, dass im nächsten Jahr und vor allem nach Ende der Kurzarbeit weitere AT Krisenbeiträge notwendig sein werden, um einen Kündigungsschutz über 2022 hinaus zu erlangen. Der Umfang dieses Krisenbeitrages wird erst im Herbst gemeinsam in Verhandlungen mit HR festlegt, denn erst dann steht fest, wie das Freiwilligenprogramm now! angenommen wurde, wie der Status der Krise ist, ob das Geschäft wieder anläuft und wie Lufthansa wirtschaftlich dasteht.

Zum weiteren Vorgehen wurde daher mit der Geschäftsleitung vereinbart, die Verhandlungen zu einer AT Krisenvereinbarung für die Jahre 2022/23 bereits kurzfristig im Mai fortzusetzen, um den Rahmen und die Umsetzung flexibler Sparoptionen mit Wahlmöglichkeit für die AT Mitarbeiter frühzeitig prüfen. Hier soll es einen „Baukasten“ geben, der Optionen wie z.B. Teilzeit, bAV Verzicht, freiwilligen Gehaltsverzicht, Einsatz von Urlaubstagen oder Kombinationen daraus enthält und so eine gewisse Anpassung der notwendigen Sparmaßnahmen an die jeweiligen Lebensumstände der Kolleginnen und Kollegen erlaubt.

Birgit Rohleder

Lufthansa Impfzentren eröffnet... und jetzt? - Vorsicht Realsatire!

Lufthansa hat seine Impfzentren eröffnet. Nicht eines, sondern gleich 3.

Mit Stolz, mit Presse und mit Delegationen aller Tochterfirmen. Tatsächlich??

Man ist ja schließlich wer. Und jeder weiß es jetzt:

Die Lufthansa ist ganz weit vorne. Sie will und könnte auch... wenn man sie nur ließe.

Gut - Impfstoff hat man noch keinen. Aber der kommt ja auch vom Staat. Und auch erst dann, wenn dieser die Impfpriorisierung aufhebt. Eigentlich ein schlechter Witz, denn als Lufthansa-Beschäftigter ist man automatisch in Prioritätsgruppe 3. Zumindest in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Und auch in Hessen, wenn man der „essentiell betriebsnotwendigen Infrastruktur des Unternehmens“ angehört. Was das konkret heißt steht allerdings nirgends...

Aber voraussichtlich im Juni soll ja die Priorisierung aufgehoben werden. Dann gibt's Impfstoff für alle. Auch für die Betriebsärzte. Und dann wird fröhlich losgeimpft. Grund zur Freude? Bedingt.

Auf jeden Fall für die Kolleginnen und Kollegen in Hamburg. Hier stehen Kapazitäten von gut 3.000 Impfungen pro Monat zur Verfügung, d.h. bis spätestens Ende August wären alle einmal geimpft - selbst wenn sich niemand woanders impfen lassen würde -, und man könnte bereits zur Zweitimpfung schreiten.

In Frankfurt und München sieht das ein bisschen anders aus. Denn auch wenn der Staat die Impfpriorisierung aufhebt, hat die Lufthansa natürlich ihre eigene. Und bei der steht die Technik hinten. Wie weit hinten? Zuerst werden logischerweise die Crews geimpft. Und Kolleginnen und Kollegen, „deren Berufsausübung von internationalen Einreise-Verordnungen abhängt“, d.h. die internationale Dienstreisen machen müssen. Zugegeben, zu letzterer Gruppen zählen selbst im „kleinen Frankfurt“ rund 200 LHT-Beschäftigte. Hauptsächlich Führungskräfte, Referenten aber auch mitfliegende Mechanikerinnen und Mechaniker, AST-Teams etc.

Aber was ist mit den restlichen 90% unserer LHT-Kolleginnen und Kollegen? Und denen die kürzlich zu Passage gewechselt sind? Und den Kollegen bei der Cargo und den anderen Töchtern?

Nun, dann rechnen wir mal:

Das Impfzentrum in FRA schafft knapp 5.000 Impfungen im Monat. Wenn der gelieferte Impfstoff ausreicht. Dem gegenüber stehen rund 13.000 DLH-Crewmembers und nochmal gut 1.000 von Cityline und Cargo. Das wären dann schon rund 3 Monate, die alle anderen Beschäftigten warten müssen. Sowohl die Kolleginnen und Kollegen der LHT und der Cargo, der sonstigen Töchter, als auch die der Mutter. Und dann kommen ja noch die Zweitimpfungen dazu.

Besser sieht es da schon in München aus. Das Zentrum dort schafft - wie das in Hamburg - gut 3.000 Impfungen pro Monat. Bei 6.200 Crew-Members und Dienstreisenden (DLH + CityLine) sollte man wohl in 2 (+2) Monaten durch sein. Jubel? Naja...

Denn jetzt kommen erst einmal alle die Kolleginnen und Kollegen dran, die „die AHA+L-Regeln nicht einhalten können“ und solche, die „regelmäßigen direkten Kundenkontakt“ haben. Also z.B. die netten Damen und Herren, die sich im Terminal um unsere





© Wolfilser/Adobe Stocks

Passagiere kümmern. Und das ist gut so, auch diese Kollegen sind stark gefährdet.

Nun wissen wir aber alle, dass dies insgesamt eine fünfstellige Anzahl an Mitarbeitern ist... also nochmal ein paar Monate länger warten. Und ob über die Feiertage durchgeimpft wird... wer weiß???

„Was also tun?“ sprach Zeus...

mal wieder nach Hamburg fliegen? Immerhin gibt es dort bald freie Kapazitäten. Also schnell mal ein Ticket gekauft und einen Tag Urlaub genommen... Halt! Geht nicht! Streng verboten! - Der Impfstoff, der von der Hamburger Sozialbehörde geliefert wird, darf natürlich nur an Hamburger Bürger verimpft werden. Und an Holsteiner und Niedersachsen, die in Hamburg arbeiten. Vielleicht ginge das sogar gerade noch so für die paar Kolleginnen und Kollegen in Hannover... aber alle anderen sind gekniffen. Düsseldorf und Köln sowieso. Schade eigentlich!

Und dabei sind unsere Flugzeuge doch nur deshalb so sauber, weil die Atemluft permanent gefiltert wird. Mit den supercoolen HEPA-Filtern, die von uns eingebaut wurden. Die machen alles platt was schwirrt und keimt. Und infiziert. Nein, ich will hier keinen Neid auf die Crews schüren, denn die sind unbestritten am meisten gefährdet. Aber wer denkt denn schon an die Technikmitarbeiter in den Flugzeughallen, die diese Filter wechseln müssen? Eigentlich müssten die jetzt

im Ganzkörper-Schutzanzügen arbeiten, wie sie die Ärzte auf der Seuchenstation tragen. Eine Impfung wäre also durchaus angesagt. Gibt's für sie aber (noch) nicht, weder in Frankfurt noch in München.

Fazit:

Lufthansa hat jetzt 3 schöne neue Impfzentren, aber für die Technik, und insbesondere die Line Maintenance, bringen sie eher wenig. Und Impfstoff gibt's auch keinen. Noch nicht.

Aber zum Glück gibt es ja die öffentlichen Impfzentren. Und die impfen bereits fleißig die Prioritätsgruppe 3.

Also schnell ins Lufthansa-Intranet, dort gibt's (Link auf der Startseite) eine Prio 3 - Bescheinigung zum Runterladen. Und in „myDocuments“ findet ihr sie auch.

Und dann flugs auf der Impf-Website (z.B. www.impfterminservice.hessen.de) einen Termin beantragen. Bei mir hat es vom Antrag bis zur Erstimpfung gerade mal 2 Wochen gedauert.

Zugegeben, ich wurde in einem kalten Zelt geimpft, auf einem Parkplatz im Nachbarort. Und nicht im klimatisierten Lufthansa-Impfzentrum. Aber dafür noch in diesem Jahr. Sogar in diesem Monat. Und bald auch schon zum zweiten Mal.

Aber Achtung: macht schnell! Am 7.6. wird bundesweit die Impfpriorisierung aufgehoben.

Und dann steht auch Ihr wieder mit allen anderen in der Schlange.

Euch allen viel Erfolg! Es lohnt sich.

Bernhard Fritz

Boeing und ICAO veröffentlichen Prognosen



Am Pfingstsonntag bin ich mit Lufthansa von Frankfurt nach Hamburg geflogen.

Der neue Flug um 13.00 Uhr.

Bei der Ankunft am Terminal 1 gab es bereits ein hohes Verkehrsaufkommen. Menschen mit Koffern und Taschen stiegen aus Autos und man glaubt es kaum, vor den Check In Schaltern und Sicherheitskontrollen gab es erste Anzeichen von Schlangenbildung.

Es geht wieder los – langsam, in kleinen Schritten!!! Ein leichtes Gefühl der Normalität stellte sich ein. Sicherlich befinden wir uns aktuell noch immer in der größten Krise der Luftfahrt.

Das nächste Jahr wird nicht unbedingt einfach sein. Wir wissen nicht, welche Luftfahrtunternehmen die Krise meistern werden und es zeichnet sich ab, dass im Moment keine langfristigen Verträge zu hohen Preisen abgeschlossen werden.

Dennoch kann man den Veröffentlichungen von Boeing und der International Civil Aviation Organisation (ICAO) entnehmen, dass das Airline- und Maintenance Repair Organization (MRO) Business nicht sterben wird. Boeing hat im Oktober letzten Jahres schon im

Rahmen des „Piloten- und Technikerausblick“ für den Zeitraum 2020-2039 herausgegeben, dass in den nächsten zehn Jahren zehntausende von Piloten, Technikern und Flugbegleitern das Rentenalter erreichen werden.

Boeing prognostiziert, dass die Rekrutierung und Ausbildung der Luftfahrtindustrie einiges abverlangen wird. Es wird Veränderung in der Ausbildung vom task-basierten Training hin zum ganzheitlichen kompetenzbasierten Training und Bewertungsprogrammen (Assessments) geben, die sich durch die Änderungen in den Luftfahrtgesetzen des EASA Raumes heute schon abzeichnen. Durch die COVID-19 Erfahrungen rücken virtuelle und online Formate stärker in den Vordergrund. Was auch neue Herausforderungen an unsere Vertreter:innen der Mitbestimmung stellt.

Boeing geht davon aus, dass sich der Luftverkehr in den nächsten Jahren wieder auf das Niveau von 2019 einstellt und sich somit in den nächsten 20 Jahren ein Bedarf von weltweit 739.000 Personen im Flugzeugwartungsbereich entwickelt. Der Hauptbedarf wird sich hauptsächlich in den Regionen Asien-Pazifik (ca. 250.000), Nordamerika (200.000) und Europa (140.000) sein. Der Bedarf teilt sich auf die kommer-



zielle Luftfahrt, Business Fliegerei und zivile Helikopter auf.

Am 11.05.2021 hat die International Civil Aviation Organization (ICAO) eine Novelle zur Auswirkung des Coronavirus (COVID-19) auf die zivile Luftfahrt herausgegeben.

Weltweit sind die Passagierzahlen im Ausblick auf 2021 im Vergleich zu 2019 um ca. 40-48% eingebrochen. Im Jahr 2020 waren es sogar ca. 60 %.

Die ICAO geht von einer moderaten Erholung im Domestik- Bereich und eine weiterhin verhaltene Stagnierung im internationalen Luftverkehr aus.

Im Rückblick auf die letzten fünf Monate kann man sehen, dass der Bereich Asien / Pazifik und Nordamerika schon bei nur noch -20% in Bezug auf das Jahr 2019 angekommen ist.

Beitragende Faktoren sind unter anderem weniger Grenzen und eine stärkere Nutzung des nationalen / Domestik Luftverkehrs.

Gefolgt von Lateinamerika mit ca. -38% und Afrika / Mittlerer Osten mit ca. -50 %.

Europa ist Mitte Mai weiterhin bei ca. -65% verblieben. In Europa kann man starke, für uns positive Schwankungen bezogen auf Feiertage und Ferien sehen.

Wenn man sich die verschiedenen Szenarien hinsichtlich Sitz -Kapazität und Passagierzahlen anschaut, kalkuliert die ICAO grob, dass am Ende 2021 die Sitzkapazität / Anzahl der Passagiere zwischen -20 % bis hin zu max. -30 % unter dem Niveau von 2019 liegen könnte.

Es gibt natürlich eine Menge beitragender Faktoren.

Betrachtet man beide Quellen kommt man zu dem Schluss, dass die Aufrechterhaltung der Ausbildung und die Sicherung der Beschäftigung von hochqualifizierten Fachkräften wichtiger denn je ist, denn stell Dir vor, Du kannst fliegen und keine Ingenieure:innen und Mechaniker:innen sind da um die Flugzeuge aus dem Parking zu reaktivieren und den Ramp-Check durchzuführen...

Birgit Heyer

LHT AG – Krisenvereinbarung für AT-Mitarbeiter:innen 2021 und 2022

Auch für unsere außertariflichen (AT) Kolleginnen und Kollegen der LHT AG wurde nun die Verhandlungen der Krisenbeiträge 2021/2022 abgeschlossen und veröffentlicht.

Krisenbeiträge für AT-Mitarbeiter:innen werden durch die Mitbestimmungsgremien verhandelt, in diesem Fall durch den Lufthansa Technik Konzernbetriebsrat (LHT KBR) und dem Arbeitgeber.

Die Arbeitsgruppe war vorwiegend, durch vier Betriebsräte des AT-Bereichs besetzt. Ebenso war ein Betriebsrat aus dem Tarifbereich vertreten.

Die AT Corona Krisenvereinbarung besteht aus zwei Elementen zur Kostenreduktion für die Jahre 2021/2022:

Phase 1 gültig bis zum 31.12.2021:

- Keine Vergütungsanpassungen im Rahmen der Vergütungsüberprüfungsrunde
- Aussetzen von LHT SuccessAT für das Jahr 2020 / Auszahlungszeitraum 2021
LHT SuccessAT ist die variable Vergütung der AT Mitarbeiter:innen und somit ein Teil der Gesamtvergütung
- Urlaubskürzung (pro Rata 10 Tage) bei Kurzarbeit analog zu den Kolleg:innen innerhalb des Tarifvertrages (Tarifvertrag Corona Krise)
- Möglichkeit des freiwilligen Gehaltsverzichts für AT-Mitarbeiter:innen ohne Kurzarbeit basierend auf direkten Rückmeldungen aus der Belegschaft.
- Einführung von Teilzeit-Invest-Krise (nutzbar bis 2023) als freiwilliges Element. Hier ist eine Absenkung der Arbeitszeit incl. Gehaltsverzicht bis maximal 20% verhandelbar.
- Öffnung des tariflichen Freiwilligenprogramms

Phase 2 gültig bis 31.12.2022

- Keine Vergütungsanpassungen im Rahmen der Vergütungsüberprüfungsrunde
- Aussetzen LHT SuccessAT für das Bezugsjahr 2021 (Auszahlung 2022)
- Möglichkeit kollektiver Teilzeit / Arbeitszeitreduzierung in Bereichen mit Kapazitätsüberhängen. Basis ist die Feststellung der Situation Ende 2021, die Regelung erfolgt über örtliche Betriebsvereinbarungen.

Im Unterschied zur DLH AG- AT Corona Krisenvereinbarung gibt es für LHT AG AT-Mitarbeiter:innen keine Kürzung der Arbeitgeberanteile der betrieblichen Altersversorgung (DLH AG 2,6 % vom 01.07.-31.12.2021). Die Verhandlungsgruppe hat bewusst auf einen temporären Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen im Jahr 2021 verzichtet.

Ebenso auf das erweiterte freiwilligen Programm für AT Mitarbeiter (erhöhte Abfindung bei rentenfernen Aufhebungsverträgen für AT-Mitarbeiter mit hoher Beschäftigungsdauer).

Grundmodell „Teilzeit-Invest-Krise“

Es handelt sich um ein freiwilliges Programm bis 2023.

Es besteht die Möglichkeit die Arbeitszeitanpassung in zwei Blocken bei verstetigter Vergütung zu nutzen.

Die Blöcke entsprechen Kalendermonaten.

Der Umfang der Vergütungsreduzierung ist zwischen 10% und 50% möglich.

Man kann verschiedene Grundmodelle auswählen:

Beispielsweise verstetigte Vergütung 90% entspricht einer Arbeitszeit im Block 1 von 80% und Block 2 von 100%.

Beispiel 2: Verstetigte Vergütung von 50% entspricht einer Arbeitszeit im Block 1 von 40 % und im Block 2 eine Arbeitszeit von 60%.

Die Teilnahme ist abhängig vom Kapazitätsüberhang im Bereich.

Neue AT-Struktur und Beschäftigungsbedingungen - Aus vier mach zwei

Analog zum Modell der DLH AG wird die AT- Vergütungsstruktur angepasst.

Es wird zukünftig nur noch zwei Bänder geben:

AT und AT Plus

AT I wird in AT Plus überführt

AT II, III und IV wird zu AT

Der Bestandsschutz ist gesichert.

Auch ändern sich die Eingangs- und Endwerte.

- AT-Eingangswert 56.000€ - AT Endwert 95.000€
- AT Plus Eingangswert 75.528€ - AT Plus Endwert 110.000€.

Die Umstellung erfolgt rückwirkend zum 01.01.2021.

Die Merit Matrix wird eingeführt.

Die Performance Kategorien und Bewertung wird abgeschafft.

Zukünftig wird auf die Leistung und die Lage im Band geschaut.

Im Alltag bedeutet dies, dass Führungskräfte ein Budget erhalten. Die Führungskraft beurteilt die Mitarbeiter: innen (bsp. gleiche Referenten) einer Abteilung hinsichtlich der aktuellen Lage und Verteilung im Bewertungsband und der Leistung im Vergleich mit den Kolleg:innen.

Nebenleistungen AT1 werden zukünftig direkt mit dem Wechsel in das neue Band gewährt.

Hierunter fällt die Mobilitätszulage, der Zuschlag zur Bahncard 100 und der höhere Beitrag für reine Elektrofahrzeuge.

Zudem besteht immer noch die Möglichkeit Time Out AT, die Umwandlung der variablen Vergütung in bis zu 12 Wochen Freizeit zu nutzen, wenn der Markt sich wieder erholt hat.

Das Mobile Arbeiten, flexibel und souverän ohne Zustimmung des Vorgesetzten ist ebenso enthalten.

Dem Arbeitgeber war es zudem wichtig, einmal Zahlungen für einzelne Mitarbeiter:innen leisten zu können. Hiermit möchte er die Abwanderung von Spezialisten verhindern. Solche Leistungen werden seitens der Mitbestimmung kritisch gesehen, um die Verhandlungen nicht an diesem Thema scheitern zu lassen, wurde unter Abwägung aller Vor- und Nachteile unter Zähneknirschen zugestimmt.

Bei Fragen wendet Euch bitte an unsere Vereinigung Luftfahrt bzw. Verdi Betriebsräte, es sind auch weitere Info -Veranstaltungen geplant.

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