



MAGAZIN

Ausgabe 03/2016

- Vorwort des Vorsitzenden
- Generalangriff
- Tarifabschluss HAM WT
- DLH Bilanz 1. Halbjahr
- Interview mit Jörg Deike

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

© Gerisch/fotolia



VORWORT

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott

Liebe Mitglieder,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich begrüße Sie recht herzlich zu der Sommerausgabe 2016 unseres VL-Magazins.

In den vergangenen Ausgaben hatte ich in meinen Vorworten darauf hingewiesen, dass wir auch weiterhin mit großen Herausforderungen konfrontiert werden, die es gilt zum Wohle der betroffenen Lufthansesattinnen und Lufthansesatten zu meistern.

Die in der Lufthansa Technik bisher größte Aufgabe für die Betriebs- und Tarifpartner war es, die angeordnete Schließung des WT-Bereichs in Hamburg zu verhindern, die verbleibenden Arbeitsplätze dort langfristig zu sichern und den geplanten Abbau von 700 Stellen sozialverträglich zu regeln.

Angesichts des „Horror“-Forderungskatalogs der Geschäftsleitung, die hier massivste, nicht hinnehmbare Einschnitte in unsere Tarifverträge forderte und mit der kompletten Schließung von WT drohte, würden die Betriebs- und Tarifpartner dem nicht nachkommen, eine offensichtlich schier unmöglich zu lösende Aufgabe, gingen die Vorstellungen der Arbeitgeberseite weit über das Zumutbare hinaus!

Trotzdem ist den Betriebs- und Tarifpartnern gelungen, eine Lösung zu finden, die hart an der Schmerzgrenze liegt und die unterschiedlichsten Reaktionen ausgelöst hat.

Da gibt es die eine Seite, die die Eingriffe in die bestehenden Tarifverträge und die teilweise Aussetzung der zum 01.01.2017 anstehenden tabellenwirksamen Erhöhung der Gehälter zwar nicht mit Jubel zur Kenntnis genommen hat, diese Maßnahme aber angesichts der Tatsache, dass somit die meisten Arbeitsplätze für ein paar weitere Jahre erhalten werden können, als verschmerzbar empfindet.

Die andere Seite wird nicht müde, den Abschluss heftig zu kritisieren. So beklagt die ver.di-Jugend in Hamburg, dass dieser Abschluss die Gewerkschaft schädigt,

die Tarifverträge in unserem Konzern zerstören wird, die handelnden Personen sich haben unter Druck setzen lassen und die Gewerkschaft wesentlich kämpferischer, auch bereits vor den Verhandlungen, hätte auftreten müssen. Weiterhin wird die Möglichkeit der Sonderkündigung, wenn die vereinbarten Parameter eintreten, vehement abgelehnt.

Die Aussage, dass dieses Verhandlungsergebnis im Konzern als Blaupause angesehen wird und andere Bereiche mit ähnlich harten Forderungen und Drohungen um die Ecke kommen werden, hat sich bereits und wird sich auch weiterhin bewahrheiten.

Ferner gibt es Stimmen, die von einem Tabubruch reden und auch innerhalb unserer Vereinigung Luftfahrt wird dieses Ergebnis sehr kontrovers diskutiert.

Wer hat nun Recht, welche Argumente sind nun die Richtigen?

Ich persönlich denke, beide Seiten haben durchaus nachvollziehbare und verständliche Gründe, für oder gegen diesen umstrittenen Abschluss zu sein:

Es ist mit Sicherheit kein schönes Gefühl einen Arbeitsplatz zu haben, der seitens der Geschäftsleitung als unrentabel und somit als nicht mehr zu halten angesehen wird. Auch wenn die „Triebwerksbude“ bei einem Scheitern der Verhandlungen nicht von heute auf morgen geschlossen worden wäre, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen wären in diesem Fall einer mehr als ungewissen Zukunft ausgesetzt worden. Eine Situation, die man sicherlich niemandem wünscht, denn die andauernde Sorge um die eigene Existenz kann sich erheblich negativ auf das eigene Wohlbefinden, die Gesundheit und das private Umfeld auswirken. Die Erkenntnis, dass der eigene Arbeitsplatz durch Verzicht und Einschnitte nunmehr, wenn auch nur für eine begrenzte Zeit, gesichert ist, wirkt für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen einer solchen persönlichen Entwicklung entgegen.

Richtig ist aber auch, dass die Einschnitte in unsere Tarifverträge mit Sicherheit dauerhaft erhalten und die Begehrlichkeiten der Vorstände in den einzelnen Geschäftsfeldern und Bereichen damit nur weiter ge-

weckt werden. Was bei WT klappte, muss doch auch in anderen Betrieben funktionieren. Nur, dass die Arbeitsplätze dadurch nicht auf Dauer gesichert sind, dafür haben wir mittlerweile in unserem Lufthansa Konzern mehr als genügend Beispiele. Diesem Trend muss entgegengewirkt werden, denn sonst hat die Abwärtsspirale unserer Arbeitsbedingungen kein Ende. Unsere jetzigen Tarifverträge sind nicht vom Himmel gefallen, sondern wurden in vielen Jahren schwer erkämpft. Diese nun angesichts ständiger Drohungen seitens der Arbeitgeberseite dauerhaft aufzugeben und weiter auszuhöhlen, wäre in der Tat fatal.

Für die handelnden Kolleginnen und Kollegen in den Tarifkommissionen also eine durchaus verzwickte und schwierige Situation, denn hier müssen die persönlichen Schicksale der Betroffenen der Gewerkschafts- und Tarifpolitik gegenüber gestellt und sorgsam abgewogen werden.

Eine Aufgabe, um die man unsere Ehrenamtlichen mit Sicherheit nicht zu beneiden braucht.

Um diesen Spagat ausgewogen auf Dauer hinzubekommen, ist es daher absolut erforderlich, dass die Belegschaft nun endlich zusammenrückt, sich organisiert und sich gemeinsam den ständigen Forderungen der Arbeitgeberseite entgegen stellt!

Eine Zersplitterung im Betrieb ist nur der Geschäftsleitung dienlich!

Ja, die für WT getroffene Vereinbarung ist umstritten, aber wir sollten diesen Abschluss zum Anlass nehmen, miteinander konstruktiv zu diskutieren und auch zu streiten, um für die, mit Sicherheit kommenden, weiteren Forderungen der Geschäftsleitung gewappnet zu sein!

Aber auch unsere Vorstände sollten sich darüber klar sein, den Bogen nicht zu überspannen, denn wie

sagt der alte Handwerkerspruch?: „Wenn man eine Schraube zu fest dreht, reißt sie am Ende ab!“

Ich wünsche Ihnen einen schönen Restsommer und eine ruhige Zeit.

Bleiben Sie streitbar.

Ihr

Frank Schott

Bundesvorsitzender



In der Vergangenheit wurde das Lufthansa Callcenter Kassel nach zweimaligen erheblichen Tarifzugeständnissen am Ende trotzdem geschlossen. Die Arbeit der Verkehrsabrechnung Norderstedt wurde zuerst nach Indien, dann nach Krakau verlagert und der heutige Standort wird bald endgültig geschlossen. Große Teile des LH-Systemhauses wurden an IBM verkauft. Die dezentralen Lufthansa-Stationen werden nach der mit einem neuen TV VS DLH in 2005 und der dadurch damals erkaufte Sicherheit demnächst doch definitiv geschlossen. Das Wachstum der LHT findet seit Jahren nur noch im Ausland statt und die Arbeit wird zunehmend dorthin verlagert. Das sind nur einige Beispiele für „unsere“ gelebte Globalisierung.

Jetzt kommt es richtig dick

Um etwa zwei Drittel der Arbeitsplätze bei WT in der LHT Hamburg über das Jahr 2021 sichern zu können, hatte der Vorstand im Rahmen seines Projekts „chaliENGe“ eine **vollständige** Erfüllung seiner Forderungen auf Tarif- und Betriebsebene in seiner Planung zu Grunde gelegt.

Ansonsten sei der Triebwerkstandort Hamburg zukünftig nicht mehr zu halten! Fakt ist jetzt schon, dass es trotz der tariflichen und betrieblichen zugestandenen Verhandlungsergebnisse vom 20.07.2016 auf jeden Fall einen Personalabbau von 700 Mitarbeitern geben wird.

In der LHT sind noch weitere Bereiche vom Arbeitsplatzabbau bedroht. Bei WE heißt ein entsprechendes Projekt „WE Grows Global“, dass schon in seinen ersten drei Buchstaben die Zukunft beschreibt: „WEG“! Und auch weitere LHT-Bereiche sollen nicht ungeschoren davonkommen.

Die LCAG-Vorstände haben mit dem Programm „C40“ ab 2017 ebenfalls Sprengstoff gezündet. Zur Einsparung von mindestens 50 Mio. € Personalkosten sollen weltweit 800, in Deutschland 500 Stellen gestrichen werden.

In der LSG will der Vorstand in Europa bis 2021 von 23 Standorten 16 schließen und einen neuen Produktionsplatz in Tschechien errichten. Dem Vorhaben würden in Deutschland 1.700 Arbeitsplätze zum Opfer fallen.

Bei der LFT ist die Pilotenausbildung im Umbruch und keiner weiß bisher genau, wie sich das auf den Erhalt der Arbeitsplätze auswirkt.

Bei der Menge an geplanten Umgestaltungen wird man schon bald schwindlig und neigt dazu, in der Aufzählung das eine oder andere Paket zu vergessen.

Massive Eingriffe

Natürlich haben die Arbeitgeber immer ein „Allheilmittel“ im Angebot: Man müsse nur einzelne Tarifverträge absenken, verändern oder ganz abschaffen, dann wird alles gut.

Bisher hatten sie zwar nur bei der LHT (HAM WT) und der Fracht, dort in Nuancen leicht abgewandelt, in den vergangenen Monaten folgendes konkret und ultimativ gefordert. Details zu den einzelnen Unternehmen lesen Sie in weiteren Artikeln dieser Ausgabe.

- **Schaffung neuer, niedriger bewertete Tätigkeitsmerkmale und Änderung der Vergütungsstruktur in den TV VS**
- **Die Tarifierhöhung zum 1.1.2017 soll nicht umgesetzt werden und auf lange Sicht soll es überhaupt keine Tarifierhöhungen und auch keine Stufensteigerungen mehr geben.**
- **Die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sollen auf 20% des individuellen Stundensatzes gesenkt werden. Auch die VDS-Bestimmungen sollen entfallen.**
- **Die Schichtzulage von 3,6% soll für alle ersatzlos gestrichen werden.**
- **Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld soll halbiert werden und der Zuschlag zum Urlaubsgeld soll ganz entfallen.**
- **Bestehende Regelungen zur Ergebnisbeteiligung sollen verschlechtert werden.**
- **Neue Mitarbeiter sollen nur noch Anspruch auf 25 Tage bezahlten Urlaub haben, sollen**

aber 10 unbezahlte Tage einplanen können.

- **Bisher nicht konkret genannt aber sehr hilfreich beim Personalabbau, ist die Abschaffung der Unkündbarkeit nach 15 Dienstjahren.**
- **Der beliebige Wechsel von der 37,5-Stundenwoche zur 35- bzw. 40-Stundenwoche ohne Lohnausgleich ist angestrebt.**

Auch wenn der Arbeitgeber bei der LHT und im Besonderen bei WT nicht alles wunschgemäß umsetzen konnte und (auch noch) Gegenleistungen erbringen musste, bleibt die Absicht, unsere Tarifverträge zu „schleifen“, deren Thema Nr.1.

Jetzt muss jede und jeder aufwachen!

In Frankreich hätte es schon bei der Ankündigung solcher Forderungen längst brennende Ölfässer auf der Runway gegeben. Bei uns ist zu erwarten, dass der jetzt angebotene „kleiner Finger“ am Ende den Verlust der ganzen (Konzern-) Hand bedeuten könnte.

Noch nie waren unsere Manager so einfalllos bei ihrer Krisenbewältigungsphilosophie. Dabei ist es bei der LHT nicht mal eine echte Krise! Stattdessen soll die beabsichtigte dramatische Senkung der Personalkosten den Anlegern für die Zukunft versprochene Gewinne garantieren. Manager und Vorstände werden dafür aber nicht bezahlt. Sie sollen ideenreich Geschäfte akquirieren, damit die Unternehmen stabil und erfolgreich bleiben. Können sie das nicht, müsste man auch das Management und die Vorstände reduzieren und/oder ganz austauschen.

Die Verhandlungsergebnisse bei der LHT / WT, für die die Erklärungsfrist am 31.08.2016 endet, beinhalten auch einen 10-jährigen Kündigungsschutz. Die Rettung dieser vielen, zum „Abschuss“ freigegebenen Arbeitsplätze ist durch Lohnverzicht gar nicht möglich.

Wo sollen denn die Mitarbeiter hin, die keine der angebotenen Abbaumaßnahmen in Anspruch nehmen können, wenn im gesamten Konzern mit deutlich weniger Personal ausgekommen werden soll. Da bleibt am Ende dann auch der Kündigungsschutz auf der Strecke.

Bevor noch nicht einmal die Unterschriften unter das WT-Verhandlungsergebnis erfolgt sind, verlangte am 12. August 2016 die LHT Geschäftsleitung zur Sicherung der Flugzeugüberholung (HAM WM4) Einsparungen von 30 € je Arbeitsstunde und möchte sich an der WT Einigung orientieren.

Die Gewerkschaft ver.di braucht zur Abwehr dieses Generalangriffs auf all unsere tariflichen Errungenschaften in dieser ultimativ geforderten Form kompetente, entscheidungsfreudige und mit Rückgrat ausgestattete Tarifkommissionsmitglieder und einen lückenlosen Rückhalt in der Belegschaft - nicht nur bei ihrer Mitgliedschaft und bei den Betriebsräten!



Werner Langendörfer

Fakten, Fakten, Fakten

Kündigungsschutz in Hamburg teuer erkauft

Am 2. Juli 2016 gegen 06.00 Uhr morgens kamen in Kaltenkirchen bei Hamburg die Verhandlungen zum Erhalt der Triebwerküberholung bei der LHT in Deutschland zu einem vorläufigen Ende. Nach wochenlangen internen Sitzungen und Verhandlungen einigten sich die ver.di-Geschäftsfeldtarifkommission LHT/IT und der Arbeitgeber auf ein Ergebnis, zu dem jetzt die ver.di-Mitglieder aus den betroffenen Bereichen bis zum 22. August 2016 befragt werden. Der ultimativen, unnachgiebigen Haltung des Arbeitgebers stand auf ver.di-Seite bis kurz vor Schluss ein „Wir geben nix“ entgegen. Wieder einmal galt es für unsere Mitglieder in der Tarifkommission abzuwägen, ob und wieviel man noch aus unseren Tarifverträgen opfern könne, um Arbeitsplätze auf absehbare Zeit zu sichern.

Ausgangslage

Die Lufthansa Technik sah sich außerstande die Überholung des zukünftigen LEAP-Motors in Hamburg zuzusagen, wenn die Kosten von ca. 150 USD nicht auf wenigstens 90 USD (eigentliches Ziel 60 USD) gesenkt werden können. Selbst bei Erreichung dieser Vorgabe, für die der Arbeitgeber einen umfangreichen Forderungskatalog vorlegt hatte, wird die Personalstärke bei WT von ca. 2.000 Beschäftigten um 700 gekürzt werden müssen.

Arbeitsplätze

Diese 700 Arbeitsplätze werden bis zum Jahr 2022 kontinuierlich abgebaut. Dazu sind jetzt sog. sozial-

verträgliche Lösungen angeboten und ausgehandelt worden. So sollen Aufhebungsverträge mit Abfindung und „Sprinter“-Prämie, vorzeitiger Renteneintritt mit

Abfindung, Arbeitnehmerüberlassung in andere Unternehmen und aus Zeitguthaben bezahlte Freistellungen ermöglicht werden. Es gibt für die betroffene Klientel ab Jahrgang 1963 und älter auch einen neuen Altersteilzeitvertrag mit zusätzlichen finanziellen Anreizen. Versetzungen innerhalb des Konzerns, vermehrte Genehmigung von Teilzeit und Sonderurlaub sowie Verlängerung von Elternzeit runden die Palette ab. Ein Abbau von Leiharbeitern ist bei nicht kritischen Stellen vorgesehen. Der Betriebsrat LHT Hamburg hat einen „Interessenausgleich und Sozialplan“ beschlossen.

Kündigungsschutz

Für die verbleibenden rund 1.300 Beschäftigten gilt ein Tarifvertrag „Kündigungsschutz“ dessen Laufzeit am 1. Januar 2017 beginnt und am 31. Dezember 2026 endet. Er ist allerdings auch an die Laufzeit des Tarifvertrags „Arbeitszeitkorridor“ gekoppelt. Eine eventuell auftretende Krise im verabredeten Zeitraum führt automatisch zu neuen Verhandlungen.

Gegenleistung Arbeitszeit

Auf der Basis des § 14 5a des Manteltarifvertrags gibt es für WT Hamburg und Frankfurt einen TV „Arbeitszeitkorridor“ (Laufzeit 1.1.2017 – 31.12.2026) der eine

Erhöhung der wöchentlichen Grundarbeitszeit von 37,5 auf 39,5 Stunden ohne Lohnausgleich vorsieht. Mitarbeiter in ATZ sind davon nicht betroffen. Für WT Hamburg hat der Betriebsrat Betriebsvereinbarungen zur Erweiterung der Betriebszeiten auf 24 Stunden an 7 Tagen (abhängig von betrieblichen Erfordernissen) und zur Einführung eines 3-Schicht-Betriebs in produktiven Bereichen und produktionsnaher Administration abgeschlossen. Die Umsetzung noch zu erstellender Schichtpläne soll im ersten Halbjahr 2017 erfolgen.

Zur flexiblen Anpassung der Arbeitszeit dürfen Schichten auf bis zu 10 Stunden verlängert und auf bis zu 4 Stunden verkürzt werden.

Ganze Schichten können auf planmäßig freie Tage verlegt werden und ganztägige Arbeitszeit kann für einzelne oder mehrere Tage verschoben werden. Für diese Flexibilität ist ein Bonussystem in Aussicht gestellt worden. Last but not least ist bei Rauchpausen und privaten Unterhaltungen auszustempeln.

Gegenleistung Lohnverzicht

In einem neu gefassten TV VS LHT/IT, der ab 1. Januar 2018 unbefristet gelten soll, wird eine neue Qualifikationsstruktur und Eingruppierung für WT eingeführt. Der Vormann mit höherwertigen Aufgaben (bisher VG3E) wird in Vormann (VG 3D) unter individueller Beibehaltung der bisherigen Vergütungsgruppe übergeleitet. SF2 mit höherwertigen Aufgaben (VG 3C) und SF2 (VG 3B) werden auf Senior Engine Mechanic (VG 3B) unter individueller Beibehaltung der bisherigen Vergütungsgruppe übergeleitet. SF0 und SF1 (VG 2C) werden zu Engine Mechanics mit VG 2B. Überschreitungen des Endwerts VG 2B werden durch Überleitungszulagen ausgeglichen.

Die Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich entspricht einer Lohnkürzung von rund 5%.

Die WT-Mitarbeiter müssen auf 1,87%-Punkte dauerhaft verzichten und erhalten ab 01. Januar 2017

von den ausgehandelten 2,2% Vergütungserhöhung 0,33%. Für die anderen Mitarbeiter im Geltungsbereich des VTV LHT/IT wird die Vergütungserhöhung um 0,4%-Punkte auf 1,8% reduziert.

Diese Absenkung um 0,4% soll auch bei einer möglichen Konzern-Vergütungserhöhung ab 2018 erneut greifen.

Die Alt-Regelungen des MTV für Mitarbeiter, die vor dem 1.1.2005 im Konzern beschäftigt waren, entfallen ab 1. Januar 2017 für WT-Mitarbeiter dauerhaft. Dies betrifft u.a. die Regularien zur Arbeit am Feiertag und Vorfeiertag sowie Leistungen bei Schichtdienstuntauglichkeit. Dadurch wird aber auch die Schichtzulage in Höhe von 3,6% nicht mehr gezahlt. Die im Dezember 2016 gezahlte Schichtzulage wird Übergangsweise für fünf Jahre einmal jährlich im Februar in einer Summe ausgezahlt. Die Zeitzuschläge für WT-Mitarbeiter reduzieren sich ab Januar 2017 auf 50% an Sonntagen, 25% für die „helle“ und 40% für die „dunkle“ Nacht.

Bonus

Für die WT-Mitarbeiter (ohne Azubi) in Deutschland wurde ein TV „Ergebnisbeteiligung WT plus“ abgeschlossen, der an die Laufzeit des TV „Arbeitszeitkorridor“ gekoppelt ist. Eine erste mögliche Auszahlung könnte im Jahr 2018 zum Tragen kommen.

Ausblick

Es ist abzusehen, dass sich andere LHT-Bereiche, vielleicht auch andere LH-Konzernbereiche, in ihrer Tarifpolitik an diesem Ergebnis orientieren werden.

VL-Redaktion



© VRD/fotolia

Spitzentechnologie zum Schleuderpreis

In einem wochenlangen harten Verhandlungsmarathon wurde bis zum frühen Morgen des 22. Juli 2016 hart zwischen den Parteien gerungen, bestmögliche Lösungen für beide Seiten herauszustellen. In zähen und schwierigen Verhandlungen wurde ein Ergebnis gefällt, welches unter Umständen zu erheblichen Einschnitten bei vielen Kolleginnen und Kollegen in ihren Lebensplanungen führen wird.

Wie in der Geschäftsfeldtarifkommission abgestimmt, überwogen die positiven Begleitumstände zur zukünftigen Weiterführung des Triebwerksgeschäfts in Deutschland.

Als fader Beigeschmack bleibt aber, dass alle Kolleginnen und Kollegen, die ja umfangreich mit allen nur denkbaren Qualifikationen und Berechtigungen ausgestattet sind, ihr geballtes Fachwissen zukünftig zu Dumpingpreisbedingungen anbieten müssen.

„Spitzentechnologie für ein Butterbrot und ein Ei“, das ist heftig, so die Fachkräfte!

Eigentlich ist es unvorstellbar, dass es in der hochmodernen Industrienation Deutschland überhaupt jemals möglich ist, Menschen in einer Art von Qualitätsarbeit zu „Schleuderpreisen“ arbeiten zu lassen.

Spitzentechnologie zum Dumpingpreis hat somit einen weiteren prominenten Namen erhalten - LUFTHANSA-TECHNIK AG, Triebwerksüberholung Deutschland!

Hinter den Kulissen eines Unternehmens mit Welt Ruf arbeiten zukünftig Kolleginnen und Kollegen beim Kranich in Deutschland für weniger Geld und

sollen bei längerer Arbeitszeit auch an Wochenenden Höchstleistungen erbringen.

Die Schwellen der Zumutbarkeit werden nicht nur „angekratzt“ - sie sind deutlich überschritten worden. Einen Lohnkonkurrenzkampf mit sogenannten „Drittländern“ werden wir dennoch nicht gewinnen können.

Eine Meinung von

Jörg Deike



© remar/fotolia

Interview mit Jörg Deike



© sveta/fotolia

Die VL-Redaktion befragte Jörg Deike, VL-Tarifkommissionsmitglied in der ver.di-GFTK-LHT/IT (Geschäftsfeldtarifkommission) und Betriebsrat der LHT in Hamburg, zum Verhandlungsergebnis über den Fortbestand der Triebwerksüberholung in Deutschland.

VL-Redaktion: Jörg, Du als Betriebsrat und LHT-GFTK-Mitglied hast mit den Mitgliedern der Kommission für fast 2000 Menschen in der Sparte Triebwerk eine Entscheidung getroffen, WT in Deutschland zu halten, allerdings auch mit empfindlichen Begleiterecheinungen. Welche grundlegende Haltungen haben die anwesenden Kommissionsmitglieder bewogen so zu entscheiden, denn die Ausgangslage und die Forderungen des Arbeitgebers waren ja schon fast unredlich?!

Jörg Deike: Ja, die Grundhaltung des Arbeitgebers (AG) war in allen Verhandlungsrunden und zu den

strittigen Punkten mehr als hart! Unser Standpunkt war, Mehrarbeit und Mehrleistung bei annähernd gleichem Lohn ja, aber nur dann, wenn der AG bereit ist, eine signifikante Nachbesserung bei der neuen Eingruppierung des SF0 / SF1 vorzunehmen und eine attraktive Arbeitsplatzgarantie für 10-12 Jahre anzubieten.

VL-Redaktion: In Ordnung, diese Ziele sind zwar erreicht worden, aber die Kröten, die geschluckt werden mussten, überwiegen aber und die Kolleginnen und Kollegen bei WT, die Menschen bei LHT insgesamt, scheinen eher unglücklich mit der erzielten Kompromisslösung zu sein, da sie auch sehr tief in die individuelle und persönliche Lebensplanung der Menschen eingreifen. Ist bzw. war Euch das bewusst?

Jörg Deike: In der Nacht, in der die Entscheidung getroffen wurde, waren die gegensätzlichen Haltungen derart festgefahren, dass die GFTK vor der Frage

Interview mit Jörg Deike

Fortsetzung

stand, die angebotenen Gegenleistungen des AG in Gänze zu verwerfen und die Verhandlungen für gescheitert zu erklären. Erst als der sog. „Last Call“ des AG vorgelegt worden war, kam wieder Bewegung in die festgefahrene Verhandlung, die dann letztlich mit einer Zustimmung der Tarifkommission beendet wurde. In Abwägung zwischen „Kröten“, annehmbaren Zugeständnissen und dem erreichten Kündigungsschutz, haben die WT-ver.di-Mitglieder nun die Möglichkeit, in einer Mitgliederbefragung bis zum 22. August 2016 (nach Redaktionsschluss) ihr Votum zu dem Verhandlungsergebnis abzugeben.

VL-Redaktion: Wie war Deiner Meinung nach die Stimmung bei den Arbeitgebern, nachdem die zustimmende GFTK-Entscheidung übermittelt wurde?

Jörg Deike: Der AG war erst einmal sichtlich erleichtert, ist sich aber anscheinend der Tragweite dieser Entscheidung nicht bewusst, dass damit reihenweise unzufriedene, unmotivierte und leistungsunwillige Mitarbeiter erzeugt werden könnten. Man sollte aber bedenken, dass es in Deutschland kaum Unternehmen gibt, die 10-jährige Arbeitsplatzgarantien vertraglich überhaupt anbieten. Das geht halt nur mit international gut aufgestellten oder sehr etablierten Firmen, so wie Lufthansa Technik!

VL-Redaktion: Könnte das also für den AG ein „fauler“ Kompromiss gewesen sein, denn wir sind der Meinung, dass Ihr in der GFTK vielen Forderungen des AG nachgekommen seid, bzw. Ihr deutliche Zugeständnisse gemacht habt.

Jörg Deike: Wie gesagt, im Abwägungsprozess zum Gesamtbild der Verhandlungen, war der mittelfristige Schutz von 1300 Arbeitsplätzen mit einer 10-jährigen verbrieften Verlängerung am Ende ausschlaggebend. Es wäre für den Arbeitgeber ein leichtes gewesen,

wenn er mit einem neuen Triebwerk, in einem neuen Land, in einer neuen Halle, auf einer neuen grünen Wiese, mit neuen Mitarbeitern und mit neuen Schulungskonzepten unbelastet eine Fertigung zu starten, statt das schwierige Bestandsumfeld in Deutschland neu zu ordnen. Das wäre vielleicht auch dem Preispagat zwischen 150\$ und 90\$, ja gar 60\$, zuträglicher gewesen und hätte das Produkt für das Unternehmen auch attraktiver gemacht, so meine Meinung dazu! Für Deutschland spricht unser Know-how, hohe Zuverlässigkeit und Qualität, sowie Einschätzbarkeit der Arbeit an sich! Nun haben wir die Entscheidung getroffen und haben zu einem hohen Preis für Zukunftssicherheit gesorgt. Wir haben aber auch der Spitzentechnologie zum Schleuderpreis eindeutig Schub verliehen, und dies müssen wir uns gemeinsam in der GFTK nachsagen lassen, ohne Wenn und Aber! Aber auch Kritik müssen wir aushalten können!

VL-Redaktion: Was sagt Dir Dein Bauchgefühl, wenn es um die Befragung der ver.di-Mitglieder geht? Tragen sie Eure Entscheidung mit oder kann es hier noch zu einem signifikanten Umschwung kommen?

Jörg Deike: Wir hatten aus der Mitgliedschaft bereits ein klares Verhandlungsmandat erhalten, befragen die Mitglieder zu unserer Entscheidung aber erneut. Mich beschleicht zwar ein Gefühl, dass es auch eine Entscheidung gegen unser Verhandlungsergebnis geben kann, hoffe aber, dass das Ergebnis mitgetragen wird. Gewiss ist allerdings auch, dass die LHT in anderen Bereichen, wie WM, WI und WN mit ähnlichen Forderungen antreten wird.

VL-Redaktion: Jörg, vielen Dank für Deine Einschätzung und viel Erfolg bei den anstehenden Verhandlungen für andere Bereiche!

Was geht ab bei Lufthansa?

Eine Stimme aus dem Volk

Ich werde versuchen, unverblümt und abstrakt, die Lage innerhalb der Lufthansa zu beleuchten. Es wird manchen nicht gefallen, was er da zu lesen bekommt.



Stellenabbau

Die Nachrichten aus dem Konzern über Stellenabbau allerorten lässt nichts Gutes erahnen.

Bei der LSG stehen laut Vorstand bis zu 1700 Vollzeitstellen zu Disposition. Sieben Standorte in Deutschland sollen geschlossen werden.

Warum ist das so? Wenn Lufthansa immer mehr Flugzeuge zu ihren Töchtern verlagert und es dort keinen Service für die Kunden mehr gibt, dann brauche ich auch keine Küchen mit Personal. Die paar Sandwiches, die tatsächlich gebraucht werden, sollen zukünftig in Tschechien in einer neuen Küche produziert werden.

Spricht man dieses LSG-Problem bei dem einen oder anderen Kollegen an, erntet man oft Schulterzucken oder bekommt den Spruch, es gehe ja nur um die „Kartoffelschäler“. Nur heute schält keiner mehr Kartoffeln bei der LSG.

Das Desinteresse der Kollegen innerhalb des Konzerns ist erschreckend, wenn andere als der eigene Bereich geschlossen oder ausgelagert werden sollen.

Zuerst wurden die Callcenter in Deutschland, trotz Zugeständnissen seitens der Mitarbeiter und ver.di, geschlossen oder verlagert. Die Arbeit der Verkehrsabrechnung wurde erst verlagert und Norderstedt wird bald ganz geschlossen. Der Einkauf, die Lohnabrechnung und weitere Personalangelegenheiten wurden nach Krakau in Polen verlagert.

Viele Bereiche wurden vor Jahren schon geschlossen und/oder deren Arbeit ins Ausland verlagert. So auch Überholungen von Flugzeugen.

Hat das jemanden wirklich interessiert? Ich behaupte einmal, NEIN. Nach dem Motto, es betrifft mich nicht und mein Arbeitsplatz und ich sind wichtig, die Firma kann nicht ohne mich. Nein, die Firma kann auch ohne dich! Selbst wenn Nachbarbereiche zur Disposition standen, haben „Kollegen“ noch Vorschläge gemacht, wie man schneller und noch besser ohne diesen Bereich auskommen könnte. Viele Mitarbeiter haben sich so oft selbst abgebaut.

Nur, jetzt ist es soweit. Die Einschläge des Arbeitsplatzverlustes kommen immer näher. Wenn in der Vergangenheit noch sozialverträglich Personal über ATZ oder Aufhebungsvertrag abgebaut werden konnte, wird das vor allem für die Jüngeren bald nicht mehr gehen.

Was geht ab bei Lufthansa?

Fortsetzung

Bei der LH Cargo spricht man, dass über 800 Stellen/Mitarbeiter zu viel an Bord sind. Ein Großteil der rund 500 in Deutschland betroffenen Mitarbeiter könne über ATZ oder Abfindung abgebaut werden. Hört sich erst mal nicht so tragisch an. Es wird aber auch gemunkelt, dass die MD11 ausgemustert werden soll. Also sind früher oder später noch mehr Mitarbeiter vom Arbeitsplatzverlust betroffen. Dass die dann auch noch sozialverträglich abgebaut werden können, halte ich für fraglich.

Gerüchte sagen, dass in der Folge die Mitarbeiter der LTMI dann (wieder) zur Technik wechseln sollen. Da frage ich mich, was sollen die da machen? Die Qualifikationen passen nicht. Eine Verteilung der Mitarbeiter innerhalb der Technik ist auch deshalb schwer vorstellbar, denn die LHT hat selbst auch schon genug eigene Probleme, um ihre Mitarbeiter zu beschäftigen.

Auch bei der Passage wird die Luft immer dünner. Hier werden die dezentralen Stationen definitiv geschlossen. Wenn Lufthansa nicht mehr selbst dort hinfliegt, braucht sie vor Ort auch kein eigenes Personal mehr. Zu denken, wenn mein Arbeitsplatz auf der Station wegfällt, kann ich immer noch nach Frankfurt oder München wechseln, halte ich für wenig glaubwürdig. Niemand kann vorhersagen, wie lange die Hubs Frankfurt und/oder München noch durch LH Personal betreut werden.

LHT Hamburg

Hier hatte der Vorstand der Technik im Februar zum Großangriff auf unsere Tarifverträge geblasen. Damit wurde eine neue Seite im Umgang miteinander aufgemacht und Forderungen gestellt, die dem Vorstand nicht einmal die Röte ins Gesicht trieben. Da frage ich mich, was das noch mit sozialer Partnerschaft zu tun hat. Die Forderungen zum möglichen Arbeitsplatzverlust von 1300 der 2000 bei WT waren so überzogen, dass ich nur den Kopf schütteln konnte.

Von Anfang an war klar: Egal was ver.di und die Mitglieder der Tariffkommission machen - am Ende

sind sie in jedem Fall die Dummen. Die GFTK-LHT/IT hatte nun im Juli nach langen Verhandlungen Teilen der Forderungen des Arbeitgebers zugestimmt und dafür einen 10-jährigen, mit Klauseln versehenen Kündigungsschutz für 1300 Mitarbeiter erhalten. Wäre die GFTK dem Arbeitgeber nicht entgegen gekommen, hätten den 700 Mitarbeiter in der Folge bis 2022 vielleicht dann auch alle folgen müssen.

Ich war und bin trotzdem der Meinung, wenn ich sowieso meinen Arbeitsplatz verlieren werde, dann will ich das Arbeitslosengeld wenigstens auf meinen alten und nicht auf den reduzierten Lohn bekommen. Mein Vorschlag war deshalb: klare Absage an diesen Horrorkatalog! Hat leider nicht geklappt!

Seien wir doch mal ehrlich: Trotz sozialverträglichem Personalabbau könnte die Technik nicht alle übrig bleibenden Mitarbeiter beschäftigen. Sicherlich wird der eine oder andere innerhalb der LHT oder im Konzern unterkommen können. Aber das Gros wird durch das Raster fallen.

Die Erfüllung eines Teils der Forderungen, hat jetzt, wie wir schon sehen können, Signalwirkung auf die ganze Technik. Daher glaube ich, in der Technik, der Cargo und der LSG soll erprobt werden, was später im ganzen Konzern umgesetzt werden soll.

Ausblick

Der Arbeitgeber kann auch nur solche Forderungen aufstellen und durchsetzen, weil nicht mehr Mitarbeiter organisiert sind und auf die Straße gehen. Hier rächt sich der Gedanke, „*ich spare mir das eine Prozent Gewerkschaftsbeitrag und gehe lieber mit meiner Frau schön essen*“. Ich bekomme sowieso meine Lohnerhöhung, auch ohne mich zu organisieren. Nur wenn man später einmal Arbeitslosengeld bekommen sollte, wird es eng mit „*schön essen gehen, mit der Frau*“.

Es wird immer, auch mit Unterstützung der Geschäftsleitung, auf die harte, unnachgiebige VC geschimpft. Ich habe aber bis dato noch nicht gehört, dass Hun-

derte von Mitarbeitern aus dem Cockpit abgebaut wurden oder werden.

Herr Weber hatte vor Jahren schon als Zentralbevollmächtigter des Technikvorstandes Abraham mal gesagt, „*Die Lufthansa wird es immer geben*“.

Ich will das mal in anderen Worten sagen: In nicht allzu ferner Zukunft wird der Kranich auf gelben Grund nicht mehr am Himmel und am Boden zu sehen sein. Da gibt es zwar noch die Lufthansa, ohne Zweifel, aber nicht mehr mit eigenen Flugzeugen und Betrieben, sondern mit („Billig-“) Töchtern, die im Auftrag der Lufthansa fliegen und arbeiten werden.

Die Lufthansa besteht dann nur noch aus Vorstand, Verwaltung mit Stabstellen und einem Briefkasten. Der könnte in Frankfurt stehen, mit einer Fahne auf dem Vorplatz, oder um Steuern zu sparen, im europäischen Ausland. Wird auch gerne genommen.

Eine Meinung von

Reinhard Bind



50 Kerzen auf der Torte

LSG hat Geburtstagsjubiläum



Am 1. Juli 1966 wurde die LSG - Lufthansa Service GmbH als 100%-Tochter der Lufthansa gegründet und lieferte den Bordservice an vier deutschen Flughäfen. Ab 1989 begann die weltweite Expansion des Unternehmens. Im Jahr 1993 kaufte LSG 25% der Anteile von der American Airlines Tochter Sky Chefs, die damals 33 Betriebe in USA betrieben hat. Ab diesem Zeitpunkt gab es für den größten Airline-Caterer einen gemeinsamen Markenauftritt als LSG/Sky Chefs. 1995 wurde dann die LSG Lufthansa Service Holding AG als Dachgesellschaft mit Sitz in Neu-Isenburg gegründet.

Heute ist LSG/Sky Chefs mit rund 30% des Weltmarktes der größte Anbieter von Bordverpflegung. Der Umsatz entwickelte sich von 1,1 Mrd. € im Jahr 2000 auf über 3 Mrd. € im Jahr 2015. Die Mitarbeiteranzahl weltweit wuchs im gleichen Zeitraum von 13.000 auf 34.310.

Herzlichen Glückwunsch

Der jahrelange Wunsch der Konzernmutter zum Verkauf der Tochter LSG/Sky Chefs scheiterte entweder an mangelnden Interessenten oder vielleicht auch an der Preisvorstellung. Umgesetzt wurde er bisher nicht!

Nachdem die Mitarbeiter in den vergangenen Jahren erhebliche Lohn- und sonstige Tarifvertragseinbußen zum Erhalt ihrer Arbeitsplätze hingenommen hatten und die deutschen Stationen in eigenständige GmbH umgewandelt wurden, gibt es im Geburtstagsjahr ein ganz besonderes „Geschenk“ für die Belegschaft.

Im Juni 2016 wurde bekannt, dass der LSG-Vorstand einen kompletten Umbau der LSG-Europa-Struktur plant. Bis 2021 sollen die derzeit 23 Produktionsstätten auf sieben reduziert werden, die Mitarbeiterzahl um rund 2.400 gekürzt werden. Dafür ist ein neuer Standort in Tschechien, der neuen „Wunschheimat“ des Lufthansa-Konzerns, geplant.

Die Gewerkschaft ver.di zweifelt an der Notwendigkeit dieser Maßnahmen, befürchtet aber das endgültige Aus für die LSG-Betriebe in Berlin, Bremen, Dresden, Hamburg, Hannover, Leipzig und Stuttgart. Von dem für Deutschland geplanten Personalabbau von 1.700 Mitarbeitern wären allerdings auch die Hub-Standorte Frankfurt und München sowie der Standort Köln/Düsseldorf mit über 1.200 Mitarbeitern betroffen.

Die ver.di-Mitglieder können im Bedarfsfall auf Einhaltung ihrer gültigen Tarifverträge „Kündigungsschutz bis 31.12.2020“, „Rationalisierungsschutz“ und Manteltarifvertrag klagen.

Die ver.di Geschäftsfeldtarifkommission forderte in einem Rundschreiben zur Begegnung auf diese Herausforderung „eine geschlossene LSG-Belegschaft“. Wir erweitern diesen Wunsch auf eine „eng zusammenstehende Konzernmitarbeiterschaft“!

Zum Schluss sagen wir noch einmal „Blahopřání“, das ist tschechisch und heißt „Herzlichen Glückwunsch“.

VL-Redaktion

C 40

nur ein Programm oder doch Sprengstoff?

Bei der Erfindung von Abkürzungen war man bei Lufthansa immer schon einfallsreich. C40 heißt nun ein neues „Spar“-Programm bei der Cargo, das in einem Town-Meeting am 10. Juni 2016 vorgestellt wurde. Sparen heißt im Lufthansa-Deutsch neuerdings „Personalabbau“! So auch hier.

Da die Branche an Überkapazitäten (die Kapazitäten seien drei Mal so hoch, wie die Nachfrage) und Preiskampf leidet, darüber hinaus die LCAG im vergangenen Jahr einen deutlichen Gewinneinbruch verzeichnen musste, sollen das Programm C40 und neue Frachtkonzepte, z. B. im Privatgeschäft und Online-Handel, den Turnaround bringen. Die Cargo-Produktinitiative „Cargo eVolution“ zur Kostensenkung und Erlössteigerung soll Marktanteile zurückgewinnen. Diese Programme laufen unter den Titeln „td.Pro“, „td.Basic“ und „myAirCargo“. Als weiterer Schritt wird der Rückkauf von 59% an der Time Matters GmbH am 09. August 2016 bekannt gegeben. Damit hält LCAG wieder 100% an diesem Unternehmen.

War zunächst eine Kostenreduzierung von mindestens 40 Mio. € jährlich vorgesehen, sprach man wenig später bereits von einem jährlichen Fixkostenabbau von 80 Mio. €. Die Mindestkostensenkung soll beim Personal mindestens 50 Mio. € und bei der Dienstleistung wenigstens 25 Mio. € betragen.

Ab 2017 soll dieses Programm, das aus 172 Einzelmaßnahmen besteht, schrittweise greifen und beinhaltet eben auch eine Personalkürzung. Von den weltweit noch vorhandenen rund 4.600 Mitarbeitern der Fracht werden bis zu 800, davon bis zu 500 alleine in Deutschland, aus der Verwaltung und der Abfertigung entfallen. Wegen des (noch) vorhandenen Kündigungsschutzes für Mitarbeiter mit mehr als 15 Dienstjahren ist derzeit davon auszugehen, dass der Abbau nicht über Kündigungen sondern mittels ATZ und Abfindungen erfolgen könnte.

Eine Flottenverkleinerung der derzeit vierzehn MD11 (davon zwei geparkt) und fünf B777 stünde in den kommenden Monaten nicht zur Debatte. Im LCAG-Vorstand ist man aber schon sicher, dass „Das Sparprogramm alleine nicht ausreichen wird, um unser Ergebnis wieder auf das Niveau von 2014 zu steigern“, so der Vorsitzende Gerber.

Christine Behle, im ver.di Bundesvorstand für Verkehr zuständig, forderte im Juli vom Cargo-Management ein bis dato vermisstes „zukunftsträchtiges Konzept“ und bezeichnete ein reines Kostensenkungsprogramm mit Personalkürzungen als „den falschen Weg“. Sie kündigte an, nur sozialverträglichen Lösungen zuzustimmen.

Generalangriff auf die Tarifverträge im Konzern wird fortgesetzt!

Am 17. Juni 2016 hatte der Fracht-Vorstand die Gewerkschaft ver.di im Rahmen des Programmes C40 zu zeitnahen Gesprächen und Verhandlungen aufgefordert. Der vorgeschlagene Themenkatalog war nicht unerwartet bereits zu großen Teilen aus der Ursprungsforderung bei der Technik bekannt: 35 Stundenwoche mit Lohnabsenkung, Verzicht auf die ausgehandelte Lohnerhöhung von 2,2 % zum 1. Januar 2017, Kürzung der tariflichen Grundvergütung, auch durch Absenkung der Endwerte, Aussetzen der Stufensteigerungen und (natürlich) auch die Abschaffung des Zuschlags zum Urlaubsgeld. Die ebenfalls geforderte Erhöhung der Auslöseschwelle für die tarifliche Ergebnisbeteiligung hört sich bei der gegenwärtigen Bilanzsituation der LCAG schon wie Hohn an.

Die ver.di Geschäftsfeld-Tarifkommission LCAG hatte in einer internen Sitzung am 7. Juli 2016 zunächst den Arbeitgeber aufgefordert, alle Einzelmaßnahmen, deren Wirtschaftlichkeitsrechnungen und die Konsequenzen für die Mitarbeiter im Einzelnen aufzuzeigen und sozialverträgliche Instrumente anzubieten, bevor es zu Gesprächen kommen könne. Bis Redaktionsschluss war eine weitere Entwicklung nicht festzustellen.

Es ist allmählich Zeit, nicht mehr über eine Absenkung oder gar die Abschaffung tariflicher Errungenschaften und über geplanten Personalabbau zu verhandeln sondern eine Verkleinerung und den Austausch der Vorstände und Manager im Konzern zu fordern.

Wir müssen auf die Straße - jetzt!

VL-Redaktion



DLH Bilanz 1. Halbjahr 2016

keine konkrete Gewinnprognose



© Daniel Ernst./fotolia

Am 2. August 2016 fand die Analystenkonferenz mit dem Bilanz-Zwischenbericht des Lufthansa-Konzerns für das 1. Halbjahr 2016 statt. Rund zwei Wochen nach der Gewinnwarnung stellten Simone Menne und Carsten Spohr für den Konzernvorstand die Zahlen vor, wollten aber keine konkrete Gewinnprognose für das Gesamtjahr angeben. Der Gewinn wird voraussichtlich aber unterhalb des Vorjahresergebnisses liegen. Die Buchungsrückgänge, vor allem aus Asien und den USA, die sie auf die Terrorangst zurückführten, gepaart mit dem niedrigen Ölpreis und dem Wettbewerb, sorgte im 2. Halbjahr für ein Absinken der Durchschnittserlöse um bis zu 9% gegenüber dem Vorjahr. Das bereinigte EBIT lag im 1. Quartal noch bei 529 Mio. €, sank aber im 2. Quartal um 8%.

Dennoch sieht Frau Menne den Konzern auf dem richtigen Kurs und zweifelt nicht an der Dividendenfähigkeit, zumal die Kostensenkungsmaßnahmen greifen würden, die Treibstoffkosten nochmals um 1 Mrd. € niedriger ausfallen werden und die Tarifabschlüsse Boden und Kabine zur Erhöhung des EBIT beitragen werden.

Wir haben hier ein paar Zahlen aus der vorgelegten Halbjahres-Bilanz herausgezogen und die Vergleichszahlen aus dem gleichen Zeitraum des Vorjahrs in Klammern gesetzt. Zu Ihrer vollständigen Information lesen sie bitte den Bilanzbericht.

Konzernzahlen

Umsatzerlöse -2,1%: 15042 (15365) Mio. € - Adjusted EBIT +13,0%: 529 (468) Mio. € - Bruttoinvestitionen -22,1%: 1167 (1498) Mio. € - Anzahl der Flüge +2,4%: 502651 (490887) - Anzahl der Mitarbeiter +2,9%: 122799 (119357) - Personalaufwand +1,6%: 3984 (3923) Mio. € - Materialaufwand -4,2%: 8283 (8644)

Mio. €, davon Treibstoff -20,3%: 2337 (2934) Mio. €, Gebühren +0,9%: 2778 (2752) Mio. € - Betriebliche Aufwendungen insgesamt -4,8%: 15746 (16534) Mio. €.

Geschäftsfeld Passage

Airline Group: Adjusted EBIT +77,1%: 441 (249) Mio. € - Mitarbeiter +1,5%: 56119 (55298).

LH-Passage: Adjusted EBIT +265,1%: 387 (106) Mio. € - Mitarbeiter -0,4%: 37093 (37260).

SWISS: Adjusted EBIT -26,4%: 131 (178) Mio. € - Mitarbeiter +6,3%: 9359 (8806).

Austrian: Adjusted EBIT +94,1%: -1 (-17) Mio. € - Mitarbeiter +3,4%: 6223 (6019).

Eurowings: Adjusted EBIT -304,5%: -89 (-22) Mio. € - Mitarbeiter +7,2%: 3444 (3213).

Geschäftsfeld Logistik

Umsatz -19,1%: 976 (1207) Mio. € - Adjusted EBIT: -45 (50) Mio. € - Mitarbeiter -3,2%: 4509 (4660). Der Umsatzeinbruch ist vor allem auf die vorhandenen Überkapazitäten und die dadurch geringeren Verkehrserlöse zurückzuführen. Geringere Aufwendungen und Investitionen haben die Talfahrt etwas abgemildert.

Geschäftsfeld Technik

Umsatz -0,7%: 2538 (2556) Mio. € - davon mit Gesellschaften der LH-Group -15,4%: 815 (963) Mio. € - Adjusted EBIT -23,9%: 204 (268) Mio. € - Mitarbeiter +3,1%: 20657 (20036) - Personalaufwand +0,3%: 651 Mio. €. Zur LHT-Gruppe gehören 31 Instandhaltungsbetriebe weltweit. Im Berichtszeitraum wurden

19 neue Kunden gewonnen, mit denen sich die Anzahl der exklusiv betreuten Flugzeuge auf 3954 erhöht. Dazu kamen 167 neue Verträge mit einem Volumen von 1,2 Mrd. € über die nächsten Jahre.

Geschäftsfeld Catering

Umsatz +5,4%: 1526 (1448) Mio. € - Adjusted EBIT -7,7%: 24 (26) Mio. € - Mitarbeiter +5,8%: 35571 (33614) - Personalaufwand +8,1%: 590 Mio. € - Materialaufwand +5,3%: 658 Mio. € - Investitionen -28,2%: 28 Mio. €. LSG Sky Chefs, der weltweite Marktführer im Catering-Geschäft, besteht aus 155 Einzelgesellschaften und ist in 50 Ländern an 211 Flughäfen ansässig.

Sonstige

Umsatz -17,9%: 215 (262) Mio. € - Adjusted EBIT +42,1%: -81 (-140) - Mitarbeiter +3,4%: 5943 (5749). In diesem Bereich werden u.a. AirPlus, Lufthansa Systems GmbH & Co. KG und Lufthansa Industry Solutions, aber auch die zentralen Konzernfunktionen bilanziert.

Der nächste Bilanz-Zwischenbericht für den Zeitraum Januar bis September 2016 wird am 2. November 2016 veröffentlicht.

Wir danken für Ihr Interesse.

VL-Redaktion



Die VL ist 41 Jahre alt geworden

Betriebliche Altersversorgung

Zum Geburtstag der Vereinigung Luftfahrt am 11. Juli 2016 zeigen wir unseren Wandel im Laufe der Jahrzehnte am Layout unserer VL-Info, die inzwischen zum VL-Magazin geworden ist.

Das Erscheinungsbild der Anfangsjahre 1975 bis 1999 – schwarz/weiß und per Kopierer erstellt.



Ab Weihnachten 2000 wurden auch wir dann farbig und haben ab Dezember 2007 die Schrift zusätzlich mit Schatten versehen.



Ab Januar 2009 wurde unser Layout komplett geändert.



Im Dezember 2013 haben wir die VL-Info eingestellt, um ab 2014 mit einem VL-Magazin zu erscheinen, das Sie nun regelmäßig viermal im Jahr in den Händen halten.



Die im Dezember 2015 zwischen Lufthansa und ver.di ausgehandelte Neufassung des Tarifvertrags „Betriebliche Altersversorgung“ erforderte eine lange Zeit der redaktionellen Bearbeitung zur Fertigstellung der finalen Texte.

Nachdem bereits die ver.di-Mitgliederumfrage eine hohe Zustimmung erhalten hatte, tagte dann die ver.di-Konzerntarifkommission am 6. Juli 2016 um das Redaktionsergebnis zu sichten und zu bewerten. Das Ergebnis wurde einstimmig angenommen.

Dieser Tarifvertrag „Lufthansa Rente Boden“ (Betriebliche Altersversorgung) tritt rückwirkend zum 1. Januar 2014 in Kraft und ist erstmals zum 31.12.2022 kündbar. Als Umsetzungsstichtag war der 1. Juli 2016 festgelegt worden. Der Bestandteile des umfangreichen Tarifvertrags gelten sowohl für neue Mitarbeiter als auch für die sog. „Bestandsmitarbeiter“.

Alle Inhalte des 66 Seiten starken Papiers hier wiederzugeben, würde die Dimensionen unseres Magazins

sprengen. Hier verweisen wir freundlichst auf schon erfolgte diverse ver.di- und Lufthansa-Veröffentlichungen. Nach den noch zu leistenden Unterschriften wird der Tarifvertrag komplett allen Mitarbeitern zugänglich gemacht. Alle Mitglieder aus den ver.di-Tarifkommissionen und weitere Personen aus der Mitgliederbetreuung werden in ver.di-Seminaren so geschult, dass sie alle eventuell auftretenden Fragen umfangreich beantworten können.

Nachdem auch für den Bereich Kabine im Rahmen der UFO-Schlichtung die Alters- und Übergangsvorsorge mit einer Laufzeit bis Ende 2023 neu geregelt wurde, stehen zu unserem Redaktionsschluss nur noch Ergebnisse beim Cockpit-Personal aus. Die seit langer Zeit geführten, anfangs erfolgversprechenden Gespräche sind allerdings am 13. August 2016 ergebnislos abgebrochen worden.

VL-Redaktion



Kostenerstattung nach Dienstreise

Wie in unserer Ausgabe 2/2015 berichtet, wurde einem Kollegen übel mitgespielt, indem man ihm die Kostenerstattung einer Dienstreise in Teilen verwehren wollte. Wir hatten uns des Themas angenommen. Die Gespräche mit der Geschäftsleitung gestalteten sich schleppend, da die Haltung der Abteilung und des Personaldienstes als eher schwierig einzustufen war, weil dort jegliche Einsicht fehlte.

Was war geschehen?

Da er auf seiner mehrmonatigen Dienstreise in den Lufthansakabinen in München als Mechaniker eingesetzt wurde und oft unmittelbar vor Abflug auch in direktem Kontakt mit den Passagieren kam, wollte er nur im ordentlichen und sauberen Erscheinungsbild mit vernünftiger Dienstkleidung dort seine Arbeiten verrichten - mehr nicht! Es ging eigentlich im Endeffekt nur um die Erstattung der Reinigungskosten seiner Dienstkleidung vor Ort in einer professionellen Textilreinigung, die er wegen seiner Allergiefähigkeit mehrmals hatte durchführen lassen müssen. Das war also ein rein gesundheitlicher Aspekt! Und letztendlich handelte es sich nicht mal um einen ausufernden Betrag, sondern um eine Summe deutlich unter €100, der für diese fast halbjährige Einsatzzeit mehr als an-

gemessen schien! Die zahlreichen Gespräche dazu, Email-Verkehr, Sitzungen etc., haben im Nachgang ein Vielfaches dieses Betrages an Kosten verursacht! Sie stehen außerhalb jeglicher Verhältnismäßigkeit der Regeln, die sich dieses Unternehmen an Kostenreduzierungen aus den verschiedenen Projekten heraus selbst auferlegt hatte.

...und dann doch

Letztendlich ist es dann doch nach über einem Jahr gelungen, dass dem Mitarbeiter das von ihm verauslagte Geld rückerstattet wurde. Doch das wurde auch nur gemacht, weil der Kollege seinen Anspruch auch noch mit einem ärztlichen Attest für den Arbeitgeber hatte medizinisch untermauern müssen, um seine Auslagen zu erhalten.

Will der Betrieb wirklich sparen oder will er nur als Gewinner aus solchen unnötigen Diskussionen hervorgehen?

Eine Meinung von

Jörg Deike

Immer noch der Größte

Am 15. Juli 1916, also vor hundert Jahren, gründete William Edward Boeing mit einem Startkapital von 100.000 Dollar die Pacific Aero Products Company, die bereits ein Jahr später in Boeing Aeroplane Company umbenannt wurde.

Ursprünglich wollte er sich in seiner Bootshütte am Lake Union bei Seattle im US-Staat Washington nur eine eigene Yacht bauen. Die aufkommende Faszination „Fliegen“, veranlasste ihn stattdessen aber Flugzeuge zu bauen.

William Boeing, dessen Vater Wilhelm Böing 1868 aus dem Sauerland nach Amerika auswanderte, legte damit den Grundstein für das größte Luft- und Raumfahrtunternehmen der Welt.

Das Unternehmen hatte in seiner Spitzenzeit, nicht zuletzt durch viele Rüstungsaufträge, einen Börsenwert von fast 91 Milliarden Dollar und 165.500 Mitarbeiter. Schon Ende des letzten Jahrtausends übernahm Boeing den damaligen US-Hauptkonkurrenten McDonnell Douglas.

Nach einigen überstandenen Höhen und Tiefen der langen Firmengeschichte, macht heute der Hauptkonkurrent Airbus aus Toulouse schwer zu schaffen. Seit den 1980er Jahren hat heute der A320 dem „Renner“ B737 den Rang abgelassen.

Die B747 hatte vor rund zehn Jahren ihren Spitzenplatz als größtes Passagierflugzeug an den A380 abgegeben müssen. Nachdem die B747-8 ein wenig gefloppt ist, sollen die B787 und die neue B777X dem europäischen Wettbewerber erneut Paroli bieten.

Dennoch hält Boeing mit seinem zivilen Flugzeug- und Satellitenbau sowie den militärischen Komponenten (Hubschrauber, Kampfflugzeugen und Drohnen) immer noch Platz eins der Flugzeugbauer.

VL-Redaktion



Noch ein Jubiläum

80 Jahre Rhein/Main-Flughafen



© FRAPORT Bildarchiv

Eine Junkers Ju52 eröffnete mit ihrer Landung am 8. Juli 1936 auf dem heutigen Gelände am Rande Frankfurts den Flug- und Luftschiffhafen Rhein-Main. Damit war die Ära des bisher genutzten Fluggeländes am Rebstock beendet. Am 14. Juli 1936 landete mit LZ127 „Graf Zeppelin“ erstmals auch ein Luftschiff auf Rhein-Main. Bereits ein Jahr später führte der zunehmende Flugbetrieb mit schon 27 Fluglinien zu einer Zahl von mehr als 70.000 Passagieren jährlich.

Im 2. Weltkrieg zerstörten mehr als 2000 Bomben das Flugfeld und die Gebäude. Das amerikanische Militär baute unmittelbar nach dem Krieg mit Flughafenmitarbeitern und deutschen Kriegsgefangenen eine betonierte Runway von 1800m Länge und 45m Breite und sorgte für eine zügige Wiederherstellung und Betriebsaufnahme des Flughafens. Im Rahmen der Luftbrücke „Berlin“ spielte Frankfurt 1948/1949 als Drehpunkt für die „Rosinenbomber“ eine entscheidende Rolle. Ende 1949 wurde die nördliche Parallelbahn mit 2150m Länge und 61m Breite in Betrieb genommen.

1950 wurde die zivile Nutzung wieder möglich und entwickelte sich über die kommenden Jahrzehnte

rasant. Im Jahr 1953 nahm auch die Deutsche Lufthansa ihren Flugbetrieb wieder auf und ist seither Hauptnutzer am „Rhein-Main-Flughafen“. Inzwischen starteten und landeten täglich zwischen 100 bis 120 Flugzeuge in Frankfurt. Waren es 1960 noch etwas mehr als 2 Millionen Passagiere, stieg die Zahl 1980 auf über 17 Millionen und 1990 auf mehr als 30 Millionen Fluggäste. Heutzutage fliegen mehr als 61 Millionen über das Drehkreuz Frankfurt in alle Welt.

Der Ausbau der Start- und Landebahnen sowie der Abfertigungsgebäude und Flugzeughallen in den vergange-

nen Jahrzehnten schien trotz aller Baumaßnahmen immer der Entwicklung hinterher zu hinken. Die Verlängerung der nördlichen Bahn auf 3300 Meter erfolgte im Oktober 1957, um 1959 nochmals, jetzt auf 3900m erweitert zu werden. 1960 erfolgte dann die Verlängerung der Südbahn auf 3000m und 1964 auf 3750 Meter, um dem beginnenden Jetzeitalter gewachsen zu sein. Mitte des Jahres 1965 wurde mit dem Bau des Terminals 1 und der weltweit größten Gepäckförderanlage, damals die größte Baustelle Europas, begonnen. Am 14. März 1972 wurde das 1 Milliarde DM teure Terminal 1 in Betrieb genommen und ließ das bisherige Terminal im Osten auf Miniaturgröße schrumpfen. Das „Jumbo-Zeitalter“ war angebrochen.

Um dem inzwischen auf über 100 Airlines angewachsenen Ansturm gerecht zu werden, wurde 1973 die 3. Bahn, die bereits in einem Gutachten von Februar 1958 als erforderlich angesehen wurde, in das Planfeststellungsverfahren gegeben. Viele eingereichte Klagen wurden vom Hessischen Verwaltungsgerichtshof Ende 1980 endgültig abgewiesen und der Bau konnte ein Jahr später beginnen. Nach dreijährigen, von unendlich vielen Protesten begleiteten Bauarbeiten

ten wurde die nur als Startbahn zu nutzende RWY 18 am 12. April 1984 dem Verkehr übergeben. Im Oktober 1994 war das Terminal 2 nach vierjähriger Bauzeit fertig und sicherte dem Flughafen eine Kapazität von 54 Millionen Fluggästen. Die beiden Terminals wurden mit einer Hochbahn „Skyline“ verbunden.

In Ergänzung zum bestehenden S-Bahnhof unter dem Terminal 1 wurde 1999 der Fernbahnhof in Betrieb genommen. Dieser Bahnhof wurde von 2006 bis 2011 mit einem 660m langen und 45m hohen Büro- und Hotelkomplex „The Squaire“ überbaut und bietet von der Autobahn aus einen imposanten Anblick.

Lufthansa baute 2004 ein eigenes First-Class-Terminal und nahm 2007 ihre A380-Halle auf der Südseite des Flughafens in Betrieb.

Die schon bereits 1997 vom damaligen Lufthansa-Vorstandsvorsitzenden Jürgen Weber geforderte 4. Runway wurde mit 2800m Länge tatsächlich am 20. Oktober 2011 als Nordbahn durch die Landung der Bundeskanzlerin Angela Merkel mit einem A319 eröffnet. Der Flughafen Frankfurt/Main hat heute mit seinem wahrscheinlich letzten Ausbau zwei Start- und Landebahnen mit je 4000m Länge, die RWY18 mit ebenfalls 4000m Länge als reine Startbahn und die neue Landebahn Nord mit 2800m Länge nur für Landungen (ohne Großflugzeuge) zur Verfügung, um den für 2020 rund 700000 jährlichen Flugbewegungen gerecht werden zu können. Der ebenfalls notwendig gewordene neue Tower war bereits im Juni 2011 eröffnet worden.

Am 2. Oktober 2012 wurde der 800m lange Flugsteig A-plus eröffnet, dessen Bau den Abriss einiger Lufthansa-Gebäude und den Neubau des LAC erforderlich gemacht hatte.

Neben dem großen Lufthansa-Frachtzentrum im Flughafenbereich haben sich seit 1996 viele Logistikfirmen in der

Cargo-City-Süd eingerichtet. Nachdem die Amerikaner am 31. Dezember 2005 ihre Rhein-Main-Airbase“ geschlossen hatten, entstand auf dem Gelände des ehemaligen „Gateway-Gardens“ ein riesiges Betriebsgelände, auf dem u. a. die LSG und Condor ansässig sind. Auf dem frei gewordenen Gelände im Süden des Platzes erfolgte am Oktober 2015 der Spatenstich für das Terminal 3, welches die prognostizierten Passagierzahlen der kommenden Jahre mit bewältigen soll.

Als Flughafenbetreiber wurde 1947 die „Verkehrsaktiengesellschaft Rhein-Main“ (VAG) gegründet, die 1954 in Flughafen Frankfurt/Main AG (FAG) umbenannt wurde. Die damaligen Anteilseigner waren das Land Hessen mit ca. 45%, die Stadt Frankfurt mit rund 29% und der Bund mit rund 26%. Der Börsengang erfolgte 2001 unter dem neuen Namen „Fraport AG“.

Werner Langendörfer



© FRAPORT Bildarchiv

OVB Vorstand und Delegierte in Hamburg neu gewählt

Am 31. Mai 2016 fand bei bestem sommerlichem Wetter die erste Mitgliederversammlung des Ortsverbands Hamburg der Vereinigung Luftfahrt in der Stammlokalität „Rotbuche“ statt.

Nach der herzlichen Begrüßung der Mitglieder durch Jörg Deike, darunter erfreulicherweise auch altbekannte Rentner, wurde bei kühlen Getränken die Tagesordnung unter der majestätischen Rotbuche abgehalten, die der Lokalität ihren eigentlichen Namen verliehen hat. Der Vorsitzende berichtete von der positiven Entwicklung des Ortsverbandes und der insgesamt guten Stimmung in der Mitgliedschaft.

Im Zuge der Neuwahlen im Ortsverband, wurden Jörg Deike als Vorsitzender, Andreas Scharre zum Stellvertretenden Vorsitzenden und Gunnar Goos als weiteres Vorstandsmitglied für die kommenden zwei Jahre wieder in ihren Ämtern bestätigt.

Als Nachfolger für die bisherige Schatzmeisterin Uta Dechert, die das Unternehmen Lufthansa verlassen hatte und in den Süden Deutschlands umgezogen ist, wurde Thies-Malte Falkenthal-Erdt neu mit den Finanzen des Ortsverbands betraut. Als weiteres Mitglied

füllt Andreas Krummlinde den fünfköpfigen Vorstand zukünftig mit auf.

Im wichtigsten Tagesordnungspunkt wurden 14 neue Mitglieder routinemäßig als Delegierte gewählt. Sie werden die Stimme der Mitglieder des Ortsverbands Hamburg sein, die in den Delegiertenversammlungen der Vereinigung Luftfahrt in Groß-Gerau über die Geschäftsjahre 2015 und 2016, erstmals am 31. Oktober 2016, wichtige Entscheidungen mit treffen.

Der VL-Bundesvorstand wünscht dem neu gewählten Ortsverbandsvorstand und unseren neu gewählten Delegierten aus Hamburg auf diesem Weg alles Gute und freut sich auf die gute Zusammenarbeit für unsere Mitgliedschaft.

Bei sommerlichen Snacks und kühlen Getränken fand die Versammlung beim Blick in die Abendsonne, die über der schönsten Stadt der Welt erstrahlte, wieder einen netten Ausklang.

Jörg Deike



Jörg Deike



Thies-Malte Frankenthal-Erdt



Andreas Scharre



Andreas Krummlinde



Gunnar Goos

OVB Vorstand Frankfurt wiedergewählt

Die Vorsitzende Anke Heß hatte die Frankfurter Mitglieder für den 10. August 2016 zur diesjährigen Mitgliederversammlung des Ortsverbandes in das VL-Büro in Groß-Gerau eingeladen.

Die satzungsgemäß rechtzeitig versandte Einladung hatte eine umfangreiche Tagesordnung. Dazu gehörte der Bericht der Vorstandsvorsitzenden zum Geschäftsjahr 2015. Auf die vorgesehene Aussprache wurde verzichtet. Auf Antrag von Reinhard Bind wurde der Vorstand für das Geschäftsjahr 2015 einstimmig entlastet.

Zu den alle zwei Jahre erforderlichen Vorstandswahlen wurde Thomas Willroth zum Leiter dieses organisatorischen Tagesordnungspunktes gewählt. Da Frankfurt auch der Sitz des VL-Bundesvorstands ist, wird traditionsgemäß für den Ortsverband lediglich ein zweiköpfiger Vorstand gewählt. Die bisherige Vorsitzende Anke Heß und ihr Stellvertreter Günther Veith standen für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung. Die Befragung des Wahlleiters ergab keine weiteren Kandidaten. Die Mitglieder bestätigten nacheinander Anke Heß einstimmig, Günther Veith mit einer Enthaltung, in ihren Ämtern bis zur Versammlung im Jahr 2018.

Für die beiden nächsten Delegiertenversammlungen wurden im Anschluss 14 Frankfurter Delegierte ge-

wählt, die für den 31. Oktober 2016 zur Delegiertenversammlung für das Geschäftsjahr 2015 eingeladen werden.

Anke Heß bedankte sich auch im Namen von Günther Veith bei den Mitgliedern für das erneut geschenkte Vertrauen, dankten dem Wahlleiter für die perfekt durchgeführten Wahlen und den gewählten Delegierten für die Bereitschaft, im Sinne der Mitglieder für die VL zur Verfügung zu stehen.

Unter dem Tagesordnungspunkt 8 wurde zunächst über das weiter zurückgehende Interesse an Mitgliederversammlungen, solidarischem Verhalten und Mitwirken in Arbeitnehmervertretungen sowie über mögliche Abhilfe ausführlich diskutiert. Anschließend wurde über die Ergebnisse der Tarifverhandlungen 2015 und den Sachstand der in 2016 erreichten, aber teilweise noch offenen WT-Verhandlungsergebnisse auf Geschäftsfeldebene ausführlich berichtet und auch teilweise hitzig diskutiert.

Da keine Anträge und weitere Mitteilungen vorlagen, schloss die Vorsitzende die Versammlung um 17.45 Uhr und dankte allen Anwesenden für die rege Teilnahme und ihre guten Diskussionsbeiträge.

VL-Redaktion



Anke Heß



Günther Veith

Von der jährlichen Beurteilung zum Arbeitszeugnis

Auf eigenen Wunsch



In unserem Tarifvertrag ist verankert, verpflichtend für den Arbeitgeber, dass für Sie eine jährliche Beurteilung erstellt wird. Bestehen Sie darauf! Die Summe der jährlichen Beurteilungen ergibt am Ende der Beschäftigung das Arbeitszeugnis. Sie haben einen Rechtsanspruch auf ein Arbeitszeugnis. Wer keine Beurteilungen hat, der hat keine Beweise dafür, dass er gute Arbeit geleistet hat und kann dann ein schlechtes Zeugnis erhalten.

Kennen Sie Ihre Arbeitsplatzbeschreibung? Welche Tätigkeiten leisten Sie davon? Gibt es Tätigkeiten, die Sie leisten, die aber nicht in der Arbeitsplatzbeschreibung aufgeführt sind? Diese Zusatz-Tätigkeiten sollten in der jährlichen Beurteilung aufgelistet sein. Es ist Ihr gutes Recht, ein eigenes Schreiben zur Jahres-Mitarbeiter-Beurteilung hinzuzufügen, wenn z.B. die Tätigkeiten von der Arbeitsplatzbeschreibung abweichen oder Sie Ihre Leistung anders einschätzen. Es ist Ihr gutes Recht, die Beurteilung einem Betriebsratsmitglied zu zeigen und sich dort beraten zu lassen.

Wichtiger Inhalt dieser Jahres-Beurteilung sollte eine Zielformulierung für das nächste Arbeitsjahr sein. Folglich sollte das Ziel realistisch, angemessen und erreichbar für den Zeitraum eines Jahres formuliert sein.

Bitte bestehen Sie bei jedem Abteilungswechsel auf einem Zwischenzeugnis. Hier werden die Auflistung Ihrer Tätigkeiten und die jährlichen Beurteilungen zu einem Zwischenzeugnis zusammengefasst. Die Summe der Zwischenzeugnisse ergibt dann ein Arbeitszeugnis.

Beim Zwischenzeugnis werden gerne folgende Formulierungen angewendet:

- 1 = stets zu unserer vollsten Zufriedenheit
- 2 = stets zu unserer vollen Zufriedenheit
- 3 = zu unserer vollen Zufriedenheit
- 4 = zu unserer Zufriedenheit
- 5 = weitestgehend zu unserer Zufriedenheit
- 6 = war stets bemüht zu unserer Zufriedenheit zu erledigen

Wichtig sind die Punkte Belastbarkeit, Fachkompetenz, Auffassungsgabe, Zuverlässigkeit, Arbeitsleistung und Arbeitsweise, Sozialkompetenz (Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen), Motivation.

In Arbeitszeugnissen darf nie ein negativer Punkt explizit beschrieben werden, sondern er wird weggelassen oder positiv umschrieben! Sie haben einen Rechtsanspruch auf ein wohlwollendes Zeugnis, Sie dürfen darauf bestehen, dass Ihr Arbeitszeugnis nachgebessert wird. Deshalb ist in letzter Konsequenz für das ultimative Arbeitszeugnis der Weg zum

Fachanwalt ratsam. Nur ein Fachmann kann erkennen, ob es sich wirklich um ein gutes Zeugnis handelt oder ob Sie zwischen den Zeilen doch negativ beurteilt worden sind. Sie benötigen für Ihr weiteres Arbeitsleben gute Zeugnisse, deshalb Augen auf, schon bei der jährlichen Mitarbeiter-Beurteilung.

Uta Dechert

Simon Menne hatte den Lufthansa-Aufsichtsrat auf eigenen Wunsch zum 31. August 2016 um vorzeitige Beendigung ihres noch fast vier Jahre laufenden Vertrages als Finanzvorstand im Lufthansa-Konzern gebeten. Diese Meldung wurde bereits Anfang Juni 2016 bekannt.



Die 55-jährige Diplom-Kauffrau begründete ihren Schritt damit, eine persönliche Weiterentwicklung nutzen zu wollen. Ab 1. September 2016 wechselt sie in ein Familienunternehmen, den Pharma-Konzern Boehringer Ingelheim und übernimmt auch dort das Finanzressort.

Frau Menne war von 1989 bis 2010 mit diversen Aufgaben im Lufthansa-Konzern im In- und Ausland betraut gewesen. Nach rund zwei Jahren Tätigkeit als Finanzchefin bei British Midland kehrte sie am 1. Juli 2012 als erster weiblicher Finanzvorstand in den Lufthansakonzern zurück.

Wolfgang Mayrhuber, Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG, dankte Frau Menne im Namen des Aufsichtsrats und der gesamten Lufthansa. „Wir danken Frau Menne für ihren unermüdlichen und erfolgreichen Einsatz. Mit exzellenten Leistungen hat sie in sehr anspruchsvollen Zeiten einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Lufthansa Group geleistet. Sie hat Kurs gehalten und ist auch schwierigen Entscheidungen nie ausgewichen. Wir verlieren eine erfahrene Managerin, die sich im Laufe ihrer langen Lufthansa-Karriere in unterschiedlichen Geschäftsfeldern und Funktionen im In- und Ausland um das Unternehmen sehr verdient gemacht hat.“

Der Konzernvorstandsvorsitzende Carsten Spohr lobte ihre Arbeit mit den Worten: „*Simone Menne hat die Arbeit des Vorstands nicht nur durch ihre ausgewiesene Expertise und ihre langjährige Erfahrung geprägt, sondern auch durch ihre Persönlichkeit bereichert. Ihre großen Verdienste um die Erhaltung der finanziellen Stärke parallel zur strategischen Weiterentwicklung der Lufthansa Group stehen in der Tradition einer soliden Finanz- und Investitionspolitik unseres Unternehmens. Auf diesem Fundament wird der Vorstand die erfolgreiche Arbeit fortsetzen.*“

Nachfolger gefunden

Ulrik Svensson wurde vom LH-Konzernaufsichtsrat in der Sitzung am 1. Juli 2016 für den Zeitraum ab 1. Januar 2017 bis zunächst Ende 2019 als Finanzvorstand des Konzerns berufen.



Svensson wurde am 27. Juni 1961 in Varberg (Schweden) geboren. Der studierte Betriebswirt ist seit 2006 Vorstandsvorsitzender der Investmentgesellschaft Melker Schörling (MSAB). Davor war er für drei Jahre Finanzvorstand bei Swiss International Airlines und habe maßgeblich an der Sanierung der Airline und der 2005 erfolgten Übernahme durch Lufthansa mitgewirkt. Er habe als Industriemanager einen Ruf als erfolgreicher Sanierer und trage zur deutlichen Verstärkung der LH-Führung bei, so Wolfgang Mayrhuber.

Carsten Spohr übernimmt als Konzernvorstandsvorsitzender bis Ende Dezember 2016 in Personalunion auch die Geschäfte des Finanzvorstands.



