



MAGAZIN

Ausgabe 02/2016

- Vorwort des Vorsitzenden
- Sachstand Tarifverhandlung
- Sachstand LHT Hamburg
- DLH Bilanz 1. Quartal
- 63. LH Hauptversammlung

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

© Ulf Buschmann/fotolia



VORWORT

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott

**Liebe Mitglieder,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,**

ich begrüße Sie recht herzlich zur zweiten Ausgabe unseres VL-Magazins in diesem Jahr, das mit seinen Herausforderungen dem Vergangenen in Nichts nachsteht.

Der bisher größte Konzernumbau in der Geschichte des Lufthansa Konzerns geht unaufhaltsam weiter. Sicherlich ist es wichtig und dringend notwendig, unsere Lufthansa mit Hinblick auf den immer stärker und härter werdenden Wettbewerb neu auszurichten und im Markt entsprechend zu positionieren.

Wesentlich wichtiger jedoch ist es, bei diesem Prozess die Belegschaft mitzunehmen, ihnen ihre berechtigten Ängste zu nehmen und dafür zu sorgen, dass keiner unserer Kolleginnen und Kollegen dabei auf der Strecke bleibt.

Wird unser Vorstand nach außen hin auch nicht müde, seine Verantwortung für die Mitarbeiter immer wieder zu betonen, spricht das Handeln im Inneren jedoch eine gänzlich andere Sprache: Nach der Schließung der LRS in Norderstedt, der anstehenden Schließung der dezentralen Stationen, der absehbaren Schließung unserer Hauptverwaltung in Köln und der Verlagerung von Tätigkeiten der Lufthansa AG und der Lufthansa Technik ins Ausland und vielen weiteren Maßnahmen, um Kosten bei den Lufthansabeschäftigten einzusparen, ist das Repertoire der Geschäftsleitung noch lange nicht ausgeschöpft!

Um den größten Teil der Arbeitsplätze im WT-Bereich der Lufthansa Technik erhalten zu können, forderte der Arbeitgeber massivste Einschnitte in die gültigen Tarifverträge, die mit erheblichen Lohneinbußen

für die Betroffenen verbunden gewesen wären. Dies hätte jedoch nicht den Erhalt aller Arbeitsplätze in diesem Bereich bedeutet, denn zeitgleich mit diesen Forderungen hat der LHT-Vorstand unmissverständlich klargemacht, dass trotz der geforderten Maßnahmen 700 Arbeitsplätze abgebaut werden müssen. Würde man seitens der Tarifpartner den Forderungen nach Verschlechterungen in den Tarifverträgen nicht nachkommen, stünden sogar mehr als 2000 Arbeitsplätze auf dem Spiel.

Obwohl der Tarifpartner dem Wunsch nach derartigen Gehaltseinbußen eine klare Absage erteilt hat, werden die Tarif- und Betriebspartner nichts unversucht lassen, in Verhandlungen zusammen mit dem Arbeitgeber eine für alle Seiten tragbare Lösung zu finden, um die Arbeitsplätze in diesem Bereich dauerhaft im Unternehmen sichern zu können.

...und es geht weiter!

Pünktlich zu unserem Redaktionsschluss wurde seitens des Arbeitgebers der Tarifvertrag „Schutzabkommen“ gekündigt. In diesem Tarifvertrag ist, in kurzen Worten, der Schutz für die Kolleginnen und Kollegen verankert, deren Arbeitsplätze im Rahmen von Verlagerungen und Schließungen von Standorten wegfallen.

Daher ist gerade in der jetzigen Situation dieser Tarifvertrag für die von Standortschließungen betroffenen Kolleginnen und Kollegen existenziell wichtig, denn nicht in allen Fällen ist die Unkündbarkeitsklausel nach 15 Jahren im MTV ein sicherer Schutz vor Arbeitsplatzverlust!

Obwohl dieser Tarifvertrag für diejenigen, die bereits einen Arbeitsvertrag im Lufthansa Konzern haben, auf Grund seiner Nachwirkung weiterhin Gültigkeit besitzt, zeigt es doch, wohin die Reise geht.

Angesichts der Tatsache, dass seit einiger Zeit die Forderungen nach Verschlechterungen unserer Tarifverträge seitens der Arbeitgeber immer intensiver werden und man vor allem von den Tarifmitarbeitern, und hier ganz besonders von den Schichtgängern, immer mehr Einsparungen abverlangt, erscheint die jüngst vom Aufsichtsrat beschlossene Erhöhung der Vorstandsgehälter wie ein Schlag ins Gesicht der Belegschaft.

Ich möchte hier beim besten Willen keine Neiddebatte starten und es dürfte auch bekannt sein, dass sich die Vorstandsgehälter der Lufthansa AG im eher hinteren Feld der DAX-Unternehmen bewegen, aber etwas mehr Feingefühl in dieser Angelegenheit hätte ich schon erwartet.

Vielleicht sollte sich unser Vorstandsvorsitzender in einer ruhigen Minute einmal vor Augen führen, dass der Betrag seiner Vergütungserhöhung, wohlgemerkt nur die Erhöhung, drei- bis zehnfach, abhängig von der individuellen Vergütungsgruppe, höher ausfällt, als das normale Jahreseinkommen eines Tarifangestellten im Lufthansa Konzern.

Bei einer derart mangelnden Sensibilität darf sich der Vorstand nicht darüber wundern, dass diejenigen, von denen immer mehr Einsparungen und Opfer abverlangt werden, diese Vergütungserhöhung nur mit Wut, Unverständnis und größtem Ärger zur Kenntnis nehmen können.

Bei vielen Kolleginnen und Kollegen ist in den letzten Tagen der Eindruck entstanden, dass der Vorstand mit einem gut gefüllten Weinglas in der Hand der Belegschaft das Wasser predigt.

Ja, es ist wichtig und notwendig, unsere Lufthansa im

Markt neu zu positionieren, die damit verbundenen Veränderungen jedoch dürfen nicht an einer kleinen Gruppe von Managern vorbeigehen.

In diesem Sinne, bleiben Sie zuversichtlich.

Herzlichst Ihr

Frank Schott

Bundesvorsitzender



Zuletzt notiert

Sachstand der LH Tarifverhandlung (03.05.16)

Liebe Leserinnen und Leser,

an dieser Stelle wollten wir über den Sachstand der redaktionellen Ausgestaltung der Tarifverträge berichten. Die Ausformulierung der aus dem Tarifergebnis vom Dezember 2015 resultierenden Tarifverträge erfordert aber anscheinend doch mehr Zeit, als geplant. Die nächsten Schritte sollen in der Sitzung der ver.di-Konzernarbeitskommission am 20. Mai 2016 beraten werden. Da dieser Termin leider nach unserem Redaktionsschluss liegt, können wir erst in der nächsten Ausgabe unseres Magazins über den Fortgang berichten.

Zwischenzeitlich hat der Lufthansa-Vorstand am 29. April 2016 den Tarifvertrag „Schutzabkommen für das Bodenpersonal“ vom 18. April 1980 in der geltenden Fassung vom 01. Oktober 1995 zum 31. Juli 2016 schriftlich gekündigt. Diese Kündigung wird als scharfer Angriff auf die soziale Absicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden empfunden. Zunächst bleibt dieser Tarifvertrag aber für alle Tarifmitarbeiter, die am 31. Juli 2016 im Konzern beschäftigt sind, in der Nachwirkung. Die Gewerkschaft ver.di wurde zu Verhandlungen über einen TV „Zukunft“ aufgerufen. Nach Vorstellung der Geschäftsleitung sollen in diesen Tarifvertrag unter anderem Regelungen zur Altersteilzeit, zum Seiteneinstieg, zum Wechsel zwischen den TV VS der Geschäftsfelder und „renovierte“ Varianten aus Bestandteilen des derzeitigen TV Schutzabkommens einfließen.

VC

Die Vereinigung Cockpit (VC) steht nach 10 Verhandlungstagen seit September 2015 mit dem Arbeitgeber über ihren TV „Übergangsvorsorge“ ohne Lösung da und befindet sich erneut vor dem Scheitern der Verhandlungen. In der Vergütungsrunde des seit Mai 2012 jetzt vier Jahre offenen Cockpit-Vergütungstarifvertrages hatte Lufthansa ein Monatsgehalt als Einmalzahlung, ab Juli 2016 eine Anhebung der Gehälter um 1,2 % sowie ab Januar 2017 weitere 1,3 % angeboten. Die VC hat dieses Angebot als „deutlich zu niedrig“ abgelehnt.

UFO

Die UFO hat für das Kabinenpersonal die Umstellung der Betrieblichen Altersversorgung auf feste Unternehmensbeiträge akzeptiert. Im Vergütungsbereich erhielten die Kabinenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter (analog zum Bodenpersonal, aber auf Grund des früheren Auslaufens des VTV) eine Einmalzahlung von 3.000 € für das Jahr 2015 und eine Tabellenerhöhung ab Januar 2016 in Höhe von 2,2 %.

Die im Januar 2016 unter der Leitung des SPD-Politikers Matthias Platzek begonnene Schlichtung beschäftigt sich vorrangig mit Fragen der Arbeitsorganisation, kann aber jederzeit um weitere offene Fragen ergänzt werden. Am Ende sollen die UFO-Mitglieder über die Ergebnisse der Schlichtung abstimmen.

Werner Langendörfer



© Tom/fotolia

Triebwerkswerkstatt am Ende ?

„Challenge“ und mehr

„Challenge“ hieß die Ansage der LHT-Geschäftsleitung zur längerfristigen Zukunft der Triebwerksüberholung im Februar 2016. Um im internationalen Marktumfeld weiterhin bestehen zu können, seien zukünftig Arbeitsstundenkosten von 90 USD („Rote Linie“) oder weniger erforderlich. Es seien auch schon 60 USD am Markt beobachtbar. Die LHT gibt für ihren Bereich WT derzeit Kosten von 150 USD je Stunde an. Der heutige Vertragsbestand endet ohne neue Akquise im Jahr 2021. Die Verhandlungen über Verträge für die neuen Motoren GTF und LEAP erfordern die Zusage zu den angestrebten niedrigeren Kosten bereits ab März bzw. September 2016.

Wie senkt man Arbeitskosten um 40 %? - Ein unerreichtes Ziel!

Die LHT hatte dazu ein umfangreiches Paket von 71 Maßnahmen vorgestellt, um von den derzeit rund 1.800 Arbeitsplätzen wenigstens 1.100 bis 1.300 sichern zu können. Dazu gehören eine Abflachung des Overheads, eine Verbesserung der Infrastruktur, ein schlankes Produktionsumfeld, die Konzentration auf Kernprodukte und vor allem eine Senkung der Lohnkosten.

Was soll der Mitarbeiter einbringen?

Bei erweiterten Betriebsöffnungszeiten in der 7-Tage-Woche soll im 3-Schicht-Betrieb mit einheitlichem Schichtbeginn flexibler gearbeitet und Pausen sollen vollständig erfasst werden. Bei WT in Hamburg und Frankfurt soll ein Arbeitszeitkorridor von durchschnittlich 40 Stunden je Woche umgesetzt werden.

Eine Umstellung der Qualifikationsstruktur der Triebwerkmechaniker (SEM, EM und AM) soll zu einer gesonderten Abgrenzung des Bereichs Triebwerk im TV VS LHT mit 10 Vergütungsstufen und einer eigenen Tabelle im VTV LHT mit deutlicher Absenkung des Endwerts und Aussetzung der Stufensteigerung für 6 Jahre führen. Die Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge sollen drastisch gesenkt werden und die Schichtzulage soll für alle ganz entfallen. Das Weihnachts- und Urlaubsgeld soll halbiert und der Zuschlag zum Urlaubsgeld soll abgeschafft werden.

Soweit auszugsweise der Katalog, auf den sich Betriebs- und Tarifpartner einigen sollen. Als Zwischenbemerkung sei gesagt, dass bei einer Zustimmung zu entsprechenden Zugeständnissen diese dann sehr wohl als Blaupause für den gesamten Lufthansa-Konzern gelten könnten. Bei WT seien mit allen vorgetragenen Maßnahmen nach Arbeitgeberangaben aber immer noch rund 700 Arbeitsplätze mittelfristig nicht zu „retten“.

Zahlreiche Verhandlungen und Gespräche zwischen Arbeitgebern, Betriebsräten und auch mit der ver.di Geschäftsfeldtarifkommission haben bis April zu keiner wesentlichen Annäherung geführt. Die Erfüllung der Forderungen des Arbeitgebers würde nach meiner Meinung nicht zum vollständigen Erhalt der Arbeitsplätze führen, dafür aber Hunderten von Kolleginnen und Kollegen auf Dauer deutlich niedrigere Einkommen bei erheblich veränderter und längerer Arbeitszeit bescheren. Auch stünde die Frage der Absenkung von den erwünschten 90 USD auf 60 USD je Arbeitsstunde weiterhin im Raum. Von der Beispielwirkung auf den gesamten Konzern mal ganz abgesehen! – Ist eine vage Hoffnung auf eine unbestimmte Zukunft das wirklich wert? Beispiele aus der Passage und anderen Geschäftsfeldern haben gezeigt, dass gar erhebliche Zugeständnisse am Ende doch nichts verhindert sondern nur zeitverzögernd gewirkt haben!

Erste Folgen

Die vom Betriebsrat der LHT in Hamburg nach eigenen Angaben gemachten Fortschritte einer Annäherung und ein mangelndes Vertrauen der Geschäftsleitung WT in eine gemeinsame Zielerreichung hatten im April dazu geführt, dass die LHT entschieden hat, den GTF-Motor nicht nach Hamburg zu holen. Fraglich bleibt, ob dies überhaupt gewollt war.

Um das „Drohzenario“ noch einmal zu verdeutlichen, sei an die letzten Bilanzzahlen der LHT im Jahr 2015 erinnert: Umsatz 5.099 Mio. € (+17,6%), Adjusted EBIT 454 Mio. € (+19,5% und bestes jemals erreichtes Ergebnis)! Da kann man schon nachvollziehen, dass man sich von Mitarbeitern trennen muss!?

Werner Langendörfer



© mariakraynova/fotolia

Gute DLH Bilanz 2015

- aber auch nachhaltig?

Am 17. März 2016 hatten der Lufthansa-Konzernvorsitzende Carsten Spohr und die Finanzchefin Simone Menne in der Bilanzpressekonferenz die Ergebnisse für das Geschäftsjahr 2015 vorgestellt.

Das Bilanzergebnis 2015 ist auf den ersten Blick erfreulich!

Aus einem um 6,8% höheren Gesamtumsatz von knapp über 32 Mrd. € ergibt sich ein Adjusted EBIT (früher Operatives Ergebnis) von 1.817 Mio. €. Das entspricht einer Steigerung von 55,2 %. Damit wurde ein Konzernergebnis von 1.698 Mio. € (2014: 55 Mio. €) erwirtschaftet. Der Hauptversammlung 2016 wird eine Dividende von 50 Ct. je Aktie im Gesamtwert von 232,27 Mio. € vorgeschlagen. Aufgrund der guten Operativen Margen dürfte auch noch etwas für eine Ergebnisbeteiligung der Mitarbeiter übrig bleiben.

Die um 1,6% höhere Anzahl der 120.652 Konzernmitarbeiter erwirtschafteten 309.000 (290.000) € Umsatz je Beschäftigungsjahr – das ist eine Steigerung um 6,8 % gegenüber 2014!

Für den Berichtszeitraum wurde ein Materialaufwand von 17.640 (17.283) Mio. € - davon 5.784 (6.751) Mio. € für Treibstoff angezeigt. Gebühren fielen in Höhe von 5.651 (5.256) Mio. € an. Die Fremdleistungen für Technik stiegen von 1.133 auf 1.341 Mio. €. Der Personalaufwand bezifferte sich auf 8.075 (7.335) Mio. €. Daraus entfielen 6.353 (5.904) Mio. € für Löhne und Gehälter und 868 (621) Mio. € für Altersversorgung und Unterstützung. Die Investitionskosten gingen um 7,5% auf rund 2,6 Mrd. € zurück.

Geschäftsfelder

Die einzelnen Geschäftsfelder weisen ein jeweiliges Adjusted EBIT wie folgt aus:

Passage Group: 1.505 (701) Mio. €, davon Lufthansa 970 Mio. €, Swiss 429 Mio. € und Austrian 52 Mio.

€ **Logistik:** 74 (123) Mio. €. **Technik:** 454 (380) Mio. €. **Catering:** 99 (88) Mio. €. **Sonstige:** minus 370 (minus 116) Mio. €.

Um hier nicht allzu viele Zahlen zu notieren, verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2015 mit den ausführlichen Zahlen und Fakten. Sie können ihn auf der Internetseite <http://investor-relations.lufthansagroup.com/de.html> herunterladen.

So weit so schön.

Macht man aber eine Rechnung, zugegeben nach Milchmädchenart, kommt man zu folgendem Ergebnis: Ohne die um 967 Mio. € geringeren Treibstoffkosten bleiben „nur noch“ 850 Mio. € im Ergebnis übrig. Ohne die Ergebniseffekte aus dem Verkauf von JetBlue (503 Mio. €) wäre das Ergebnis noch schmaler ausgefallen.

Nachhaltig ist das alles nicht und die Prognose des Vorstands für 2016 steht auf wackeligen Beinen. Aber da hilft ja bekanntlich der Druck auf die Personalkosten...

Werner Langendörfer



© Dreaming Andy/fotolia

DLH Bilanz 1. Quartal 2016

- erst Euphorie - dann Tiefstand

Nachdem die Aktionäre auf der Hauptversammlung in der vorangegangenen Woche noch einen euphorischen Vortrag zur Lufthansa-Bilanz 2016 gehört hatten, sorgte die Veröffentlichung der Zahlen aus dem 1. Quartal am 3. Mai 2016 für trübe Stimmung an der Börse: Die LH-Aktie notierte mit 12,72 € über 9 % niedriger als am Vortag.

Im Vergleich zu den Vorjahresquartalszahlen erreichte der Konzern im 1. Quartal 2016 Umsatzerlöse von 6,916 Mrd. €. Die darin enthaltenen Verkehrserlöse gingen um 3,9 % auf 5.235 Mio. € zurück, obwohl 3,6 % mehr Passagiere befördert wurden. Trotz dieses Preisverfalls verbesserte sich der Adjusted EBIT zwar von -167 auf -53 Mio. €, aber das Konzernergebnis, das im gleichen Quartal 2015 noch 425 Mio. € durch den Verkauf von JetBlue aufge bessert war, sank jetzt auf -8 Mio. €. Die durchaus im 1. Quartal üblichen Verluste sind umso bemerkenswerter, weil der Treibstoff im Vergleich zum Vorjahr mit 1.071 Mio. € nochmals um 18,1 % geringer ausfiel. Der Gesamtmaterialaufwand ging um 1 % auf 3.936 Mio. € zurück. Die darin enthaltenen Gebühren stiegen um 3,1 % (39 Mio. €) auf 1.285 Mio. €. Der Personalaufwand erhöhte sich um 1,8 % (35 Mio. €) auf 1.957 Mio. €.

Interessanter Nebeneffekt des Verkaufs der IT-Infrastruktur an IBM: Die bezogenen IT-Leistungen stiegen um 55,6 %.

Wir fassen hier noch einzelne, ausgesuchte Kennzahlen* (in Mio. €) im Vergleich zum 1. Quartal 2015 (Zahlen in Klammern) zusammen.

*(Alle Zahlen und Fakten können Sie im 1. Zwischenbericht Januar – März 2016 nachlesen.)

Passage Airline Gruppe:

Umsatzerlöse: 5.072 (5.157)

Adjusted EBIT: Lufthansa 60 (-184), Swiss 23 (51), Austrian -30 (-53), Eurowings -86 (-53) – Gesamt: -67 (-254).

Mitarbeiter: Lufthansa 37.184 (37.260), Swiss 9.211 (8.751), Austrian 6.149 (6.021), Eurowings 3.221 (3.122) – Gesamt: 55.765 (55.154)

Logistik:

Umsatzerlöse: 480 (614) / Adjusted EBIT: -19 (52) / Mitarbeiter: 4.543 (4.665)

Technik:

Umsatzerlöse: 1.290 (1.249) / Adjusted EBIT: 87 (106) / Mitarbeiter: 20.574 (19.972)

Catering:

Umsatzerlöse: 719 (672) / Adjusted EBIT: -4 (-3) / Mitarbeiter: 35.120 (32.490)

Sonstige:

Umsatzerlöse: 104 (152) / Adjusted EBIT: -37 (-93) / Mitarbeiter: 5.892 (6.288)

Fazit:

Die üblichen Verluste im 1. Quartal 2016 konnten durch die gesunkenen Treibstoffpreise gedämpft werden. Die Einnahmen gingen zurück. Das geplante Wachstum wird leicht zurückgefahren. Am Gewinnziel wird festgehalten.

VL-Redaktion



© Daniel Ernst/fotolia

GWI Absturz

Ein Jahr nach der Katastrophe



Am 24. März 2015 um 10.41 Uhr ereignete sich der schwerste Flugunfall in der 60jährigen Geschichte des Lufthansa-Konzerns. Der German Wings Flug U9252 mit einem A320 wurde auf der Strecke Barcelona-Düsseldorf vom psychisch kranken Copiloten bewusst bei Le Vernet in die Berge gesteuert, nachdem er den Flugkapitän aus dem Cockpit ausgesperrt hatte. Alle 150 Menschen an Bord wurden getötet.

Am Jahrestag fand in der Nähe des Unglücksortes eine Trauerfeier statt, an der rund 600 Angehörige teilnahmen und der Opfer gedachten.

Alle Konzernmitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dieses tragische Ereignis nie vergessen und begleiten die Hinterbliebenen in ihrer Trauer. Diese immer noch unglaubliche Tat des 1. Offiziers darf sich nie wiederholen. Alle Sicherheitssysteme werden immer wieder aufs Neue geprüft und permanent angepasst.

German Wings und Lufthansa haben in diesem Jahr alles getan, um das Leid der Angehörigen zu mindern. Ein Vergessen gibt es nicht!

VL-Redaktion

Neuer Leiter Flugzeugüberholung

Die Lufthansa Technik AG hatte am 18. April 2016 mitgeteilt, dass **Thomas Rückert** die Leitung des Bereichs Flugzeugüberholung (Overhaul Service) mit rund 5.000 Mitarbeitern übernommen hat.

Er ist damit für acht Überholungsstandorte der LHT in Europa, Asien und Amerika mit jährlich mehr als 600 Überholungen verantwortlich.

Rückert ist 45 Jahre alt und Wirtschaftsingenieur. Im Jahr 1997 begann seine Laufbahn in der Flugzeugwartung Frankfurt.

Zu seinen unterschiedlichen Aufgabenbereichen gehörten in den vergangenen Jahren auch die Funktion des Vice President Aircraft Maintenance auf den Philippinen und die des Geschäftsführers bei Shannon Aerospace in Irland. Vor der neuen Aufgabe leitete Rückert zuletzt das „Production Network“ in Hamburg.

Sein Vorgänger, Sören Stark, war mit Wirkung vom 1. April 2016 als Chief Operating Officer in den Vorstand der Lufthansa Cargo berufen worden. Wir berichteten darüber in unserer letzten Ausgabe.

VL-Redaktion



ver.di wurde 15 Jahre alt

ver.di Gründung am 19. März 2001

Am 19. März 2001 wurde das bereits 1997 begonnene Ansinnen umgesetzt und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di wurde aus den fünf Vorgängerorganisationen

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV),

IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien),

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherung (HBV),

Deutsche Postgewerkschaft (DPG) und

Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG)

offiziell gegründet.

Diese Einzelgewerkschaften waren für den Dienstleistungsbereich und die dienstleistungsnahe Industrie sowie den Medien-, Kultur- und Bildungsbereich zuständig. Das gemeinsame Ziel war, Kompetenzen und Kräfte in ver.di zu bündeln und neue Antworten auf den Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft zu geben. Vorausgegangen waren die Verschmelzungskongresse der fünf Gewerkschaften in deren Einzelkongressen vom 16. bis 18. März 2001.

Die Aufnahme der neuen Gewerkschaft in den Deutschen Gewerkschaftsbund erfolgte zeitnah zum Gründungskongress und die ersten Tarifverhandlungen führte ver.di bereits noch im Gründungsmonat erfolgreich bei Lufthansa.

Im vergangenen Jahr wurde der 4. Bundeskongress durchgeführt. Er findet alle vier Jahre statt. Seit der Gründung ist Frank Bsirske der einzige Vorsitzende und hat die Organisation wesentlich geprägt. Die anfängliche Mitgliederzahl hat sich inzwischen bei knapp über zwei Millionen stabilisiert.

Die Vereinigung Luftfahrt ist durch die Rechtsnachfolge aus der DAG und mittlerweile mit einem aktualisierten Vertrag weiterhin Kooperationspartner der ver.di.

Wir gratulieren ver.di herzlich zum 15. Geburtstag und wünschen weiterhin eine erfolgreiche Arbeit.

Vereinigung Luftfahrt



Freude und Kritik

Lufthansa Hauptversammlung 2016 in Hamburg

Am 28. April 2016 fand in Hamburg die 63. Hauptversammlung der Deutschen Lufthansa AG statt, an der etwa 1400 Aktionäre teilgenommen haben, die circa 42 % des Grundkapitals vertraten.

Geschäftsbericht

„Das Jahr 2015 war das emotional schwierigste und gleichzeitig finanziell eines der erfolgreichsten in unserer Unternehmensgeschichte“, sagte der Konzernvorstandsvorsitzende Carsten Spohr zu Beginn seines Geschäftsberichtes und erinnerte an die Trauer, die der GWI-Absturz am 24. März 2015 ausgelöst hatte und immer bleiben wird. Prognose erreicht: Im Geschäftsjahr 2015 hat der Lufthansa-Konzern einen Umsatz von 32,1 Mrd. € getätigt und damit ein Adjusted EBIT von 1,8 Mrd. € und ein Konzernergebnis von 1,7 Mrd. € erwirtschaftet. Dieser Rekordgewinn war allerdings von vielen Sondereinflüssen, wie zum Beispiel niedrige Treibstoffkosten, getrieben. Erhöhte Liquidität, gestiegener Free Cash Flow und geringere Nettoverschuldung haben zur finanziellen Stabilität beigetragen.

Ausblick

Das Programm „7:1 – Our way forward“ wird in allen Bereichen des Konzerns weiter konsequent umgesetzt. Auch Investitionen werden eine wichtige Rolle spielen. Eurowings wird als Zweitmarke weiter ausgebaut. Die Servicegesellschaften sollen weiter profitabel wachsen. Lufthansa Technik will dabei vor allem auf Wachstum bei den Low Cost Airlines setzen. LSG Sky Chefs erweitert ihr Produktportfolio und erschließt Kundengruppen auch außerhalb der Luftverkehrsbranche.

Zur weiteren Verbesserung der Umweltbilanz und des Passagierkomforts übernehmen die Airlines der LH-Group 2016 52 neue Flugzeuge. Internet wird ab diesem Jahr an Bord von Kurz- und Mittelstreckenflugzeugen installiert.

Die angelaufene Reorganisation soll ab 2019 jährliche Einsparungen von 500 Mio. € möglich machen. Weitere Kostensenkungen, insbesondere bei Lufthansa Passage, seien notwendig. Dazu sollen noch in diesem Jahr wettbewerbsfähige Tarifverträge für das Cockpit- und Kabinenpersonal abgeschlossen werden.

Carsten Spohr verspricht in seiner Prognose ein Ergebnis für 2016 leicht über dem des Jahres 2015 und Dividenden auch für die kommenden Jahre.

Dividende

Nachdem für die seit 50 Jahren an der Börse gehandelten LH-Aktien für die Geschäftsjahre 2012 und 2014 keine, im Jahr 2011 25 Ct. und 2013 45 Ct. je Aktie Dividende gezahlt wurde, beschloss die Hauptversammlung auf Vorschlag des Vorstands und Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2015 mit 99,87% der Stimmen eine Dividende in Höhe von 50 Ct. je Aktie. Auf die 464.538.750 Aktien (davon 77,1 % in deutscher Hand, 45 % in Privatbesitz) entfiel eine Ausschüttungssumme von 232 Mio. € und das entspricht einer Dividendenrendite von rund 3,5 Prozent. Aktionäre erhalten von 2016 an erstmals auch die Möglichkeit, ihre Dividende in Form von Aktien zu beziehen. Die Ausschüttung der Dividende erfolgt am 25. Mai 2016.

Entlastung und Nachwahl

Die Aktionäre entlasteten die Mitglieder des Vorstands mit 99,62% der Stimmen und die Mitglieder des Aufsichtsrats mit 91,98% der Stimmen für das Geschäftsjahr 2015.

Dr. Nicola Leibinger-Kammüller hat ihr Mandat als Aufsichtsrat der Deutschen Lufthansa AG mit Ablauf der Hauptversammlung 2016 niederlegt. Dem Vorschlag des Lufthansa-Aufsichtsrats, Martina Merz als neues Mitglied in das Gremium aufzunehmen, stimmten die Aktionäre mit 96,46% zu. Frau Merz war bis 2015 Chief Executive Officer (CEO) von Chassis Brakes International, Amsterdam (NL), und ist zurzeit Mitglied in den Board of Directors von AB Volvo, Göteborg (Schweden) und SAF-Holland SA, Luxemburg.

Neue Vergütungssystematik

Den Tagesordnungspunkt über die Änderung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2016 billigten die Aktionäre mit 89,95 % der abgegebenen Stimmen ebenfalls. Das zukünftige System basiert auf neuen Kennziffern, die den variablen Teil der Vorstandsbezüge perspekti-

visch um 10% über das bisherige Niveau heben soll. Der Aufsichtsrat hatte bereits im Dezember 2015 die Anhebung der Grundgehälter für die Konzernvorstände beschlossen. So sollen der Vorstandsvorsitzende 300.000 € und die übrigen Vorstandsmitglieder 100.000 € jährlich mehr erhalten (Wir berichteten in unserer letzten Ausgabe darüber).

Dieser Beschluss führte im Vorfeld der Hauptversammlung zu einigen kritischen Medienberichten. In einem Panorama-Interview hat der Vorstandsvorsitzende Spohr zwar mit dem folgenden Zitat politisch korrekt geantwortet: „Sowohl Tarifverhandlungen für unsere Mitarbeiter als auch Gehaltsverhandlungen für unsere Führungskräfte führen wir nicht in der Öffentlichkeit.“ Er hätte aber auch der bestimmt staunenden Öffentlichkeit ruhig erklären können, warum seine Bodenmitarbeiter ab 2016 2,2% (und ab 2017 erneut 2,2%) mehr Gehalt bekommen, seine Vergütung aber von 1.207.000 € im Jahr 2015 auf 1.507.000 € exorbitant um 24,86% steigt. Einigermaßen akzeptabel scheint ja noch die Erklärung, im DAX-Vergleich seien die LH-Vorstände am unteren Ende angesiedelt. Nach Expertenmeinung katapultiert sich Herr Spohr im DAX30 mit seiner Vergütung 2016 aber auf Platz 10. Schon weniger amüsant ist die Falschaussage aus Lufthansa-Kreisen, es habe seit 2008 keine Grundvergütungsanpassung der Vorstände gegeben. Im Jahr 2008 hatte der LH-Vorsitzende Mayrhuber

noch ein Grundgehalt von 726.250 € und Herr Spohr blickte im Jahr 2015 als Vorsitzender auf ein Grundgehalt von 1.207.000 € - das ist innerhalb von 7 Jahren fast doppelt so hoch! Und das soll keine Erhöhung sein? Zumal sein Grundgehalt laut Geschäftsbericht seit dem Vorjahr 2014 schon einmal um 16,28% angehoben wurde.

Die Argumente zur „notwendigen“ Vergütungsanpassung der Vorstände sind ärmlich – da erwartet man von einer guten Konzernführung doch glaubhaftere Gründe. Allerdings ist und bleibt der Zeitpunkt der Anpassung, zeitgleich zum Abschluss des ver.di-Tarifergebnisses im Dezember, ein „unsolidarischer“ Akt im propagierten Sparappell. Es spiegelt aber die derzeitige „Wertschätzung“ des Vorstands gegenüber seinen Mitarbeitern wieder.

Insgesamt standen in der Hauptversammlung noch weitere Tagesordnungspunkte zur Abstimmung. Die Aktionäre des Unternehmens stimmten allen Punkten mit großer Mehrheit zu.

„Nach Sicherheit ist und bleibt Zukunftsfähigkeit unser wichtigstes Unternehmensziel.“ Carsten Spohr.

Zusammengefasst und kommentiert von

Werner Langendörfer



Ferienflieger Condor wurde 60 Jahre alt

Die Condor wurde am 21. Dezember 1955 als Deutsche Flugdienst GmbH mit den Gesellschaftern Norddeutscher Lloyd, Hamburg-Amerika-Linie, Deutsche Lufthansa und Deutsche Bundesbahn mit Heimatflughafen Frankfurt gegründet. Den Namen Condor erhielt die Gesellschaft erst 1957. Am 29. März 1956 fand aber der erste Touristenflug statt und daher wird dieser Tag als der offizielle Geburtstag gefeiert. 1959 übernahm die Lufthansa 95,5 % des Kapitals der Gesellschaft. Am 1. November 1961 wurde die Airline in „Condor-Flugdienst GmbH“ umbenannt.

Die hochmotivierten Mitarbeiter der Condor machten ihr Unternehmen zum Pionier des Flugtourismus und etablierten den Begriff „Ferienflieger“.

Der Anfang

Zum Erstflug zu Ostern 1956 nahmen in den drei Maschinen vom Typ Vickers Viking rund 100 Passagiere Platz, um mit Tankstopps in Nizza und Athen nach mehr als 11 Stunden in Beirut zu landen. Nach den Zwischenzielen Damaskus, Jerusalem und Kairo endete der Jungferflug wieder in Frankfurt.

Schon im ersten Betriebsjahr standen die auch heute noch angefliegenen Ziele zu den deutschen Urlaubsinseln Mallorca und Teneriffa im Flugplan. 1962 wurden rund 32.000 Passagiere, davon allein über 18.000 nach Mallorca in den Urlaub geflogen. Mit der späteren Vermarktung der Kontingente an Quelle und Neckermann begann der eigentliche deutsche Massentourismus eine wesentliche Rolle zu spielen.

Bestand die Flotte 1964 noch aus vier Vickers Viscount, begann 1965 das Jetzeitalter mit einer B727-

100 und ab 1967 mit B707-300B in der Langstrecke auch bei Condor.

Von 1971 bis 1979 setzte Condor als erste Charterfluggesellschaft die „Fritz“ und „Max“ genannten 500-sitzigen B747-200 für die Ziele Nairobi, Colombo, Bangkok, Santo Domingo und für Charterreisen in die USA ein.

1973 hatte Condor die Umstellung auf Jets mit je zwei B747 und B707 sowie sieben B727 abgeschlossen. Im Rahmen der Ölkrise wurden die B747 durch DC10 ersetzt und es kamen auch B737 und DC8 zur Flottenergänzung hinzu.

Weitere herausragende Entwicklungen im Überblick

1988: Am 2. Januar ereignete sich der einzige Flugunfall in der Condor-Geschichte. Der Flug DE3782 mit einer B737-200 von Stuttgart verunglückte im Anflug auf Izmir. Die 5 Besatzungsmitglieder und 11 Passagiere kamen ums Leben.

1989: Erst später, als bei vielen anderen, wurde die Einzelplatzbuchung eingeführt.

1991: Als erster Touristikflieger setzte Condor mit der Comfort Class auf höherwertige Sitzplätze.

1992: Die bisherige Tochter „Südflug“ wurde komplett integriert.

1996: Eine der bis 2003 gehaltenen zwölf B757 wurde vom Maler James Rizzi zum bekannten „Rizzi-Bird“ gestaltet.

1997: Die Condor gehörte jetzt zur C&N-Touristik AG, heute Thomas Cook AG.

1998: Condor gründete in Berlin-Schönefeld die „Condor Berlin“ mit A320-Gerät.

2002: Die rund 50 Condor- und Condor-Berlin-Flugzeuge wurden auf Thomas-Cook-Farben umlackiert.

2004: Der Schriftzug „Thomas Cook“ wurde wegen mangelnder deutscher Kundenakzeptanz in Condor geändert.

2006: Condor geht eine Partnerschaft mit German Wings ein.

2007: Der Versuch der Air Berlin, die verbliebenen Thomas Cook-Anteile der Lufthansa für 500 Mio. € zu übernehmen, scheiterte.

2008: Auch der Versuch, mit Condor, German Wings und TUIfly eine gemeinsame Gesellschaft zu bilden wurde ad acta gelegt.

2009: Thomas Cook übernimmt die letzten 24,9%-Anteile der Lufthansa an Condor.

2012: Die Condor verlegt ihren Sitz von Kelsterbach in neue Büros nach Gateway Gardens.

2013: Es erfolgte die Auflösung der „Condor-Berlin“ und die Integration in die Muttergesellschaft.

Wenig bekannte Episode

Ein Geschäftszweig der Condor war in der Öffentlichkeit wenig bekannt. In den Jahren 1966 bis 2002 hat-

te die Condor im Auftrag der Bundesluftwaffe Zielerstellungen geflogen. Dazu kamen zunächst von Sylt aus sechs North American F86 zum Einsatz. Ab 1974 wurden 24 Fiat G91, ab 1976 aus Hohn heraus, eingesetzt. 1989 wurde für diesen Aufgabenbereich die GFD Gesellschaft für Flugzielerstellung gegründet, die bis 2002 mit bis zu 7 Learjets Zielerstellung flog. Dieses Unternehmen wurde 2002 von der EADS übernommen.

Und heute

Thomas Cook und Condor betreiben 42 Flugzeuge, darunter die Typen A320, A321, B757 und B767. Die Passagiere werden von Thomas Cook, Tui und Dertour generiert. Inzwischen wird aber mit steigender Tendenz jeder zweite Sitzplatz via Internet verkauft. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden 7,7 Millionen Gäste zu 45 Fernzielen und auf 27 Kurz- und Mittelstrecken befördert.

Der Druck der Billigflieger nimmt allerdings zu und wird noch aus dem früheren, eigenen Haus der Lufthansa durch den Einsatz von Eurowings in touristische Ziele verstärkt. Aber, so wird der Unternehmenssprecher Johannes Winter zitiert: „Viele wollen an unseren Küchen, aber wir wissen uns zu wehren“.

Wir gratulieren der Condor zum 60. Geburtstag und wünschen ihr weitere erfolgreiche Jahre.

VL-Redaktion



© LH Bildarchiv



© LH Bildarchiv



© LH Bildarchiv



© LH Bildarchiv

Depression - Volkskrankheit?

Ja! Es kann jeder erkranken

Meistens treten Depressionen nach einem oder mehreren, belastenden Lebensereignissen auf. Diese psychosoziale Komponente kann z. B. sein: der Verlust eines nahen Menschen, schwerer Unfall, Verlust des Arbeitsplatzes, Überlastung (Burn Out) / Unterforderung (Bore Out) am Arbeitsplatz, Mobbing. Erforscht ist mittlerweile, dass während einer Depression der Stoffwechsel der Botenstoffe im Gehirn gestört ist.

Interview mit einer Betroffenen (Name ist der Redaktion bekannt):

Wann haben Sie gemerkt, dass Sie an einer Depression erkrankt sind?

„Ich bin damals jeden Abend weinend von der Arbeit nach Hause gefahren. Ich war sehr unglücklich an meinem Arbeitsplatz, unterfordert und gemobbt. Von den zuständigen Betriebsräten fühlte ich mich verraten, verkauft und im Stich gelassen. Dann stand ich im Urlaub am Abreisetag weinend auf dem Balkon im sechsten Stock des Hotels und wollte springen. Ich wollte nicht wieder zurück an diesen fürchterlichen Arbeitsplatz.“

Die ersten Ärzte haben das nicht wirklich ernst genommen. Auf eigene Initiative bekam ich trotzdem einen Platz in einer Tagesklinik für Psychosomatik. Nach sechs Wochen Therapie wurde ich dort als Simulant diagnostiziert. Die richtige Diagnose wurde erst von einer niedergelassenen Fachärztin für Psychosomatik und Diplompsychologin erstellt.“

Die ersten Anzeichen einer depressiven Phase sind Schlafstörungen und Niedergeschlagenheit und Lustlosigkeit, Verzweiflung und Verdauungsprobleme (Gewichtsverlust oder Gewichtszunahme). Grübeln (Nachdenken ohne zu einem Ergebnis zu kommen) ist ein ganz deutliches Zeichen einer depressiven Phase.

Die Suizidrate ist bei depressiv erkrankten Menschen im Vergleich zur Durchschnittsbevölkerung deutlich erhöht. Während die Suizidrate in der Durchschnittsbevölkerung unter 0,5 Prozent liegt, sterben durch Suizid ca. 2,2 % der depressiven Patienten, die ambulant, und ca. 4 % derjenigen, die stationär behandelt wurden. Fast jeder zwölfte depressive Patient, der aufgrund von Suizidversuchen oder -gedanken in stationärer Behandlung war, stirbt durch Suizid. (Zitat: <https://www.ptk-nrw.de/de/mitglieder/publikationen/ptk-newsletter/archiv/ptk-newsletter-spezial/zahlen-fakten-depression.html>)

Haben Depressionen Auswirkungen auf die Arbeit, auf das Leben, den Alltag?

„Ja! Ich habe damals nur noch über meinen Arbeitsplatz gegrübelt. Ich konnte mich auf nichts anderes mehr konzentrieren. Ich konnte nicht schlafen und ich habe viel Schokolade gegessen. Keinen Spaß an nichts mehr gehabt, Kontakt zu vielen Freunden abgebrochen. Sehr viel geweint und vor allem Angst gehabt.“

Wo bekommt man Hilfe in so einer Situation?

„Schwierig ist es, eine richtige Diagnose zu bekommen. Ich hatte das Glück, dass eine befreundete Psychologin mir eine Fachärztin empfohlen hat. Die Fachärztin empfahl mir die richtige therapeutische Einrichtung. Dort bekam ich schon nach einem Monat (oft beträgt die Wartezeit sechs Monate) einen Therapieplatz. Die Schwere meiner Depression wurde erkannt und ich wurde auf eigenen Wunsch und mit Empfehlung des Psychiaters stationär behandelt. Anschließend Tagesklinik und Therapie und Medikamente. Eine große Hilfe und Stütze war mir mein Ehemann. Gut getan hat mir, dass es z.B. Vertreter

der Vereinigung Luftfahrt gab, die weiterhin an mich geglaubt haben.“

Depressionen werden erst mit zunehmender Stärke richtig diagnostiziert. Da die Erkrankung meistens länger andauert, ist für die Patienten wichtig zu beachten, dass die Krankenkasse maximal 78 Wochen Krankengeld zahlt. Die Therapien werden bezahlt, solange es sich um anerkannte Institute oder Therapeuten und Therapien handelt, allerdings nur bis zu einer bestimmten Stundenzahl.

Sind Ihnen bleibende Behinderungen geblieben?

„Für mich wird es immer wieder depressive Phasen geben. Geblieben ist der Tinnitus. Konzentrationsstörungen. Mein Arbeitgeber hat die ärztliche Empfehlung ignoriert, mich in eine andere Abteilung zu versetzen und mir vorgeschlagen, dass ich kündigen solle, nach 30 Jahren Zugehörigkeit. Was nützt die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht, wenn der Arbeitgeber die ärztliche Empfehlung missachtet? Heute bin ich arbeitslos. Die Konzentrationsstörungen werden bleiben, bedingt durch doch noch wiederkehrende Grübeleien. Aber zwischendurch gibt es, glücklicherweise normale Phasen. Ich habe in der Verhaltenstherapie gelernt, gegen die depressiven Phasen zu steuern. Sport und Meditation sind dabei sehr hilfreiche Mittel. Und dienen auch zur Stärkung des Selbstwertgefühls.“

Vielen Dank für Ihre ehrlichen Antworten.

Wird es von Arbeitgebern als Personalpolitik eingesetzt, Mitarbeiter in die Depression zu treiben? Es gibt mittlerweile immer mehr Arbeitnehmer, die aufgrund von depressiven Phasen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Heute wird die Depression als Volkskrankheit bezeichnet.

„Depressive Episoden gehören zu den häufigsten und hinsichtlich ihrer Schwere am meisten unterschätzten Erkrankungen.“

Die Depression ist eine der größten Volkskrankheiten. Dies wurde sehr eindrücklich durch eine weltweit durchgeführte Studie der WHO („Global burden of disease“) bestätigt.“ (<http://www.deutsche-depressionshilfe.de/stiftung/volkskrankheit-depression.php?r=p>)

Uta Dechert



© bluedesign/fotolia

Zielgruppe verfehlt

Wer darf gehen?

Was Jahrzehnte im Lufthansakonzern für absolut unmöglich gehalten wurde, ereilt die „Hansa“ nun mit großen Schritten. Durch die notwendigen Umstrukturierungsmaßnahmen ist eine Reduzierung von Personal unausweichlich, argumentiert der Vorstand. Doch was ist das genaue Problem im Hintergrund, wenn die Führungsriege so etwas verlauten lässt?

Durch Wettbewerbsverzerrungen auf dem Weltmarkt, werden die Lufthansa und ihre Technik zu einem globalen Umdenken gezwungen. Hierzu werden Anpassungsschritte zu einer Neuausrichtung nötig sein, so der Vorstand. Allein am Beispiel Triebwerk wird deutlich, dass zukünftig große Teile der gesamten Mannschaft (ca. 700) nicht mehr benötigt werden, so die Geschäftsleitung (GL). Deshalb wird es nach dem Willen der GL hier besonders um den Abbau von Personal gehen. Die erweiterte Altersteilzeit könnte dabei sehr hilfreich sein, so die GL.

Doch was geschieht dort bei WT genau?

Fakt ist, alle rentennahen Alterskategorien mit 55 Jahren und mehr, die zielgerichtet auf ein Ende schielen und bereit wären, sich entsprechend zu verhalten, könnten somit zu dem erlauchten Kreis gehören. Probleme dürfte aber zahlenmäßig der „Mittelbauch“ der Beschäftigten bereiten, da in der Alterskategorie zwischen 45-55 Jahren keine Attraktivität dieser Kategorie auf dem internen und externen Arbeitsmarkt vorherrschen dürfte. Dieses „schwierige Alter“ ist einfach gesellschaftspolitisch unattraktiv für den Arbeitsmarkt, also müssen sie zwangsläufig bleiben, da sonst die Lebensgrundlage fehlt. Und da die unterschiedlichsten Krankheiten nachweislich auch alle im Lebensalter um die 50 Jahre Einzug halten, bleiben diese Kolleginnen und Kollegen, vielleicht sogar angeschlagen zukünftig dem Unternehmen erhalten.

Die vielen jungen Kolleginnen und Kollegen, die man für die Bewältigung der Arbeiten eigentlich dringend

benötigt und gerne halten würde, die könnten sich überlegen, nun dem Unternehmen zunehmend den Rücken zu kehren, so lange sie noch attraktiv genug für den deutschen und den internationalen Arbeitsmarkt sind. „Lieber höre ich jetzt auf, anstatt mir später die Finger wund zu schreiben“, polterte ein Kollege mit seinen jungen 28 Jahren.

Fazit

Egal, wie man ein Abbauprogramm auch nennt, ob Score, Network oder Shape, die übrigens in der Vergangenheit alle nicht sonderlich erfolgreich gewesen sein sollen, ist ein erneuter Stellenabbau bei der Technik im Bereich Triebwerk geplant. Der hat übrigens keinen besonderen Namen, er soll nur zu dem richtigen Ergebnis führen. Da stellt man sich aber nun gleich die Frage, wie das realisiert werden soll, wenn betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden sollen, um das Unternehmen nicht in ein schlechtes Licht zu rücken. Doch beim „Wie“, könnte es auch in diesem Fall Schwierigkeiten geben, die richtigen Zielgruppen zu identifizieren.

Ein Gedanke von

Jörg Deike

...einfach schwer vermittelbar

Gewinn und Rotstift

Es vergeht kaum ein Tag, an dem nicht irgendwo ein Unternehmen in Deutschland von sich reden macht, weil es diesem Land auf Dauer den Rücken kehren möchte und die Beschäftigten auf die Straße setzen will. In den Medien wird fast täglich von Reduzierung, Umstrukturierung oder einfach von Stellenstreichungen berichtet. Am Beispiel von Siemens wird deutlich, dass sich das dortige Management scheinbar überhaupt keine Mühe mehr macht, Arbeitsplätze in Deutschland halten zu wollen. Es wird einfach plump berichtet, dass sich im Rahmen betriebswirtschaftlicher Betrachtungen eine Herstellung von Produkten und Leistungen in Deutschland nicht mehr darstellen lässt. Wenn ein Unternehmen mit dem Rücken an der Wand steht und um das Überleben kämpft, dann könnte man das als abhängig beschäftigter Arbeitnehmer ja noch verstehen.

Doch was ist die Realität?

Die reale Welt präsentiert immer mehr global aufgestellte Unternehmen mit super Betriebsergebnissen in Größenordnungen im dreistelligen Millionenbereich, doch leider sei Deutschland defizitär! Keines dieser heimischen Unternehmen besinnt sich darauf, dass sie in Deutschland, ihrer Geburtsstätte, groß geworden sind, Unterstützung erhalten haben, oft in Millionenhöhe! Aber nein, das Gegenteil ist der Fall! Sie verleugnen fast ihre Identität und könnten bei genauer Betrachtung auch sagen, dass sie kein deutsches Unternehmen mehr sind, nur noch der Briefkasten hängt hier an der Wand und die Chefs sitzen in ihren deutschen Büros und geben telefonische Anweisungen, wie die Arbeit im Ausland zu machen ist. Und mit juristischen Winkelzügen wird dafür gesorgt, dass die Steuerlast auf ein Minimum reduziert wird - wie einfach das geht.

Volkswirtschaftliche Betrachtungen und gesellschaftliche Verpflichtung gibt es in diesen Köpfen anscheinend nicht mehr. Und wenn wir im Umkehrschluss eine Bilanzpressekonferenz der LHT betrachten, wo

trotz „struktureller Schwierigkeiten“ beste Betriebsergebnisse präsentiert wurden, kann man als Gewerkschafter nur schwer oder gar nicht argumentieren, warum Menschen am Luftfahrtstandort Hamburg ihren Arbeitsplatz verlieren sollen.

„Was denken sich eigentlich Vorstände, wenn sie morgens vorm Spiegel stehen, schämen die sich nicht, wenn die Unternehmensgewinne sprudeln aber trotzdem der Rotstift ausgepackt werden soll?“, fragte unlängst eine Kollegin der Technik in HAM.

Fakt ist, dass ausländische Unternehmen Milliardenwerte in Deutschland und Hamburg investieren. Die LHT hatte über Jahrzehnte investiert und das soll alles im Ausland anderen in den Schoß gelegt werden, und hier bauen wir Personal ab!? Da liegt doch nach unserer Beobachtung eine eindeutige Fehleinschätzung des Weltmarktes vor! Wenn dieses Geschenk fürs Ausland in monatliche Lohnzahlung im Inland verpackt würde, dann wäre das doch eine gerechte Prämie für die Leistung unserer Kolleginnen und Kollegen in Deutschland, die den Laden erst groß gemacht haben!

Eine Meinung von

Jörg Deike



Alles bleibt anders

Sachstand im Betriebsrat der LHT in Hamburg

Wir hatten in unserem VL-Magazin in der Ausgabe 4 2015 berichtet, dass Jörg Deike (VL) am 10. September 2015 zum neuen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden der LHT Hamburg gewählt wurde.

Auf Bestreben der Betriebsratsmitglieder Jürgen Brüggemann und Burkhard Walter (beide g-vb) wurde am 5. Februar 2016 ein Beschlussverfahren gegen die Abwahl des bisherigen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Sammy Dießner und die Neuwahl von Jörg Deike eingeleitet und die Nichtigkeit bzw. Unwirksamkeit der Beschlüsse verlangt.

Als Begründung wurde die fehlende Einstimmigkeit bei der entsprechenden Ergänzung der Tagesordnung um diese beiden Punkte vorgelegt.

Am 29. Februar 2016 befand der Arbeitsrichter die Begründung als richtig, fasste aber keinen Beschluss sondern gab dem Betriebsrat den Rat, in absehbarer Zeit diesen Mangel zu heilen.

In der Betriebsratssitzung am 14. April 2016 stand jetzt die Wahl eines stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden korrekt auf der Tagesordnung. Bei der Abstimmung entfielen auf den Kandidaten Sammy Dießner (g-vb) in geheimer Wahl 22, auf den Kandidaten Jörg Deike 13 Stimmen.



© Marco2811/fotolia

In dem aus 35 Betriebsräten bestehenden Gremium bilden die Betriebsräte der ver.di (12), der VL (5) und der vb-Nord (4) eine sog. „Zählgemeinschaft“ und haben mit zusammen 21 Stimmen eigentlich die Mehrheit.

Die „Opposition“ besteht aus der „Betrieblichen Liste“ (7), der g-vb (5) und der VLT (2). Die besondere Situation in Hamburg, hervorgerufen durch die Aufspaltung der ehemals geschlossenen ver.di-Fraktion in jetzt ver.di und Betriebliche Liste, führt seit der Wahl 2014 oft zu chaotischen Abstimmungsverhältnissen. In den Fraktionen der ver.di und leider auch der VL halten sich nicht immer alle Mitglieder an die Abstimmungsempfehlungen ihrer Fraktionen und stimmen mit der Gegenseite.

So ist auch die in einer Sondersitzung am 8. Februar 2016 als „Retourkutsche“ empfundene Abberufung der Herren Norbert Heinrichs, Torsten Schmidt, Carsten Sander (ver.di) und Andreas Scharre (VL) aus dem LHT-Gesamtbetriebsrat ohne entsprechenden Tagesordnungspunkt durchgeführt worden.

Bei einer derartigen Unsicherheit fällt es dem Betriebsratsvorsitzenden schwer, abhängig von Zufallsmehrheiten mit seinem Gremium vernünftige Arbeit zu leisten.

Wir meinen, es gibt zurzeit mit der Bedrohung von Arbeitsplatzverlusten derart dringende und wichtige Probleme, die eine geschlossene Haltung der Fraktionen, besser noch des gesamten Betriebsrats erfordern. Streit um Veränderung der Machtverhältnisse und Selbstdarstellungsexzesse gehören da nicht hin.

Wenn gar nichts hilft, muss die Betriebsöffentlichkeit, müssen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen dafür sorgen, dass es zu Neuwahlen kommt.

VL-Bundesvorstand

Lufthansa 50 Jahre an der Börse

Bulle und Bär



© LH Bildarchiv

Die Deutsche Lufthansa AG feierte am 14. April 2016 ein weiteres Jubiläum: 50 Jahre an der Börse. Simone Menne (Konzernvorstand Finanzen) durfte diese Feier am 15. April 2016 mit der Einläutung des Eröffnungstags an der Frankfurter Börse begehen.

Vor 50 Jahren begann mit der Notierung an den deutschen Wertpapierbörsen die Privatisierung des bis dato alleine in Bundeshand befindlichen Konzerns, die im Jahr 1997 vollständig abgeschlossen wurde. Die Bundesregierung hatte im Rahmen einer Kapitalerhöhung Aktien im Wert von 41 Mio. DM (rund 10% des damaligen Aktienkapitals) angeboten.

Die Aktie hatte damals einen Nennwert von 1.000 DM und erreichte am Eröffnungstag einen sensationellen amtlichen Börsenkurs von 2.920 DM! Da die Aktie vielfach überzeichnet war, erhielten die Bewerber lediglich max. 2 Aktien. In diesem Geschäftsjahr 1966 wies das Unternehmen mit knapp über 17.000 Mitarbeitern einen Umsatz von 1,06 Mrd. DM aus und transportierte etwa 3,7 Mio. Passagiere.

Der Konzern ist seit 1988 durchgehend Mitglied im Kreis der DAX 30 - Unternehmen. Im letzten Geschäftsjahr 2015 lag der Gesamtumsatz des Konzerns bei knapp über 32 Mrd. € und 120.000 Mitarbeiter trugen zum Transport von rund 108 Mio. Fluggästen bei. Die derzeit 464.538.750 Aktien befinden sich zu 68,9 % in der Hand deutscher Anleger. Der durchschnittliche Kurs der LH-Aktie (Nennwert 2,56 €) der letzten 12 Monate betrug 14,20 €.

Seit der ersten Dividendenzahlung im Jahr 1969 haben die Aktionäre etwa 4,5 Mrd. € an Dividende erhalten. Für den Erfolg 2015 wurde Ende April 2016 eine weitere Dividende von 50 Ct. je Aktie, insgesamt 232 Mio. € gezahlt.

Werner Langendörfer

Ein wahres Sparschwein!

oder doch Ernst?

Sparen, sparen, sparen, das ist die Devise, die uns die Chefs jeden Tag ans Herz legen.

Für die Mannschaft wird diese Botschaft aber immer unglaublicher, da die Zahlen, die der Vorstand auf der Bilanzpressekonferenz der Öffentlichkeit voller Stolz präsentiert hatte, dem Betrachter signalisieren „Das ist eine wahre Gelddruckmaschine, diese Firma LHT“.

Gelebt werden aber unterschiedliche Werte im Unternehmen, denn in den Bereichen öffnet sich den Kolleginnen und Kollegen eine ganz andere Welt.

Diese signalisiert, dass wir fast dem Untergang geweiht seien und vor dem Ruin stünden. Was stimmt denn nun, fragt die Belegschaft zu Recht. „Sind wir nun gut oder haben wir ein Problem und der Chef mimt nur das Sparschwein?“, so die Mannschaft!

Fakt ist, dass auf den Außentagungen richtig geklotzt wird, die Chefs edel speisen und sich bei einem schö-

nen Glas Wein scheinbar über die Dummheit des Fußvolkes lustig machen. Und damit das alles realisiert werden kann, soll der kleine Arbeiter am Klebeband und an Tackerklammern sparen - das ist doch schräg!

Wenn in den Hochglanzbroschüren ein tolles Image mit tollen Ergebnissen verkauft wird, den Kolleginnen und Kollegen aber der Weltuntergang vorgegaukelt wird, ist das einfach nicht mehr glaubwürdig.

Hier muss ein anderes Bild her, denn Realität sieht auch anders aus!

Eine Beobachtung von

Jörg Deike

