



MAGAZIN

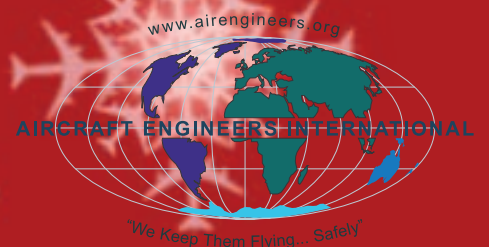
Ausgabe 03/2022



- Themen u.a.:
- VL-Delegiertenversammlung
- jetzt geht's ums Tafelsilber
- sieben Fragen an Harald Gloy
- Reorg. LH-Passagier-Airline
- von FRA Ost in die Werkstätten

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

Hanna Aibetova©AdobeStocks



VORWORT

Vorwort der Bundesvorsitzenden Anke Heß

*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen
und liebe Kollegen,*

und wieder geht ein Jahr dem Ende entgegen.

Diesmal vielleicht mit weniger Corona, dafür aber mit anderen Problemen, die nicht weniger weitgreifend sind. Heizung, Strom und alle sonstigen Lebenshaltungskosten sind teurer und trotz des guten Tarifabschlusses am Boden sind nicht alle Zukunftsängste abgebaut. Eine Rezession steht vor Deutschlands Türen. Dafür wird immer mehr geflogen. Die Grenzen sind bis auf wenige wieder geöffnet und alle Welt möchte wieder reisen.

Da kommt dann schon das erst Manko.

Den Wettbewerbsvorteil, gemeint sind die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, den Lufthansa hatte, hat unsere Führung während Corona über die Maßen reduziert. Egal ob Boden-, Kabinen- oder Cockpitpersonal. Viele Kolleginnen und Kollegen haben die Abfindungsprogramme genutzt und haben uns verlassen. Der wirtschaftliche Druck, die Branche und die Pandemie haben zu diesen, nach meinem Dafürhalten, übertriebenen Maßnahmen geführt.

Dies trifft nicht nur Lufthansa, sondern die gesamte Sparte Luftfahrt. Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit ist eine Tugend der Luftfahrt, die aber Mangels Personal am Flughafen und auch der Airlines oft arg vernachlässigt wurde. Manche sagen sogar, diese Tugenden seien im Sommerchaos 2022 untergegangen. Das „Ramp Up“ war wohl für alle zu steil, außer für die, die Reisen wollten, denn denen war es schlichtweg egal, ob eine Airline genügend Personal hat – sie wollten endlich nach zwei Jahren wieder verreisen.

Leider ist das gute Image das Lufthansa voraushatte, an vielen Stellen verloren gegangen. Die erste 5 Star Airline in Europa ist passé, jetzt sind es nur noch 4 Sterne und da ich nicht weiß, wie weit runter noch gezählt wird, muss man sich, den negativen Presse-nachrichten zufolge, eher darauf fokussieren, die 5 Sterne Richtung wieder einzuschlagen. Auch im Sinne aller Mitarbeitenden in der Technik und an Bord – und vor allen Dingen auch für die Kunden.

Aber es wird gegengesteuert. Menschen, die das Unternehmen mit viel Aufwand und Geld verlassen

haben bzw. noch verlassen werden, werden nachbesetzt. 20 000 Neueinstellungen in mehr als 45 Berufen werden für das Unternehmen gesucht. Aber da ist Lufthansa nicht allein. Die ganze Branche sucht und die Bewerber können wählen. Also muss an der Attraktivität des Unternehmens gearbeitet werden. Der Name Lufthansa alleine reicht nicht aus. Was ist wirklich wichtig, um für Mitarbeiter anziehend zu sein? Vertrauen, Respekt und Toleranz sind Werte, die in einem Unternehmen gelebt werden müssen.

Das fängt schon im Umgang bei den Konzernteilen miteinander an. Eine Lufthansa bedient sich an LHT-Mitarbeitern, nachdem das ja laut „Projekt“ nicht möglich war und die Technik darf nach neuen Mitarbeitern suchen, die sie anlernen muss. In München verschiebt man die Technik-Mitarbeiter, gibt ein paar Kunden der Technik auf, um dann die DLH-Flotte und ein paar strategisch wichtige Kunden der LHT zu bearbeiten um's allen schmackhaft zu machen. Außerdem wird die Lufthansa Technik zum Teilverkauf angeboten – oder was auch immer dabei herauskommt. In der Zwischenzeit übernimmt die Lufthansa noch mehr Arbeiten der LHT, und ich frage mich, wann die für den Flugbetrieb notwendigen LHT Betriebsteile ebenfalls zur LHA übergehen werden. Weitere Betriebsübergänge werden wohl folgen. Nicht zu vergessen die „letzten Reste der LSG“ und Airplus, für die ein Investor gesucht wird. Ich rede hier zwar von Unternehmen, aber die werden getragen von Menschen, ihren Mitarbeitenden, die vor den Kopf gestoßen werden. Diejenigen, die diese Ideen entwickeln, würden die das wollen? Wahrscheinlich fehlt die notwendige Empathie.

Herr Spohr spricht von Dankbarkeit, fairer Umgangskultur, usw. Jeder Mitarbeiter macht seine Arbeit und erhält am Monatsende ein Salär. Je nach „Höherwertigkeit“ der Tätigkeit fällt es höher aus. Es wird also bei einem Vorstandsvorsitzenden entsprechend der Aufgaben angepasst sein. Aus meiner Sicht haben alle Menschen während der Pandemie und nach dem Neustart im Chaos mehr als das, was sie sollten geleistet und das haben sie, weil es ihnen um ihre Lufthansa ging. Sonst hätte noch viel weniger funktioniert. Der Dank gebührt allen Mitarbeitenden und ein „Dan-

ke“ oder „gut gemacht“ sollte an vielen Stellen einfach nur ernst gemeint ausgesprochen werden. Lob beflügelt.

Die geplante Flottenerneuerung findet langsamer als angedacht statt. Die 777X sollte schon längst da sein und die Langstreckenflotte im Austausch verjüngen. Zur Auslieferung sind es schon 5 Jahre Verzögerung und eine Übergabe scheint vor Ende 2024 nicht in Sicht. Die „eigentlich“ für immer geparkten A340-600 und auch die A380 werden teilweise zurückgeholt. Ich denke, das war uns irgendwie allen schon klar, denn „Totgesagte leben nun mal länger“. Aber das ist wie bei so vielen Dingen. Raus aus den Kartoffeln, rein in die Kartoffeln. Das alles mit einem Riesenaufwand an Arbeitskraft, Know How und finanziellen Mitteln. Sicherheit immerhin Beschäftigung.

Der Osthafen, d.h. die Räder- und Bremsenwerkstatt soll zum 31.12.22 geschlossen werden. Alle dort Beschäftigten haben eine Stelle in der Sitzwerkstatt, der R&S Werkstatt, der Triebwerkswerkstatt und Werkstätten in Hamburg gefunden. Damit geht das Jahr für diese Kolleginnen und Kollegen ruhiger zu Ende als das letzte Jahr.

Aber es gibt auch Neues: die ersten beiden 787-9 sind da und die erste D-ABPA fliegt nun, nachdem sie zu Beginn innerdeutsch unterwegs war, Langstrecke. Die Zweite D-ABPD wird gerade nach LH Standard aufgerüstet.

Die LH-Cargo steht auch dieses Jahr wieder vor einem Rekordgewinn.

In der Lufthansa Technik sind Nachfragen nach Wartungsleistung hoch.

Das Unternehmen hat eine positive Gewinnwarnung ausgesprochen, da nicht die erwarteten 0,5 Mrd sondern 1Mrd Gewinn erwartet werden. Für das neue Jahr sind die Aussichten erst einmal gar nicht so schlecht.

Und noch etwas findet im Jahr 2023 statt. Die Aufsichtsratswahl für den Lufthansa Konzern im März. Mit Kollegen und Kolleginnen der VL als Kandidaten auf der ver.di Liste und einer gemeinsamen Delegiertenliste ver.di/Vereinigung Luftfahrt bei FRA DLH und

LHT treten wir mit unserem Kooperationspartner an. Die Delegiertenwahlen finden zwischen 24.01 und 14.02.2023 statt.

Zum Weihnachtsfest und Jahreswechsel wünsche ich Ihnen viele entspannte Augenblicke und Freude im Kreis Ihrer Familien und uns allen einen schwungvollen Start ins neue Jahr.

Bleiben Sie gesund!

Anke Heß

VL-Bundesvorsitzende



Delegiertenversammlung

Vorstandswahlen und vie

Am 26. Oktober 2022 trafen sich in den Räumlichkeiten der VL in Groß-Gerau die zuvor in Mitgliederversammlungen örtlich gewählten Delegierten der VL. Dieses Gremium, als „höchste Instanz“ innerhalb unseres Vereins, wurde deshalb gegründet, da die Mitsprache der einzelnen Mitglieder in einer bundesweiten Mitgliederversammlung den organisatorischen und räumlichen Rahmen wegen der Menge der Mitglieder sprengen würde. Somit geben die Mitglieder ihre Mitbestimmung im Verein an die von ihnen gewählten Delegierten ab.

Ein zentraler Punkt der Sitzung ist der Bericht der Vorsitzenden zum Geschäftsjahr 2021. Unsere Vorsitzende, Frau Heß, hat diesen (zugegebenermaßen längeren) Tagesordnungspunkt gut vorbereitet und perfekt und verständlich wiedergegeben.

Im Anschluss daran hat unser Bundesschatzmeister, Reinhard Bind, seinen Kassenbericht für das Geschäftsjahr 2021 verlesen. Auch dieser wurde exzellent vorbereitet und professionell vorgetragen.

Der gewählte Rechnungsprüfer, Herr Michel Manambelona, hatte die Kasse geprüft und einen Antrag auf Entlastung des Bundesvorstandes für das Geschäftsjahr 2021 gestellt. Dieser Antrag wurde einstimmig angenommen.

Alle zwei Jahre muss der geschäftsführende Bundesvorstand gewählt werden. Der langjährige stellvertretende Vorsitzende, Herr **Werner Zielina**, tritt von diesem Amt zurück.

Bei der Wahl des Bundesvorstandes für die Jahre 2022 bis 2024 wurde **Frau Anke Heß** einstimmig zur **Vorsitzenden** wiedergewählt.

Auch **Reinhard Bind** als **Bundesschatzmeister** wurde einstimmig für diesen Zeitraum wiedergewählt.

Zum stellvertretenden Bundesvorsitzenden gab es, wie auch bei den beiden anderen Posten, keinen Gegenkandidaten und der vorgeschlagene **Jens Friedrich** wurde einstimmig zum **neuen stellvertretenden Bundesvorsitzenden** gewählt.

Im Anschluss an diese drei Wahlen wurde Herrn Zielina vom VL-Bundesvorstand und der Ortsverbandsvorsitzenden aus Frankfurt im Namen aller Delegierten für die bisher geleistete langjährige Arbeit für die VL gedankt. Ihm wurde ein individuell gestaltetes Kopfkissen und ein Blumenstrauß als Geschenk überreicht. Herr Zielina bedankte sich für die vielen Huldigungen und ehrenden Worte.

In einer weiteren Wahl wurde **Herr Schwabl vom Ortsverband Hamburg zum Rechnungsprüfer für die Jahre 2022 bis 2023** gewählt.

Unter dem Tagesordnungspunkt „Beschlussfassung über Anträge“ wurde über insgesamt **neun Satzungsänderungsanträge** abgestimmt. Alle Anträge hier aufzuführen, würde wegen des mehr redaktionellen Charakters der Anträge zu weit gehen.

Als Stichworte seien genannt:

Beim „Auflösungsparagrafen“ in unserer Satzung wurde eine Angleichung an das BGB vorgenommen und der geschäftsführende Bundesvorstand kann in Zukunft um weitere Vorstandsmitglieder erweitert werden.

Alle anderen Anträge befassten sich damit, dass es **in Zukunft möglich sein soll, neben schriftlichen Einladungen für VL-Versammlungen auch das System „Email“ zu benutzen. Weiterhin soll es möglich sein, alle Sitzungen und Versammlungen der VL auch virtuell per Videokonferenz abzuhalten.** Ohne diese Änderungen in der Satzung könnten Beschlüsse in Videokonferenzen ungültig sein. Eine Ausnahme hiervon hat der Gesetzgeber lediglich für einen Zeitraum während der Coronakrise zugelassen.

Allen neun Anträgen wurde einstimmig die Zustimmung gegeben.

Frau Heyer und Herr Schott berichteten zum Abschluss der Versammlung von der aktuellen wirtschaftlichen Lage im DLH-Konzern, sowie von den laufenden Themen der Tarifkommissionen.

Frau Heß verabschiedete alle Delegierten und beendete die Sitzung.

Werner Zielina

ung der VL, 26.10.2022

le Satzungsänderungen



und viele fühlen sich berufen!?

Aufsichtsratswahl DLH 2023

Wahlvorstände bei der Arbeit

Die Vorbereitungen zur Wahl der Arbeitnehmervertreter im zukünftigen Lufthansa-Konzern-Aufsichtsrat sind seit der Unternehmensmitteilung über die Aufsichtsratswahl im Juni in vollem Gange. Es wurde ein Hauptwahlvorstand (HWV) und fast in jedem Betrieb des Konzerns ein Betriebswahlvorstand (BWV) gegründet. Aus deren Büros wurden und werden Zeitpläne und Aushänge produziert, Wählerlisten erstellt, eingereichte Wahlvorschläge mit Zustimmungserklärungen und Stützunterschriften geprüft sowie Wahltermine festgelegt.

Kandidaten für den Aufsichtsrat

Es sind 10 Aufsichtsratsmitglieder:innen der Arbeitnehmervertreter der DLH AG nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) neu zu wählen. Die 10 Mitglieder setzen sich zusammen aus: 1 Leitende: Angestellte:r., 3 Gewerkschaftsvertreter:innen und 6 Arbeitnehmervertreter:innen

Bis zum 08. November 2022 waren die Kandidatenlisten für die Aufsichtsratsmandate (6 Arbeitnehmer- und 3 Gewerkschaftsvertreter) einzureichen.

Zwischenspurt: Wahl der Delegierten.

Wie im Konzern üblich, wird auch diese Aufsichtsratswahl nicht als Direktwahl sondern als Delegiertenwahl durchgeführt. Dafür werden manche Kleinbetriebe größeren zugeordnet.

Nach den entsprechenden Wahlausschreiben haben viele Organisationen und Wahlbündnisse ihre Delegiertenlisten bis zum 6.12.2022 bei den örtlichen Betriebswahlvorständen eingereicht.

Zwischen dem 24.01.2023 und 14.02.2023 findet örtlich in den Betrieben zu unterschiedlichen Terminen die Wahl der Delegierten statt. Um in einigen Großbetrieben die Anzahl der Delegierten zu verringern, erhalten deren Delegierte dafür mehrere Stimmen.

Nach dem 14.02.2023 sind alle Delegierten der einzelnen Listen mittels Höchstzahlverfahren nach Victor d'Hondt ermittelt, werden entsprechend benachrichtigt und zur Delegiertenversammlung eingeladen.

Schlussphase

Am 17. und 18. März 2023 versammeln sich die Delegierten der Arbeitnehmer sowie der Leitenden Angestellten. Sie wählen (stellvertretend für die Belegschaft) in drei getrennten Wahlgängen, die 6 Arbeitnehmervertreter, die 3 Gewerkschaftsvertreter und die/den Leitende/n Angestellte/n für die insgesamt 10 Mandate der Arbeitnehmerbank im 20köpfigen Aufsichtsrat für eine Amtszeit von 2023 bis 2028.

Die 10 Aufsichtsräte der Kapitalseite werden von der folgenden DLH-Hauptversammlung noch im Frühjahr 2023 gewählt.

In der daran anschließenden konstituierenden Sitzung wählen die neuen Aufsichtsräte aus ihrer Mitte eine/n Vorsitzende/n und eine/n Stellvertreter/in sowie die Mitglieder der Ausschüsse.

Damit ist dann der nahezu 10 Monate andauernde Wahlvorgang beendet.

Die Vereinigung Luftfahrt ist mit den drei Kandidaten, Birgit Heyer, Frank Schott und Jens Friedrich auf einer gemeinsamen Liste mit ver.di vertreten. Mit dem gemeinsamen und sehr kompetenten Team von ver.di hofft die Vereinigung Luftfahrt auf eine hohe Wahlbeteiligung und viele Stimmen für unsere Listen bei der Delegiertenwahl in der Zeit vom 24.01.2023 bis 14.02.2023.

Gehen Sie zur Wahl und wählen Sie unsere Liste ver.di/Vereinigung Luftfahrt. Wir stehen für Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit!

Birgit Heyer, Frank Schott und Jens Friedrich



Lufthansa Zwischenbericht für Januar - September 2022



Die lange ersehnten „besseren Zeiten“ sind angebrochen.

Die Nachfrage steigt nochmals kräftig.

Der dritte Zwischenbericht in diesem Jahr sieht wiederum erheblich besser aus als der Vergleichszeitraum im Vorjahr. Das Vorstandsversprechen von „neuer Normalität und neuer Stärke“ gewinnt an Konturen.

Der Adjusted EBIT aller beteiligten Unternehmen verbesserte sich gegenüber den ersten neun Monaten im Jahr 2021 von -1.624 Mio. € auf stolze 934 Mio. € im gleichen Zeitraum 2022. Auch die Umsatzerlöse stiegen in dieser Zeit von 10.978 Mio. € auf 23.893 Mio. €. Die Anzahl der Fluggäste ist um 155% angestiegen gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Die angebotenen Sitzkilometer wurden in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt. Zum Gesamterfolg hat wieder einmal das Geschäftsfeld Technik und Logistik beigetragen. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Lufthansa-Technik wird bei der Lektüre dieser Zeilen schon mehr als Unverständnis aufkommen, will man sich doch von Anteilen der LHT trennen. Franz Münterfering könnte gesagt haben: „Hoffentlich sind’s keine Heuschrecken...“

Bei den Passagierairlines haben lediglich die Swiss und Austria ein positives Ergebnis erwirtschaftet. Die Anzahl der Beschäftigten hat rund ein Prozent zugelegt bei nunmehr 107.970 Beschäftigten. Die Einstellungsprogramme und recht unkonventionelle Werbemaßnahmen sollen wieder mehr Personal in den Konzern zurückholen.

Zu den einzelnen Segmenten hier ein kurzer Überblick:

Network Airlines

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

16,45 Mrd. € +185% Umsatz, -0,491 Mrd. € +82% Adjusted EBIT, 75,722 Mio. +155% Passagiere.

davon **Lufthansa German Airlines:**

9,411 Mrd. € +204% Umsatz, -0,574 Mrd. € +70% Adjusted EBIT, 38147 Mio. +165% Passagiere.

Lufthansa Cargo:

3,567 Mrd. € +40% Umsatz, 1,308 Mrd. € +39% Adjusted EBIT, 8,743 Mrd. + 20% Tonnenkilometer.

Lufthansa Technik:

4,013 Mrd. € +46% Umsatz, 0,397 Mrd. € +40% Adjusted EBIT.

Catering:

1,415 Mrd. € +85% Umsatz, -7 Mio. € Adjusted EBIT. Das Adjusted EBIT ist wegen des Wegfalls von Zuschüssen im Rahmen des „US-Cares-Act“ gesunken. Im Vorjahreszeitraum lag der Wert noch bei +54 Mio.€.

Eine Prognose für den weiteren Verlauf 2022 und darüber hinaus zu erstellen ist immer noch mehr als schwierig. Die Themen: Krieg in der Ukraine, Corona, problematische Energieversorgung sowie ein Rezessionsrisiko lasten schwer auf zuverlässigen Prognosen.

Trotzdem soll das Flugangebot ausgeweitet werden. Insbesondere durch touristische Kurzstrecken in Europa. Man plant weiterhin die angebotene Kapazität im Geschäftsjahr 2022 auf 75% des Vorkrisenniveaus zu bringen.

Wenn alles wie derzeit geplant läuft, ist der Vorstand guter Dinge, dass Jahr 2022 mit einem Adjusted Ebit von über einer Milliarde abzuschließen.

Werner Zielina

Distanzieren sich die Kolleginnen und Kollegen vom Unternehmen?



Felix Pergande©AdobeStocks

Eine gute Frage. Nach den letzten schweren Jahren und den personalpolitischen Entscheidungen des Konzerns wäre es nicht unwahrscheinlich. Die Pandemie hat Spuren in der Unternehmenskultur hinterlassen.

Probezeitkündigungen, nicht entfristete Verträge, Aufhebungsverträge und Altersteilzeit hatten einen harten Personalabbau zur Folge. Bemerkenswert ist auch die Tatsache, dass Kolleg:innen in nennenswerter Anzahl von sich heraus gekündigt haben. Das kannte das Unternehmen bisher so nicht.

Die Fluktuation war in der Vergangenheit primär durch Renten- und ATZ-Abgänge geprägt. Personal das heute fehlt - nicht nur in der Menge auch im Wissen und Können.

Die sprunghaft angestiegene Arbeitsbelastung birgt die Gefahr, dass Menschen ausbrennen und sich allein gelassen fühlen. Somit kann es zur inneren

Kündigung kommen. Um das zu verhindern, müssen Grenzen gesetzt werden und man muss darüber offen kommunizieren können. Die Belastungsgrenzen und die Menschen müssen ernst genommen werden.

Man könnte die Fluktuation mit dem aktuellen Arbeitnehmermarkt begründen. Aber kommen wir damit der Wahrheit näher?

Eine andere Sichtweise: Kolleg:innen kommt die innere Bindung, die Loyalität zur Technik immer mehr abhanden, schauen sich auch auf dem externen Arbeitsmarkt um und finden verlockende, attraktive Alternativen.

Es verblasst das, was uns als Arbeitgeber stets ausgemacht hat: der sichere Arbeitsplatz, eine gute Unternehmenskultur, Respekt, Achtung und Verantwortung für die Arbeitnehmer:innen, unsere gemeinsamen Werte

Das Thema hat eine große Bedeutung, denn motivierte und loyale Mitarbeiter:innen sind die Grundvoraussetzung für die Erreichung der strategischen und wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens.

Es sollte den Vorstand und uns Kolleg:innen interessieren, wo wir zum Thema innere Kündigung und gegenseitiger Loyalität stehen.

Wir brauchen eine Kultur der Transparenz und Kommunikation, bei der Kolleg:innen direkt mit einbezogen werden.

Es ist erforderlich, den Fokus wieder stärker auf echte Werte zu setzen.

Euer OVB HAM der Vereinigung Luftfahrt

Inflation und Gehaltssteigerungen: Was geht noch?

Unsere Gewerkschaft ver.di hat einen sehr guten Tarifabschluss abgeschlossen. Wahrscheinlich einen der höchsten im Jahr 2022. Das verdient Anerkennung. Die hohe Beteiligung der Mitglieder zeigt, dass die Bereitschaft sich zu engagieren nach der Pandemie wieder gestiegen ist.

Was aber geht noch?

Der Arbeitgeber ist in der Verantwortung darüber nachzudenken. Denn die Pandemie und die Krise haben die Arbeitnehmer:innen in zum Teil starke psychische und finanzielle Belastungen geführt. Die Belastungen sind aber nicht vorbei, denn es fehlt an allen Ecken an Personal. Es braucht Anreize für „Ein Mehr“ an Motivation und den Einsatz von Zeit. Das wäre eine gute Investition der Geschäftsleitung.

Wenn Herr Spohr verlauten lässt, man habe es mit dem Personalabbau etwas übertrieben, ist das ein Eingeständnis und der Vorstand verantwortet die aktuelle und andauernde Arbeitsbelastung der Kolleg:innen in den Unternehmen.

Gleichzeitig kommuniziert der Vorstand die sehr gute wirtschaftliche Entwicklung. Sowohl die aktuelle Lage als auch der Blick in die Zukunft. Geld ist da und sollte nicht nur für weitere „Airline Käufe“ zur Verfügung stehen.

Der Gesetzgeber hat eine neue Handlungsoption mit dem Instrument der Inflationsausgleichsprämie geschaffen. **Zusätzliche Zahlungen an die Beschäftigten sind demnach bis zu einer Höhe von 3.000 Euro von der Steuer und den Sozialversicherungsabgaben befreit – bis zum 31. Dezember 2024.**

Menschen sind und bleiben die wichtigste Ressource für den wirtschaftlichen Erfolg und für Innovation. Es braucht dafür allerdings Wertschätzung und Partizipation am Erfolg, allemal, wenn die Motivation für Armeaufkrepeln und Zupacken gefragt ist.

Euer OVB HAM der Vereinigung Luftfahrt



eyetronic©AdobeStocks

Jetzt geht's ums Tafelsilber

Private Equity will bei LHT und LSG einsteigen



Der schon länger angekündigte Teilverkauf von Lufthansa Technik an einen Finanzinvestor macht Fortschritte. Es soll sich um einen „Minderheitseinstieg“ handeln. Da man die LHT mit einem Wert von mindestens 6 Milliarden Euro bewertet, da könnte ein 20% Anteil davon im Verkauf eine Summe von rechnerisch 1,2 Milliarden Euro erbringen. Wie berichtet wird, sollte aber eine bestimmte Mindestverkaufssumme schon erreicht werden um das Geld, für die Schuldentilgung und/oder für Investitionen in den Flugbetrieb zu verwenden.

Noch beteuert der Lufthansavorstand, dass mit mindestens 50% eine Mehrheit im Eigentum der Lufthansa verbleiben soll.

Anders hingegen beim geplanten Verkauf des bisher bei Lufthansa verbliebenen Teils der LSG. Der größte Teil wurde bereits 2019 an die in der Schweiz ansässige Gategroup verkauft. Der Rest könnte nun auch an einen Private Equity-Fonds gehen. Dieser Rest wird auf einen Wert von einer halben bis zu einer Milliarde Euro geschätzt. Der Verkauf könnte, so wie es derzeit aussieht, mit Druck dieses VL-Magazins schon vollzogen sein. Der Erlös soll in die Schuldentilgung fließen, deren Höhe mit Ende des dritten Quartals auf immerhin noch 6,2 Mrd. Euro benannt ist. Mit Blick auf die Tätigkeit von LSG bekommt der Begriff „Tafelsilber“ noch eine besondere Note.

Betrachtungen zum Sinn und Zweck eines „Private Equity-Fonds“ sind hier angebracht: Es handelt sich meist nicht um einen inaktiven Investor, der nur reg- und lustlos zusieht, wie sich das Unternehmen

entwickelt und sich sein Geld hoffentlich vermehrt. Vielmehr entwickeln diese Fonds Unternehmensstrategien, Expansionen und optimieren Arbeitsprozesse.

Hierzu werden vom Fond in den Verkaufsverträgen „bedeutsame“ Mitbestimmungsrechte ausgehandelt. Die Arbeitnehmervertreter sind hier sehr gefordert, die Verhandlungsfortschritte genau zu beobachten und rechtzeitig „Stopp“ zu rufen.

Geht es am Ende doch auch darum – was durch den Fondeinstieg befördert wird – die LHT zu einem Börsengang zu bringen.

Zunächst sind einige Private Equity Häuser aufgefordert, Angebote zur LHT zu erstellen. Lufthansa will nach Ablauf der Bieterfrist – wahrscheinlich im Dezember 22 oder Januar 23 – vermutlich drei Kandidaten auswählen und Verhandlungen beginnen.

Als kleines, positives Signal im Fall der LHT bleibt zurzeit hängen, dass der Bieterprozess eher etwas unüblich abläuft: Man will die Kaufinteressenten dazu bringen, zu erklären, was sie mit der Beteiligung im Unternehmen vorhaben, immerhin...

Bleibt abzuwarten, ob der Verkauf von echtem und traditionsreichen Lufthansa-Tafelsilber allein dazu dient, neue Flugzeuge zu kaufen, oder langfristig auch die LHT-Belegschaft unangenehme oder gar bittere Erfahrungen hinnehmen werden muss.

Werner Zielina

Sieben Fragen an Harald Gloy COO und Arbeitsdirektor LHT

1. Freuen sie sich, wieder bei der Technik in verantwortungsvoller Position wirken zu können?

Ich freue mich natürlich riesig, wieder im Team von Lufthansa Technik mittun zu dürfen. Ich habe den größten Teil meines bisherigen Berufslebens bei der Technik verbracht – und das hat ja auch seinen Grund. Dieses Unternehmen mitsteuern zu dürfen, ist schon etwas ganz Besonderes!

2. Welchen Eindruck hatten sie von der LHT, nachdem sie einen ersten Überblick gewonnen hatten?

Ich war gut drei Jahre bei Lufthansa Cargo eher Beobachter aus Kundenperspektive - und als Kunde war ich immer froh, einen solchen Technik-Partner an der Seite von Lufthansa Cargo zu wissen. Und die Technik hat sich weiterentwickelt: Ich bin sehr beeindruckt, welche Schritte Lufthansa Technik auf dem Wege der Digitalisierung schon gegangen ist. Und gleichzeitig ist es wichtig zu sehen, wie unverändert Sicherheit und Qualität unsere Top-Prioritäten geblieben sind.

3. Was war ihre erste personalpolitische Handlung?

Das war ein Warmstart: Ich habe als Teil des Verhandlungsteams gleich die Tarifverhandlungen Boden im Sommer mitgeführt.

4. Wie bewerten sie die Unternehmenskultur der LHT und sehen sie einen Entwicklungsbedarf?

Die Unternehmenskultur soll u.a. den Bedürfnissen unserer Kunden wie auch denjenigen unserer Mitarbeitenden gerecht werden, welche in vielerlei Hinsicht immer vielfältiger werden. Für unsere Unternehmenskultur wünsche ich mir noch mehr Akzeptanz für diese Vielfalt. Gleichzeitig ist es mir ein wichtiges Anliegen, dass sich alle Akteure im Unternehmen mit dem Vertrauen wechselseitiger positiver Motivation fürs Unternehmen begeben.

5. Wo sehen sie die LHT in 12 Monate?

Ich sehe eine Lufthansa Technik, die viele Wachstumschancen in den verschiedenen Geschäftsfeldern nutzt, die viele neue Mitarbeitende für sich gewinnt und deren Unternehmenskultur gleichsam durch die „Alten“ wie durch die „Neuen“ in den Betrieben geprägt und weiterentwickelt wird.



6. Bis zu 25% der Technikanteile sollen verkauft werden. Wird damit eine Veränderung für die LHT einhergehen?

Natürlich wird dies Veränderungen mit sich bringen und natürlich soll auch vieles so bleiben, wie es ist: Wir sind jetzt beispielsweise schon dabei, uns viel intensiver mit unserer Strategie und der wirtschaftlichen Steuerung zu beschäftigen, als wir es in der Vergangenheit je getan haben. Da können wir noch unternehmerischer werden. Aber der Kern wird und muss bleiben: An unserem Fokus auf Qualität und Zuverlässigkeit wird sich nichts ändern und an dem Gebot von „Safety First“ natürlich auch nichts.

7. Wird die LHT aus dem Verkaufserlös Geld für Wachstum und Innovation bekommen?

Als Vorstand der Lufthansa Technik haben wir den Umfang des Investitionsbedarfs für die kommenden Jahre für den anstehenden Prozess klar herausgearbeitet. Alles Weitere liegt im Entscheidungsbereich unserer Eigentümerin. Wir werden als Vorstand immer dafür einstehen, dass Lufthansa Technik als Teil der Lufthansa Group die notwendigen Mittel erhält, die wir für die Gestaltung unserer Zukunft brauchen.

Vielen Dank

Der Vorstand der Vereinigung Luftfahrt

Reorganisation Lufthansa Airlines

- bekommt das neue Management die Flieger in die Luft?



NicoElNino@AdobeStocks

Nachdem wir im Jahr 2022 die schmerzhafteste Umsetzung des Interessenausgleiches „ReNew“ mit Stellenverlust, ungewollten Standortwechseln und anderen Härten für unsere Kolleginnen und Kollegen erlebt haben, wurde bereits im Spätsommer die nächste große interessenausgleichspflichtige Reorganisation angekündigt.

Soll das jetzt die Antwort auf die gemachten Fehler sein, für die das Management sich derzeit ständig entschuldigt? Nach unserer Meinung nein, denn es stand zu befürchten, dass sich die Belastungen für die Belegschaft noch weiter erhöhen würden.

Ziemlich schnell wurde klar, die Airline (LHA) sollte nicht gesellschaftsrechtlich verselbständigt werden, wie zum Beispiel Cargo, LHT oder LGBS, sondern organisatorisch ein „als ob“ Geschäftsfeld abbilden: „Lufthansa Airlines“. Übrigens, aus Airline wurde Airlines, denn der neue Bereichsvorstand soll auch die kommerzielle Verantwortung für andere deutsche Konzern Airlines tragen.

Es gibt wieder einen Bereichsvorstand, wie bereits in den 1990er Jahren und natürlich findet eine Verlagerung von Aufgaben aus den Zentralfunktionen in das neue Konstrukt statt. Das bedeutet auch das Verändern von heutigen Teams in vielen Bereichen.

Im Oktober begannen dann die Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat. Im Rahmen dieser Verhand-

lungen haben wir im ersten Schritt klargemacht, dass es durchaus noch offene Themen aus dem Interessenausgleich „ReNew“ gibt, die dringend einer Lösung bedürfen, bevor wir uns in eine anschließende Reorganisation stürzen. Dem wurde Rechnung getragen und wir konnten uns kritisch und intensiv mit der neu geplanten Organisationsform befassen.

Wir mussten feststellen, dass die Entscheidungsträger wohl aus „ReNew“ gelernt hatten, denn es gab für unsere Kolleginnen und Kollegen keine Nachteile, die ausgeglichen werden mussten. Unsere anfänglichen Befürchtungen sind zum Glück nicht eingetreten und in vielen Bereichen gibt es

einen deutlichen Aufbau von Stellen.

Jetzt stellt sich die Frage, ob unser neues Management in der neuen Organisation die Flieger in die Luft bekommt?

Gemeint ist damit, ob es gelingen wird, ausreichend Personal zu rekrutieren um das geplante Flugprogramm möglichst störungsfrei – auch und vor allem während den Ferienzeiten - im Sinne unserer Kunden als auch unserer Kolleginnen und Kollegen abzuarbeiten. Eine stabile Ops ohne nennenswerte Irregs ist bekanntermaßen eine Grundbedingung für zufriedene Gäste und damit verbunden für einen profitablen Flugbetrieb.

Das Einstellen von neuen Kolleginnen und Kollegen hat zwar begonnen, aber die Sorge das es zum nächsten Sommer nicht genug sein werden, ist groß. Man muss aber auch festhalten, dass die Planung für die nächsten Monate mit großer Vorsicht stattfindet. Leider ist es auch eine Wahrheit, dass es auch darauf ankommen wird in wieweit unsere Provider (Fraport, Gate Gourmet, etc) ihre zugesagten Leistungen erbringen werden.

Wir werden sehen...

Anja Aichelmann

Das ist dann mal weg

Räder und Bremsen nicht mehr in LHT-Hand



PictureSyndicate©AdobeStocks

Am 31.12.2022 ist Schluss mit der Bearbeitung von Rädern und Bremsen in der Lufthansa Technik. Ein Bereich, der maßgeblich zum Umsatz und Gewinn in der Technik beigetragen hat. Dies schließt sich nahtlos an die verkauften Betriebe innerhalb des Lufthansa Konzerns. Auch die LSG wurde schon in Teilen verkauft. Die Station Düsseldorf wurde geschlossen, den Kunden wurde mitgeteilt sich einen neuen Technikbetrieb zu suchen oder die Wartungsarbeiten selbst zu machen. Anderen Kunden wurde ein solches Angebot gemacht, dass diese ablehnen mussten. Insgeheim wurde die Konkurrenz damit gestärkt.

So zerschlägt man die Lufthansa Technik, weil man den weltgrößten Flugzeugtechnikbetrieb nicht komplett verkaufen kann, in kleine Teile und schlägt sie am Markt los oder schließt die Bereiche. So geschehen jetzt bei der Räder- und Bremsenwerkstatt.

Es ist schon erstaunlich: da wird für 60 Millionen Euro eine neue Werkstatt im Osten von Frankfurt geplant und gebaut, um diese dann nach kurzer Zeit dicht zu machen.

Ja, Corona hat auch seinen Teil zu dieser Situation beigetragen, war aber doch nicht ausschlaggebend. Heute brummt es wieder in der Luftfahrt, aber man wollte nicht warten bis sich der Markt wieder erholt. Heute heißt, dass die Werkstatt zu teuer ist und sich damit nicht rechnet. Da frage ich mich, was eigentlich für den Bau der Werkstatt gerechnet wurde und warum es sich heute nicht mehr rechnet.

Natürlich kann sich die Werkstatt nicht rechnen, wenn man Kunden ablehnt oder ihnen sagt, sie sollen ihre Räder und Bremsen selbst machen oder sich einen anderen Technikbetrieb suchen, so geschehen bei der Lufthansa Cargo.

Oder wird hier die Marschrichtung des Lufthansa Konzern umgesetzt. Abbau von Personal durch Verkauf der Töchter. Hier kommt mir wieder die Aussage des ehemaligen Lufthansa Vorstand Jürgen Weber in den Kopf: Im Falle einer Krise wird die Lufthansa überleben durch Abbau von Personal oder den Verkauf der Töchter.

Je weiter man von dem Flugbetrieb weg ist, umso leichter ist es sich von diesen Betrieben zu trennen. Dann wird die Leistung, die dann weg ist, bei Zulieferern eingekauft.

Der nächste Aderlass ist wohl die Lufthansa Technik selbst. Da die Lufthansa Technik nicht im Ganzen verkauft werden kann oder soll, wird man sie wohl in kleine Teile zerschlagen und verkaufen. Wer nicht verkauft werden kann, wird platt gemacht.

Um nochmal auf die Räder - und Bremsenwerkstatt zurückzukommen. Hier ist es den Mitgliedern des Frankfurter Betriebsrat mit Hilfe der Gewerkschaft gelungen, dass keinen Mitarbeitern gekündigt wurde. Alle Mitarbeiter sind Innerhalb des Konzerns untergekommen. Das konnte nur gelingen, weil die Lufthansa und Lufthansa Technik Mitarbeiter fast schon händelringend gesucht hat

Fazit:

Hier sollte sich einmal der eine oder andere überlegen, ob es nicht doch besser ist für ihn, sich zu organisieren und Mitglied in der Gewerkschaft zu werden. Was es bringt, sieht man an dem Tarifabschluss in diesem Jahr. Denn ohne Druck auf den Arbeitgeber, macht der was er will.

Reinhard Bind



dizfoto1973©AdobeStocks

Von FRA Ost in nach Frankfurt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dies soll der vierte und abschließende Artikel mit Bezug zu nicht mehr zur Verfügung stehen wird. Somit verabschiede Überholung und Instandhaltung. Zukünftig wird sich aus der

Dies hat für unsere Kolleginnen und Kollegen, sowohl auf Veränderungen zur Folge. Anfänglich war die Verunsicherung die sich alle stellten: „Was passiert mit mir nach dem 31.12.

Durch einen Interessenausgleich, der im laufenden Jahr sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem gesch der Lufthansa Technik AG bewerben. Glücklicherweise konnte Dies war der Situation geschuldet, dass sich auch der Star den Jahren 2020- 2022 getrennt hatte, was zu einem erheb

Am 28.10.2022 folgte der Sozialplan, der recht schmal gekam. Die aufnehmenden Bereiche benötigen, zwecks Expa Rettung und Sicherheit, der sich Fläche auf dem LHT-Ge Sanierungsarbeiten zur Flächenerweiterung sind derzeit in Triebwerke befinden sich ebenfalls auf Erweiterungskurs. In mehrheitlich ihre neue Heimat finden. In wenigen Einzelfäl dort werden händierend Fachkräfte gesucht.

Im letzten Quartal 2022 werden und wurden FRA Ost Mit zur Einarbeitung an ihrem neuen Arbeitsplatz, nach FRA N heruntergefahren. All diese Aktivitäten werden von einem P

Für die Zukunft bleibt abzuwarten, ob es eine kluge Ents „eigenen Hand“ zu geben. Ist es langfristig clever, sich me Drittanbietern qualitativ als auch quantitativ abhängig zu m Der Ursprung hierfür ist, nach meiner Meinung, die Spaltung triebส์übergängen zur DLH. Dieser Prozess ist bis jetzt imm che nach und nach folgen werden.

Euch Allen wünsche ich schöne Weihnachten, erholt Euch i

Wir sehen uns im Jahr 2023

Euer

Jens

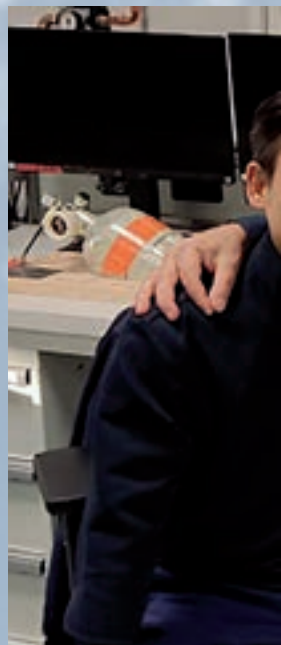


Marcio Hinz in der Sitzwerkstatt



MAK©AdobeStocks

Xuan Quyet Truong in
der R+S Werkstatt



die Werkstätten und Hamburg

FRA Ost sein, da dieser Arbeitsbereich ab dem 01.01.2023 sich der Lufthansa-Konzern aus der Räder- und Bremsen im Drittanbietermarkt bedient.

administrativer, als auch produktiver Seite einschneidende im Kolleginnen- und Kollegenkreis sehr groß. Die Frage, 2022?“

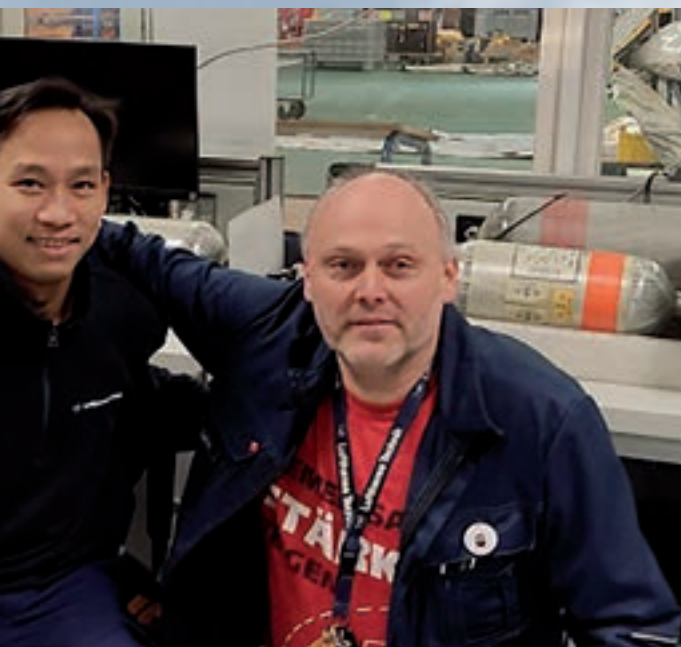
2022 abgeschlossen und umgesetzt wurde, konnten sich losen Bewerbungsprozess auf offene Stellen innerhalb allen Betroffenen Stellenangebote unterbreitet werden. dort Frankfurt von hunderten Kolleginnen und Kollegen in lichen Teil von der Corona Pandemie getrieben war.

halten ist, da es zu keinen betriebsbedingten Kündigungen nsionsplänen, dringend Fachkräfte, wie aktuell der Bereich lände in unserer alten Räderwerkstatt sichern konnte. Die n vollem Gang. Unsere Bereiche Sitze, Entertainment und n diesen Bereichen werden unsere Fachkräfte aus FRA Ost en wurde auch der Standort Hamburg gewählt, denn auch

arbeiterinnen und Mitarbeiter bereits in die neuen Bereiche, ord versetzt. Zeitgleich werden in FRA Ost die Kapazitäten rojektteam gesteuert.

scheidung war, das Räder- und Bremsengeschäft aus der ehr und mehr von Geschäft zu trennen und sich somit von nachen? Das ist die spannende Frage der nächsten Jahre. g der Lufthansa Technik-AG zum 01.01.2020 mit den Teilbe- her noch nicht vollständig abgeschlossen, da weitere Berei-

n diesen turbulenten Zeiten ein wenig.



Mathew Rock in der Triebwerkswerkstatt

