



MAGAZIN

Ausgabe 03/2014

Holzhammer und Auslagerung anstatt Gemeinschaftsgefühl



Herausgeber:
Vereinigung Luftfahrt e.V., 64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4
Telefon: 06152/82699, Telefax: 06152/3049
gegründet 1975, www.vluftfahrt.de
seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International),



VORWORT



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

Deutschland ist Weltmeister und hat nun endlich, nach 24 Jahren, den vierten Stern! Für die Fußballbegeisterten unter Ihnen waren es mit Sicherheit aufregende, spannende und zum Teil auch nervenzerreißende vier Wochen, die für die Deutschlandfans glücklicher nicht hätten enden können. Denjenigen unter Ihnen, die während dieser WM der Nationalmannschaft ihres jeweiligen Heimatlandes die Daumen gedrückt haben und nun vielleicht über den Ausgang etwas enttäuscht sind, möchte ich ein altes, aber wahres Sprichwort mitgeben: „Nach der Meisterschaft ist vor der Meisterschaft“.

Während für die Fußballgemeinde die Weltmeisterschaft nun aber vorbei ist, man sich wieder auf die neue Saison der Bundesliga vorbereitet und auch schon die kommende Europameisterschaft im Blick hat, steckt unsere Lufthansa noch mitten im nicht weniger spannenden und für die Belegschaft nicht minder gefährlichen Wettbewerb um die Führung in der Airline-Branche und dem Erhalt des „5. Sterns“.

Den Weg dahin hat unser neuer Vorstandsvorsitzender, Carsten Spohr, der Öffentlichkeit am 10. Juli 2014 vorgestellt und erläutert. Die Schlagworte der neuen Strategie lauten: Effizienzsteigerung, Kundenorientierung und Qualitätsfokus, neue Wachstumskonzepte, Innovation und Digitalisierung, effektive und effiziente Organisation, Kultur und Führung, sowie wertbasierte Steuerung. Die Erklärung dieser einzelnen Schlagwörter hat der oberste Lufthanseat in einem offenen Mitarbeiterbrief am 09. Juli 2014 bereits abgegeben.

Spannend bleibt für uns alle aber die Frage, inwieweit sich diese neue Strategie auf unsere Arbeitsplätze und unsere Arbeitsbedingungen auswirken wird. Ich denke, die vergangenen Wochen sollten nun wirklich auch den allerletzten Optimisten vor Augen geführt haben, dass unser Vorstand beim Umgang mit der Belegschaft keine Tabus mehr kennt. Die Schließung der dezentralen Stationen, die nun real gewordene Verlagerung von Tätigkeiten aus der Hauptverwaltung Köln nach Krakau, als auch die am

Standort Frankfurt immer näher rückende Umsetzung der GBS sind der eindeutige Beweis, dass sich niemand mehr allzu sicher fühlen kann in unserer Lufthansa!

Ich denke, wir alle begrüßen es, dass sich unser Vorstand nun endlich dazu entschieden hat, unsere Konkurrenz, zu der nun auch einmal die Billig-Carrier gehören, ernst – und den Kampf im Wettbewerb mit entsprechenden Konzepten aufzunehmen. Ich bin mir ebenso sicher, dass unsere Arbeitnehmervertreter in den Betriebsratsgremien bereit sind, diesen Weg konstruktiv zu begleiten. Sicher ist aber auch, dass wir alle von unserem Vorstand erwarten, diesmal auf Augenhöhe auf diesem Weg mitgenommen zu werden! Weiteres Verlagern von Tätigkeiten nach Krakau und Danzig, sowie weitere Auslagerungen von Kolleginnen und Kollegen, wie auf den dezentralen Stationen, müssen unbedingt vermieden und verhindert werden!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Sie sehen, die Zeiten werden nicht ruhiger und die Herausforderungen nehmen nicht ab. Die voran genannten Beispiele zeigen mehr als deutlich, der Vorstand hat alle Skrupel, die bisher im Umgang mit der Belegschaft bestanden, abgelegt.

Sehr oft höre ich seitens einiger Bodenmitarbeiter die Klage, dass dies wohl nicht für unsere Kolleginnen und Kollegen aus Cockpit und Kabine zu gelten scheint. Immer öfter würde man den Eindruck gewinnen, dass diese beiden Berufsgruppen mit Samthandschuhen angefasst würden und für das Bodenpersonal nur der Holzhammer übrig zu sein scheint.

Dieser Eindruck mag durchaus gerechtfertigt sein, aber nicht auf Grund der Tätigkeit beider Berufsgruppen, sondern einzig und alleine auf Grund der schlichten, einfachen und sehr simplen Tatsache, dass Cockpit und Kabine einen überaus hohen Organisationsgrad haben und von daher gegenüber der Geschäftsleitung die entsprechende Stärke aufzeigen können.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, auch wir am Boden haben diese Stärke und wir werden sie auch brauchen. Dass wir gemeinsam in der Lage sind, uns gegen Forderungen der Geschäftsleitung erfolgreich zu wehren, haben wir bei den Warnstreiks in der Tarifrunde 2013 bewiesen, als es uns allen gemeinsam gelungen ist, die Eingriffe in unsere Tarifverträge zu verhindern.

Diesen Zusammenhalt und diese Kraft werden wir auch und besonders in der Zukunft bitter nötig haben. Aus diesem Grund möchte ich an dieser

Stelle ganz bewusst um Ihre Mitgliedschaft in der VL/ver.di werben. Wenn auch wir am Boden es schaffen, den Organisationsgrad in dieser ECHTEN Gewerkschaft erheblich zu steigern, dann wird die Geschäftsleitung auch beim Umgang mit der Belegschaft des Bodens die Samthandschuhe überziehen und den Holzhammer zum Gestalten nutzen und nicht zum Zerstören unserer Arbeitsplätze.

Ich wünsche Ihnen allen eine schöne Ferienzeit, den Daheimgebliebenen eine ruhige OPS und viel Spaß mit unserem neuen VL-Magazin.

Bleiben Sie an Bord!

Frau & Schott
Bundvorsitzender



DLH Bilanz

DLH Bilanz 1. Halbjahr 2014



Chefwechsel

Bei der LSG wechselt die Führung



Turbulentes Halbjahr

Der Lufthansa-Konzern Vorstand hat am 31. Juli 2014 das Halbjahresergebnis 2014 der Öffentlichkeit vorgestellt. Das Ergebnis sei durch Streiks, ungünstige Nachfrage und starke Absenkung der Durchschnittserlöse geprägt gewesen. Dies hatte bereits im Juni 2014 zur Korrektur der Jahresprognose geführt.

Durch Halbierung des geplanten Wachstums bereits ab Winterflugplan 2014 verspricht sich der Vorstand eine Stabilisierung der Preisentwicklung.

Mittelfristig will der Konzern neben der Fortführung von SCORE mit einem sieben Handlungsfelder umfassenden Sonderprogramm reagieren, über das wir an anderer Stelle berichten.

Zahlen

Wir stellen hier ein paar Zahlen aus dem Bericht Januar bis Juni 2014 (Vorjahreszeitraum in Klammern) heraus, empfehlen aber zur Detailkenntnis die Bilanz insgesamt zu lesen (<http://investorrelations.lufthansagroup.com/de/finanzberichte/zwischenberichte/zwischenbericht-jan-jun-2014.html>).

Die Umsatz- und Verkehrserlöse sind leicht gesunken und führten zu einem Operativen Ergebnis von 114 Mio. € (73) und zu einem um rund 61% verbesserten Konzernergebnis von -79 Mio. € (-203). Die Eigenkapitalquote sank auf 16,6% (17,5%) und der Operative Cashflow reduzierte sich um ein Viertel auf 1.744 Mio. € während die Investitionen um 196 auf 1.548 Mio. € ausgeweitet wurden.

Bei den um 3,7% geringeren Aufwendungen 14.948 Mio. € (15.519) gab es folgende Entwicklungen: Material 8.264 Mio. € (8.555), davon Treibstoff 3.243 Mio. € (3.503), Gebühren 2.518 Mio. € (2.515) und Personal 3.646 Mio. € (3.608).

Geschäftsfelder

In der Passage Airline Gruppe verschlechterte sich das Operative Ergebnis aus den bekannten Gründen um 50% auf -96 Mio. € (-64), in der Lufthansa Passage alleine um 60,4% auf -146 Mio. € (-91).

Ein ähnlicher Trend ist in der Logistik (Fracht) zu vermelden. Allerdings ist hier das Operative Ergebnis mit 34 Mio. € (62) positiv.

Selbst im Geschäftsfeld Technik wurde ein allerdings nur um 5,9% niedrigeres Operatives Ergebnis aber auf deutlich positivem Niveau von 206 Mio. € (219) bilanziert.

Im Bereich Catering reduzierte sich das Operative Ergebnis geringfügig von 19 auf 18 Mio. €.

Zwar wurde im Bereich Sonstige eine Verbesserung des Operativen Ergebnisses von -149 Mio. € auf -46 Mio. € erzielt, aber ausgerechnet im Geschäftsfeld IT-Services, in dem seit Mai 2014 Teilverkäufe verhandelt werden, ist die einzige echte positive Entwicklung um 120% (im Quartal April bis Juni 2014 gar um 200%) zu vermelden. Hier wurde das Operative Ergebnis auf 11 Mio. € (5) gesteigert.

Ausblick

Der Vorstand sieht weiterhin eine schwache Entwicklung für die Passage, auch die Logistik bleibt unter Druck, während für die übrigen Geschäftsfelder ein stabiler Verlauf erwartet wird. Damit bestätigt die Konzernleitung die im Juni 2014 ausgesprochene „Gewinnwarnung“ und das nach unten korrigierte erwartete Ergebnis für das Gesamtjahr 2014. Um selbst dieses neue Ziel zu erreichen, bedarf es allerdings auch noch erheblicher Anstrengungen.

Zusammengefasst von *Werner Laugendörfer*

Walter Gehl übergibt Stab an Erdmann F. Rauer

Am 1. Oktober 2014 übergibt Walter Gehl die Führung der LSG Lufthansa Service Holding AG an Erdmann F. Rauer. So hatte es der LSG-Aufsichtsrat unter der Vorsitzenden Simone Menne (Konzernfinanzvorstand) bereits am 5. Mai 2014 beschlossen.



Rauer (47) studierte Betriebswirtschaftslehre in Düsseldorf. Er war nach acht Jahren in verschiedenen Managementpositionen bei GKN Walterscheid im August 2006 als Geschäftsführer der LSG-Tochter LSG Sky Chefs Catering Logistics, heute Spiriant GmbH, in das Unternehmen eingetreten. Im Jahr 2007 übernahm er die Position Senior Vice President Vertrieb und Marketing und ist seit Januar 2011 Vorstand dieses Ressorts sowie stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Holding.

Walter Gehl (61) gehört seit 1981 dem Lufthansa-Konzern an. Er hatte bis 1995 verschiedene Leitungsfunktionen im Projektcontrolling und im Finanz- und Rechnungswesen der Lufthansa inne. Von 1995 bis 2001 trug er die Verantwortung für die Ressorts Personal, Finanzen und Informationstechnologie im Vorstand der Lufthansa Cargo AG, die ab 1996 um die zusätzlichen Aufgaben

des Arbeitsdirektors ergänzt wurden. Von Mai 2001 an war Walter Gehl Mitglied des Bereichsvorstands der Lufthansa Passage Airline in Frankfurt. Er verantwortete zunächst den Bereich Personal und Informationsmanagement, ab Juli 2003 die Bereiche Service und Personal.

Im Oktober 2004 wurde er zunächst Finanzchef der LSG. Seit 9. März 2005 ist er Vorsitzender des Vorstands der LSG-Holding. Während seiner Amtszeit leitete er die umfassendste, für die Belegschaft schmerzliche Restrukturierung der LSG, die inzwischen seit fünf Jahren erfolgreich zu stetig steigenden Ergebnissen führt. Gehl ist auch Vorsitzender und Mitglied in diversen Aufsichtsräten. Sein Vertrag endet am 30. September 2014.

Bereits zum 1. Juli 2014 wurde Dr. Kristin Neumann (42) zum Vorstandsmitglied der LSG Holding für das Ressort Finanzen und Personal berufen. Ihr Vorgänger in dieser Position war seit 2009 Jens Theuerkorn (60), dessen Vertrag ausgelaufen war.

Werner Laugendörfer

Mitglieder- versammlungen

Berichte aus den Mitgliederversammlungen Frankfurt, Düsseldorf und Hamburg

Mitgliederversammlung Frankfurt

Der Einladung der Ortsverbandsvorsitzenden Anke Heß zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2014 des VL-Ortsverbands Frankfurt hätten gerne mehr Mitglieder folgen können. Die Versammlung fand von 15.00 Uhr bis 16.40 Uhr wieder in der Kantine der Lufthansa Flight Training GmbH statt. Wir danken an dieser Stelle der LFT herzlich für die Bereitstellung der Räumlichkeiten.

Nach der Begrüßung durch Kollegin Heß berichtete der Bundesvorsitzende Schott von den maßgeblichen Themen der vergangenen zwei Jahre: BR-Wahl, Erneuerung des Kooperationsvertrags mit ver.di, Tarifkommission.

Themen der Aussprache mit den anwesenden Kollegen und Kolleginnen waren: Tarifvertrag Leistung bei der Passage, Arbeitszeitflexibilität und entsprechende Betriebsvereinbarungen in der Technik. Ebenfalls das Thema Qualifikationserlangung nach neuestem Konzept und welche Schwierigkeiten dies bereitet. Das Thema Demographie und der damit verbundene Qualifikations- und Know-How-Verlust und die Restrukturierung der LTMI wurden auch behandelt. Der neue TVVS LHT (der zu dem Zeitpunkt der Versammlung noch nicht abgeschlossen war) wurde diskutiert, da die Erwartungshaltung der Mitarbeiter und die Umsetzung im Betrieb unterschiedlich gesehen werden. Die zu diesem Zeitpunkt noch laufende Urabstimmung der TGL war ebenfalls Thema.

Nach dieser guten und auch konstruktiven Diskussion wurden die beiden Mitglieder des Ortsverbandsvorstands, Anke Heß und Günther Veith, nach entsprechendem Dank für ihre Arbeit auf Antrag von Reinhard Bind für die Geschäftsjahre 2012 und 2013 entlastet.

Zwei Punkte der diesjährigen Versammlung waren die turnusgemäße Wahl des Ortsverbandsvorstands und der Frankfurter Delegierten. Der zum Wahlleiter gewählte Reinhard Bind führte professionell durch diese Formalien.

Zunächst wurde Anke Heß erneut zur Vorsitzenden und anschließend Günther Veith wieder zu ihrem Stellvertreter gewählt. Weitere Kandidaten gab es nicht.

Danach wurden die Delegierten für die VL-Delegiertenversammlung der Geschäftsjahre 2013 und 2014 gewählt.

Nach Abschluss dieses Wahlvorgangs übernahm die neue, „alte“ Vorsitzende wieder die Sitzungsleitung und auf Nachfrage wurde das Thema Verkauf LH Systems Infrastruktur und die Ängste der Mitarbeiter angesprochen. Maßgeblich wurde hier bemängelt, dass ein Verkauf laut angekündigt wird und anschließend keine weiteren Informationen erfolgen. Der Raum für Spekulationen ist offen. Dies ist keine Wertschätzung der verdienten Kollegen.

Nachdem es keine weiteren Anfragen und Anträge gab und der Informationsbedarf rundum gedeckt war, beendete Kollegin Heß die Mitgliederversammlung.

Mitgliederversammlung Düsseldorf

Der VL-Ortsverband Düsseldorf hatte für den 22. Juli 2014 zu einer Mitgliederversammlung am Flughafen Düsseldorf eingeladen, die leider aber nur spärlich besucht wurde.

Der Ortsverbandsvorsitzende Klaus Courtial und sein Stellvertreter Marco Josten wurden für zwei weitere Jahre (2014 – 2016) in ihren Ämtern bestätigt.

Sie fungieren gleichzeitig auch als Delegierte für die VL-Delegiertenversammlung für die Geschäftsjahre 2013/2014. Das dritte, dem OVB-Düsseldorf zustehende Delegiertenmandat, konnte leider nicht vergeben werden.

Mitgliederversammlung Hamburg



Die Mitgliederversammlung des Hamburger Ortsverbandes fand am 03. Juli 2014 in der Stammlokalität „Rotbuche“ statt. Nach Berichten des amtierenden Vorsitzenden und Entlastung des alten Ortsverbandsvorstandes wurde neben den VL-Delegierten der VL-Ortsverbandsvorstand mit folgendem Ergebnis neu gewählt:

Jörg Deike als Ortsverbandsvorsitzender, Andreas Scharre als stellv. Ortsverbandsvorsitzender, weiterhin im Ortsverbandsvorstand sind Björn Stoll und Gunnar Goos.



Neu im Ortsverbandsvorstand ist Uta Dechert im Amt der Schatzmeisterin.



Der Bundesvorstand beglückwünscht alle neu und wieder gewählten Vorstandsmitglieder und Delegierte der Ortsverbände zu ihren neuen Ämtern und wünscht allen Vorständen immer ein „glückliches Händchen“ für ihre Aufgaben in der Vereinigung Luftfahrt.

VL-Redaktion

Werkverträge

Werkverträge - Fluch oder Segen für die Wirtschaft?

Als durch die Berichterstattung im Wirtschaftsteil des Hamburger Abendblattes der Umgang mit Leiharbeitern beim Flugzeughersteller Airbus öffentlich wurde und wie eine Bombe einschlug, lag die Stimmung in der Belegschaft zu diesem Thema eigentlich schon lange im Argen.

Obwohl man, genau wie bei uns in der LHT, bei dem Flugzeugbauer durch die Effizienzsteigerungsprogramme und durch verbesserte Abläufe immer weniger Beschäftigte zum Abarbeiten von Aufgaben benötigt, findet trotz der veränderten Gesetzeslage der Bundesregierung immer weiter unbeeindruckt Einsatz von Fremdpersonal statt, leider nun in der Form sogenannter Werksverträge.

Um für einen bestimmten Zeitraum Leistung in Form von Arbeitskraft auf Zeit einzukaufen, ist Leiharbeit zur Abdeckung von Produktionsspitzen sicherlich ein Segen für die deutsche Wirtschaft und den hier ansässigen Unternehmen.

Doch lange Zeit vorher, hatten Betriebsräte und Gewerkschaften schon laut davor gewarnt, Menschen über den Höchstüberlassungszeitraum hinaus in der Spirale der Zeitarbeit verharren zu lassen und bei anhaltendem Bedarf gefordert, auch der guten Ausbildung wegen, Menschen in Schlüsselpositionen dauerhaft und mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen in die Stammbesellschaft zu überführen.

Die Mitbestimmungsrechte von Betriebsratsgremien aber zu umgehen, indem man aus dem Zukauf von Diensten ein vertragliches Konstrukt in der Form von Werksverträgen sucht, mag zum einen als der juristische Winkelzug auf dem Schachbrett überhaupt gelten, die betriebliche Mitbestimmung aber dauerhaft beschneiden zu können, führt bei genauerer Betrachtung zu einer gefährlichen Gratwanderung der Unternehmen, ihre ethischen Verhaltensgrundsätze auf Dauer zu verspielen.

Wenn ein Management nicht in der Lage ist, gemäß seiner Aufgabenstellung Renditevorgaben wirksam umzusetzen und sich dauerhaft nur der einfachsten Mittel bedient, Leiharbeit über Gebühr hinaus zu etablieren, dann werden zukünftig mal die richtig großen Aufgaben für die Führungskräfte eher zum Untergang von Unternehmen oder Unternehmensteilen führen.

Ist ein Unternehmen erst einmal in der misslichen Lage, an Ansehen verloren zu haben, bedarf es ungeheurer Kraftakte und

hoher finanzieller Einsätze, ein verloren gegangenes Image wieder marktgerecht aufzupolieren.

Wie Airbus mit dem nun anhängigen Makel umgehen wird, das mag man wohl in den kommenden Monaten den Printmedien entnehmen können.

Fest steht, der Flugzeughersteller hat wohl nicht im Entferntesten damit gerechnet, dass betriebliche Führungskräfte und ein sehr hoher Teil der Belegschaft sich mit „ihren“ ans Herz gewachsenen Leiharbeitskollegen solidarisieren könnten und auf die Ableistung von Überstunden über einen längeren Zeitraum hinweg verzichten wollen.

„Niemand hätte sich bis dato vorstellen können, dass sich unser Unternehmen einmal solcher Praktiken bedienen würde, um längerfristig Personalkosten zu sparen. Da muss man sich ja schämen“, so ein langjähriger Airbus-Mitarbeiter.

Diese Unruhe bei Airbus ist auch der Sache nicht dienlich, da gerade jetzt, wo die Auftragsbücher prall gefüllt sind und jede Arbeitskraft händeringend benötigt wird, Störungen in der Betriebsöffentlichkeit nur noch kontraproduktiv sind.

Denkbar ungünstig also für den Flugzeugbauer, aus Leiharbeitskräften jetzt Menschen mit Werksvertragsstatus zu machen!

Pikant - denn erst im Mai 2014 kündigte Airbus vollmundig an, man würde die Zahl der Zeitarbeitnehmer spürbar reduzieren, um die Kapazitäten an den tatsächlichen Bedarf in den Flugzeugprogrammen anzupassen.

Seit der Berichterstattung im Hamburger Abendblatt, ist die Sensibilität für dieses Thema auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen deutlich gewachsen. Trotz hoher Erwartungshaltungen der Anleger in puncto Rendite und der Kunden in puncto Preis/Leistung, wird unser Management sicherlich besonnen genug sein, unser Unternehmen nicht durch fragwürdige vertragliche Konstrukte bei der Arbeitnehmerüberlassung und kaschierter Leiharbeit in der Außenwirkung zu belasten.

Eine Meinung von
Jörg Deize

Auslagerung

DLH Auslagerung Dezentrale Stationen



...und weg sind sie

Es war eine Ankündigung, die die Meisten von uns mit Schrecken aufgenommen haben: Die Schließung der dezentralen Stationen, die Gründung eigener Abfertigungsgesellschaften und die Tatsache, dass sich diese neu gegründeten Gesellschaften im Wettbewerb mit anderen Anbietern um die Abfertigungsaufträge des LH-Konzerns bewerben müssen.

Danach war, was dieses Thema angeht, in der breiten Betriebsöffentlichkeit des gesamten Konzerns auf einmal eine fast schon trügerische Ruhe. Man konnte weder etwas vernehmen von Aktionen auf den betroffenen Stationen, der „Lufthansa“ schweigt sich ebenfalls zu diesem Thema aus, also, alles halb so schlimm?

Wer hier nun die Hoffnung hegte, die Geschäftsleitung hätte sich diesen Schritt doch noch einmal überlegt und eine weniger harte Lösung gefunden, der wurde nun bitterlich enttäuscht, denn für viele im Konzern unbemerkt war die Maschinerie bereits angestoßen worden und läuft nach ähnlichem Muster ab, wie es die LSG-Kolleginnen und Kollegen schon schmerzlich erfahren haben.

Die Geschäftsleitung hat Anfang Mai 2014 im Rahmen einer sogenannten Erstinformation dem Gesamtbetriebsrat ihre Ziele zum Thema Ausgründung der dezentralen Stationen in eigenständige GmbHs mitgeteilt. Auch gab es an den betroffenen Standorten bereits Dialogveranstaltungen, in welchen die Kolleginnen und Kollegen informiert wurden. Diese „Common Ground“ benannten GmbHs werden in diesem Jahr als Töchter der Lufthansa Commercial Holding gegründet. Die Tätigkeiten der Bereiche SO, SE und SU sollen nicht übergeleitet werden. Über deren Zukunft sei noch nicht entschieden.

Eine Verschärfung der Situation hatte sich nun auch noch dadurch ergeben, dass SWISS und AUA ihre Abfertigungsverträge auf allen dezentralen Stationen, bis auf TXL und CGN, gekündigt hatten.

Was unsere Arbeitnehmervertreter, als auch der Tarifpartner ver.di von diesen Maßnahmen halten, hatten beide Gremien in aller Deutlichkeit dem Arbeitgeber gegenüber artikuliert. Da beide Gremien sich aber auch nicht davor scheuen, der Realität ins Auge zu blicken und wissen, dass die Geschäftsleitung von diesem Vorhaben nicht mehr abzubringen ist, hat der Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Verantwortung gegenüber den betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine Arbeitsgruppe „Dezentrale Stationen“ gegründet. Aufgabe dieser AG ist es, die weitere Vorgehensweise abzustimmen und entsprechend zu organisieren.

Auch der Tarifpartner ver.di wird alles Erdenkliche dafür tun, unsere Kolleginnen und Kollegen, die von diesen Maßnahmen betroffenen sind, richtig abzusichern.

Die Vereinigung Luftfahrt, mit unseren Vertretern in den Tarifkommissionen werden ver.di, als auch die zuständigen Betriebsräte dabei nach Kräften unterstützen!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, der Schrecken nimmt offensichtlich doch kein Ende und niemand, wirklich niemand kann sich angesichts der bisher entschiedenen Maßnahmen absolut sicher fühlen in unserem Konzern. Dem entgegenzutreten gelingt nur in einer starken Gemeinschaft. Jeder von uns kann eines Tages von solchen Veränderungen betroffen sein, von daher sollte auch jeder von uns sich darüber Gedanken machen, ob es nicht nun doch an der Zeit ist, sich zu organisieren, unseren Betriebsräten als auch dem Tarifpartner den Rücken zu stärken und Mitglied der VL/ver.di zu werden.

Frau & Schott

LSY Teilverkauf

Aufteilung und Verkauf des Systemhauses



Lufthansa
Systems

Im Mai 2014 schreckte die Presse die Belegschaft bei Lufthansa Systems mit der Ankündigung auf, Lufthansa wolle LH-Systems in drei Gesellschaften Airline Solutions, Industrie Solutions und Infrastruktur aufspalten. Der Bereich Infrastruktur mit seinen Rechenzentren soll aus LH-Systems herausgelöst und verkauft werden, um Kosten zu sparen. Man habe bereits drei große internationale Anbieter, die auch schon Gebote abgegeben hätten. Spätestens zum Jahresende sollen die Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen sein.

Die rund 1.400 betroffenen Mitarbeiter aus dem Bereich in Kelssterbach, am Frankfurter Flughafen und in Budapest bekämen dann einen neuen Arbeitgeber, mit dem auch über Jobgarantien gesprochen werden soll. Da die bekannten Anbieter aber selbst Stellen abbauen, bleibt große Skepsis über diese Aussage. Die Zukunft der Mitarbeiter in Flensburg und in den USA ist hingegen noch unsicherer.

Die Betriebsräte und die Gewerkschaft ver.di hatten ein Alternativkonzept zur Verhandlung angeboten, dass die Geschäftsleitung aber schon im Vorfeld als „nicht zukunftsfähig“ betrachtete.

Daher kam es am 3. Juni 2014 zu einer ersten Demonstration mit rund 250 Teilnehmern vor dem Gelände der LH-Systems in Kelsterbach.

Mit einer eigens dafür gegründeten Tarifkommission will ver.di mit den Arbeitgebern über eine Arbeitsplatz- und Standortsicherung verhandeln und den Käufer verpflichten, alle tariflichen Leistungen zu übernehmen.

Die durch eine Delegation versuchte Übergabe des Forderungspakets am 22. Juli 2014 im LAC an den Konzernvorstand war mangels Empfänger gescheitert. Vor dem Gebäude hatten sich erneut rund 250 Beschäftigte zur Demonstration eingefunden.

VL-Redaktion

Artikel vom 26. Juli 2014

Werbung

Und wie geht es Ihrem Rücken heute?

Denk
an mich
Dein Rücken



Wenn unsere Rücken sprechen könnten, sie würden sich häufiger beschweren. Zum Beispiel, wenn wir zu lange vor dem Computer sitzen oder in einer erzwungenen Körperhaltung arbeiten. Oder wenn Stress und hohe Arbeitsanforderungen mal wieder „über unsere Rücken gehen“. Doch weil unsere Rücken nicht sprechen können, äußert sich die permanente Fehlbelastung bei vielen Menschen irgendwann mit Schmerzen: Rund ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland entfällt auf Erkrankungen des sogenannten Muskel-Skelett-Systems. Den größten Teil davon verursachen Rückenleiden. Das muss nicht sein: Viele Rückenbelastungen können bereits mit einfachen Maßnahmen reduziert oder gar verhindert werden.

Mehr Aufmerksamkeit für den Rücken fordert daher die Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“. Sie ist speziell auf die

Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnitten, insbesondere von kleinen und mittleren Betrieben, und unterstützt diese gezielt bei der Aufgabe, die Rückenbelastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermindern. Zum Beispiel mit individueller Beratung und Information über Handlungsmöglichkeiten und konkrete Präventionsmaßnahmen. Aber auch mit Aktionsmaterialien und Werbemitteln, die den Rücken wieder in Erinnerung rufen.

Mehr Rückengesundheit ist auch für Ihr Unternehmen wichtig. Fangen Sie noch heute damit an!

„Denk an mich. Dein Rücken“ ist eine Präventionskampagne der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, der Knappschaft sowie der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau. Mehr Informationen unter: www.deinruecken.de

Checkliste: Das können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun:

- ☑ Eine Gefährdungsbeurteilung von physischen und psychischen Belastungen durchführen und daraus erforderliche Maßnahmen ableiten: Dazu ist jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet.
- ☑ Sich im Unternehmerportal der Präventionskampagne informieren, wie Rückenbelastungen im Betrieb erkannt und vermindert werden können: www.deinruecken.de/unternehmerportal

Das können Beschäftigte tun:

- ☑ Ihren Arbeitgeber oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit ansprechen, wenn sie Rückenschmerzen bei der Arbeit haben.
- ☑ Jeden Tag fünf bis zehn Minuten etwas für den Rücken tun: zum Beispiel mit mehr Bewegung in der Freizeit oder Ausgleichsübungen in Arbeitspausen. Anregungen unter www.deinruecken.de, Webcode: **dam10810**

Und das können Sie tun:

- ☑ Schlagen Sie das Thema „Rückengesundheit“ für den Arbeitsschutzausschuss vor: Ihre Ansprechpartnerinnen und -partner sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit, aber auch der Betriebs- oder Personalrat.
- ☑ Informieren Sie sich auf der Kampagnenhomepage über Aktionsmöglichkeiten. Regen Sie an, einen Gesundheitstag zum Thema Rücken im Unternehmen durchzuführen. Kostenfreie Veranstaltungsmodule erhalten Unternehmen unter www.deinruecken.de, Webcode **dam13699**

Schock mit Zukunft

Spohr verschreckt die Börse



„Spohr holt Lufthansa auf den Boden der Tatsachen zurück“ titelte Christian Ebner für dpa seinen Bericht vom 12. Juni 2014 und schreibt unter anderem: „Nach nur sechs Wochen im Amt hat der neue Lufthansa-Boss Carsten Spohr die ehrgeizigen Ziele seines in die Schweiz gewechselten Vorgängers kassiert und die schönen Gewinnerwartungen für 2014 und 2015 um bis zu ein Drittel gekappt. Die Anleger reagierten geschockt und schickten den Kurs der Kranich-Aktie in den Sinkflug.“

Obwohl Carsten Spohr die Entscheidungen von Christoph Franz bis Ende April 2014 mitgetragen hatte, erschien ihm offensichtlich jetzt im neuen Amt die Aussicht, der Hauptversammlung 2015 einen Misserfolg über das Jahresergebnis 2014 verkünden zu müssen, doch zu riskant. Also zog er (nicht für alle Insider unerwartet) die Reißleine und verkündete eine Reduzierung der Ergebnisprognose von einst 1,5 Mrd. € um ein gutes Drittel.

Die Finanzchefin Simone Menne führte im Lufthansesatz zur Begründung die sich konkretisierenden Risiken wie Überkapazitäten mit Preisrückgang in Amerika und Europa und Kapazitätswachstum der staatlichen Golfcarrier an. Darüber hinaus habe der Pilotenstreik und Wertberichtigungen auf Forderungen aus venezolanischem Bolivar das Ergebnis 2014 bereits mit je rund 60 Mio. € belastet. Sie dämpfte auch die Erwartungen des Score-Ziels 2015. Die angestrebten 2,65 Mrd. € seien nicht mehr erreichbar; man gehe jetzt von 2 Mrd. € aus.

Lösungsansätze

Weil die Konkurrenz nicht schläft und wir nicht zu den Getriebenen zählen wollen, hat der Konzernvorstand jetzt insgesamt sieben Handlungsfelder identifiziert die auf den Markt, die internen Strukturen und Prozesse abzielen, um die volle Stärke der Gruppe noch besser zur Entfaltung zu bringen. So kann man sinngemäß Carsten Spohr aus einem Mitarbeiterbrief zitieren, in dem er am 9. Juli 2014 eine Lösung für die Zukunftsprobleme vorgestellt und auch öffentlich gemacht hatte.

Ziele des Gesamtpakets sind u.a. die Lufthansa zur ersten westlichen 5-Star-Airline und zum Qualitätsführer zu machen, neue

Wachstumsfelder zu generieren, die bilateralen Partnerschaften zu vertiefen und auszubauen, um mit zusätzlichen Innovationen die Zukunft, auch der Arbeitsplätze zu sichern.

Wir gehen deshalb hier nur auf den Schwerpunkt Ausweitung des „Low Cost“ Standbeins und der damit einhergehenden geplanten Kapazitätsverlagerung, also „Schrumpfung“ der LH-Classic ein.

Wie schon mit Germanwings geprobt, deren Flotte bis 2015 auf bis zu 60 Flugzeuge aufgestockt sein wird, soll zukünftig mit Eurowings ein wettbewerbsfähiges europäisches Angebot für den Kontinentalverkehr entwickelt werden. Der Start ist für 2015 ab Basel vorgesehen und beinhaltet einen Rollover von CRJ-Flugzeugen auf bis zu 23 A320.

Die Markteinführung einer „Interkontwings“ wird geprüft. Mit dem Winterflugplan 2015 könnte der Einsatz von bis zu neun B767 oder A330 in diesem Segment erfolgen. Geprüft wird auch, ob innerhalb der Passage bis zu sieben A340 auf Basis deutlich niedrigerer Stückkosten auf neuen oder von Streichung bedrohten Langstrecken eingesetzt werden.

Markterfolg und Profitabilität werden die Ausbaustärke und Geschwindigkeit der neuen Plattformen bestimmen. Am Ende wird es dann laut Presse heißen: „Nur wo Lufthansa drauf steht, soll Premium drin sein.“

Erste Reaktionen

Die drei Gewerkschaften ver.di, UFO und VC äußerten sich zunächst zurückhaltend zu diesen Plänen des DLH-Konzerns, bekräftigten aber ihre bisherigen Standpunkte zum Erhalt von Arbeitsplätzen und Tarifverträgen in Deutschland. Begrüßt wurde, dass es jetzt nicht mehr nur um Kostensenkungen sondern auch um Ausweitung der Marktchancen gehe. Zum Redaktionsschluss war Stand der Dinge, dass weitere Aussagen und Aktivitäten zu den Plänen erst nach entsprechender Detailvorstellung erwartet werden können.

Werner Laugeudörfer Artikel vom 26. Juli 2014

Konstituiert

Konzern- und Gesamtbetriebsräte im Lufthansa-Konzern konstituiert

Nach den Betriebsratswahlen in diesem Jahr haben sich zunächst die örtlichen Betriebsräte, dann die Gesamtbetriebsräte der Unternehmen und Anfang Juli der Konzernbetriebsrat der Lufthansa konstituiert.

KBR Lufthansa-Konzern

Zum neuen Vorsitzenden im Lufthansa-Konzernbetriebsrat wurde Jürgen Jennerke (50) gewählt. Er ist seit dem 1. August 1982 Mitarbeiter der Lufthansa Cargo AG und seit 1995 freigestellter Betriebsrat. Nach der Betriebsratswahl 1998 wurde er in den GBR der LCAG entsandt und ist seither auch Mitglied im Lufthansa-Konzernbetriebsrat. Ab 2010 war er Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Cargo und ist in seinem Unternehmen stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Nun wird seine Mitbestimmungskarriere durch den KBR-Vorsitz gekrönt.



Als Stellvertreter stehen ihm Norbert Heinrichs (Lufthansa Technik AG) und Ina Dieckerhoff (Eurowings) in dem 31-köpfigen KBR-Gremium zur Seite.

Konzernbetriebsrat Lufthansa Technik AG

Der Konzernbetriebsrat Lufthansa Technik AG hat in seiner konstituierenden Sitzung Peter Türschmidt (LTL FRA) zum Vorsitzenden und Anka Hätzel (LHT FRA) sowie Norbert Heinrichs (LHT HAM) zu seinen Stellvertretern gewählt. Dem Gremium gehören insgesamt 15 Betriebsräte aus sieben Unternehmen des LHT-Konzerns an. Als Schwerbehindertenvertreter nimmt Torsten Schmitt (FRA T/YU) an den Sitzungen teil.

Gesamtbetriebsrat Lufthansa Technik AG

Der 18-köpfige Gesamtbetriebsrat der Lufthansa Technik AG hat Norbert Heinrichs (HAM) zum GBR-Vorsitzenden und die örtlichen Betriebsratsvorsitzenden Manfred Hackl (MUC) und Lutz Dawurske (SXF) zu dessen Stellvertretern gewählt.

Gesamtbetriebsrat Deutsche Lufthansa AG

Der Gesamtbetriebsrat der Deutschen Lufthansa AG hat Anja-Christina Jacobi (DLH FRA) zur Vorsitzenden und Carmen Flemig (DLH HAM) zur Stellvertreterin gewählt. Dieses Gremium besteht aus 18 Frauen und 7 Männern und leistet seine Arbeit in 13 Ausschüssen und Arbeitsgruppen. Für die Schwerbehinderten nimmt Frank Hoffmann (DUS YU) deren Interessen wahr.

Die Vereinigung Luftfahrt wünscht allen Kolleginnen und Kollegen in den Mitbestimmungsgremien bei der Ausübung ihrer Ämter in den kommenden vier Jahren ein sensibles Fingerspitzengefühl, ausgeprägtes diplomatisches Geschick und viel Kraft, damit diese Amtsperiode ein Erfolg wird.

Der VLBundesvorstand



Urabstimmung

Von der gescheiterten Möglichkeit Tarifverträge mitzugestalten



Hoch gesprungen – hart gelandet

Seit vielen Jahren hören die Mitglieder der Technik Gewerkschaft Luftfahrt (TGL) immer wieder den gleichen Satz von ihren Vorständen: „Wenn wir erst einmal am Tariftisch sitzen, werden Eure Tarifverträge endlich besser!“

Am 13. Juni 2014 war es damit vorbei. Der inzwischen neue TGL-Vorstand musste jetzt auf seiner Homepage eingestehen, dass er mit seiner Urabstimmung an den eigenen Zielen und in der Mitgliedschaft gescheitert ist. Das erwartete Votum war wegen zu geringer Beteiligung nicht erreicht worden.

Historie

Seit 2009 bis 2012 haben Arbeitsgruppen der TGL (damals noch ARTE) und der Vereinigung Luftfahrt in vielen Runden versucht, gemeinsame tarifpolitische Ziele auszuloten und zu koordinieren. In diesen Gesprächen wurden Forderungen zwischen Utopie und Realismus diskutiert. Nach langem Zögern und vielen Wochen Pause war der damalige TGL-Vorstand mit uns gemeinsam dann doch bereit, an ver.di heranzutreten, um eine Tarifverhandlung zum TVVS LHT vorzubereiten. Die Gewerkschaft ver.di, als einziger Tarifpartner der LHT, hatte mit ihrer Geschäftsfeld-Tarifkommission eingewilligt, unter Beteiligung zweier TGL-Vorstandsmitglieder auch Verhandlungen geführt und 2012 ein Ergebnis erreicht. Da diese Tarifänderungen weit von den utopischen Vorstellungen der TGL

entfernt waren, gingen die Vorbereitungen zusammen mit ver.di für zukünftige Verhandlungen mit dem Arbeitgeber in eine weitere Phase. Die bilateralen Gespräche dauerten bis ins Jahr 2014 und gipfelten im Rücktritt der beiden TGL-Vorstandsmitglieder, die am Ende den Realitäten Rechnung trugen.

Der darauf wieder aufgenommene Alleingang der neuen TGL-Hardliner führte allerdings nicht zu eigenständigen Tarifverhandlungen sondern zum Crash bei der Urabstimmung.

Verbesserungen

Die ver.di-Tarifkommission nahm im Frühjahr 2014 die Verhandlungen mit der LHT wieder auf und konnte deutliche Verbesserungen für einen Großteil der LHT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter als Erfolg verbuchen. Wir berichten darüber an anderer Stelle dieser Ausgabe.

Fazit

Die TGL hat die 10jährige Suche nach Tariffähigkeit verspielt, weil sie die Chance zur Bündelung der Kräfte mit VL und ver.di am Ende aus ideologischen Gründen nicht genutzt hat. Einen neuen Versuch wird es wohl nicht mehr geben...

Werner Laugendörfer

Vergütung

Tarifvertrag Vergütungssystem (TVVS) Lufthansa Technik deutlich verbessert

Seit März 2014 bis Ende Mai 2014 hatten der Arbeitgeber Lufthansa Technik AG (LHT) und eine Arbeitsgruppe der Geschäftsfeld-Tarifkommission Technik/IT der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Sondierungs- und Tarifgespräche zu weiteren Verbesserungen des ungekündigten TV „Vergütungssystem LHT“ geführt.

Im Ergebnis konnte eine weitere deutliche Verbesserung der Gehaltsstrukturen für einige Beschäftigtengruppen der LHT und LTMI erzielt werden. Die GFTK LHT/IT hat dem Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum TVVS LHT die Zustimmung erteilt. Folgende Änderungen, die im Detail schon von ver.di und der LHT publiziert wurden, sind zum 1. August 2014 umgesetzt worden:

Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen luftfahrttechnischen Ausbildung, die bisher in der VG 2B begonnen haben, erhalten zukünftig die VG 2C. Die Entwicklung zum Spezialfacharbeiter (SF) 1, Maintenance Mechanic (MM) 1, Base Maintenance Technician (BMT) und Base Maintenance Specialist (BMS) 1 sind in diese Eingruppierung eingeschlossen.

Mitarbeiter, die in einer Aufgabe als SF 2, MM 2, Maintenance Technician (MT) oder BMS 2 entwickelt werden, erhalten direkt die VG 3B. Die bisherige Verweildauer von mindestens drei Jahren Tätigkeit in der VG 3A entfällt. Bei der Übertragung von höherwertigen Aufgaben ist nach entsprechendem Bedarf und Ausschreibung weiterhin die Entwicklung in die VG 3C möglich.

MT und Base Maintenance Senior Technician (BMST) erhalten nach der Qualifizierung und Übernahme entsprechender Aufgaben statt der VG 3C die VG 3D. Nach langjähriger Tätigkeit mit allen im Einsatzbereich und Fachgebiet erforderlichen Berechtigungen erfolgt die Eingruppierung in die VG 3E. Außer beim Einsatz von MT für Zweitkontrollen und BMST als Base Maintenance Inspector (BMI), die eine Funktionszulage von 60 € erhalten, entfallen mit der Höhergruppierung die bisherigen Funktionszulagen.

Der neue Vertrag sieht für MT und BMST im Einsatz als Vorleute die VG 4A und für Wartungstechniker und Ausbildungsmeister die VG 4B als Eingruppierung vor.

Meister im luftfahrttechnischen Betrieb werden statt mit VG 4A jetzt mit VG 4B eingruppiert. Bei betrieblichem Bedarf und der Übertragung von besonders umfassenden Aufgaben mit herausgehobener Verantwortung ist eine Entwicklung in eine VG 4C-Position möglich.

Die entsprechenden Umgruppierungen erfolgten durch Erhöhung der Grundvergütung mit dem Steigerungsbetrag der neuen Vergütungsgruppe, mindestens auf den Eingangswert der neuen Gruppe.

Weitere Informationen und Antworten finden Sie im Intranet.

Die LHT bezeichnete das Ergebnis als noch vertretbare, tragfähige Lösung, erwartet aber weitere Anstrengungen zur Verbesserung der Produktivität und Effizienz, um auf der Kostenseite keine Wettbewerbsnachteile hinnehmen zu müssen.

Werner Laugendörfer



Intern

Wechsel des Bundesfachgruppenleiters und TK-Sprecher der GFTK-Lufthansa Technik

Neu in der ver.di Bundesfachgruppe Luftverkehr

Der bisherige Leiter der ver.di Bundesfachgruppe Luftverkehr Ingo Kronsfoth hat Ende Juni 2014 ver.di verlassen. Zu seiner Nachfolgerin ist Frauke Bendokat aus Köln nach Berlin berufen worden. Eine ausführliche Vorstellung erfolgt in der nächsten Ausgabe.

Für den Bereich Lufthansa Technik betreut Frank Hartstein, der seit April 2014 bei ver.di in Frankfurt am Flughafen beschäftigt ist, die Geschäftsfeld-Tarifkommission.

Neuer Sprecher der GFTK LHT

Ende Mai 2014 hat der bisherige Sprecher der ver.di Geschäftsfeld-Tarifkommission LHT/IT Kay Deutzmann diese Funktion zurückgegeben. Die GFTK wählte Holger Moll-Ritter von Sporschill (ebenfalls LHT HAM) zum neuen Sprecher zunächst bis zum Ende der Amtszeit.

Die Organisationswahlen innerhalb der ver.di haben bereits begonnen und werden im Frühjahr 2015 weitestgehend abgeschlossen sein. Bei diesen Wahlen werden auch die Tarifkommissionen für die Jahre 2015 bis 2019 gewählt und berufen.

VL-Redaktion

Samstagsarbeit

Langeweile am Arbeitsplatz statt Erholung am Ostseestrand

Stimmungstief

Frust und Demotivation statt Stolz und Zugehörigkeitsgefühl



Der Samstag ist lt. Umfrage der beliebteste Tag der Arbeitswoche der Deutschen, nur nicht zum Arbeiten! Normalerweise genießt man die Freizeit des Tages mit der Familie, den Freunden, zum Hobby oder einfach nur zum Faulenzen.

Und ist man gemäß Schicht- oder Arbeitsplan halt dran, dann geht man ohne zu murren auch am Samstag zur Arbeit, schließlich geht der Kelch bekanntermaßen Reih um und die anderen Kolleginnen und Kollegen sind auch mal dran.

Was uns aber aus den unterschiedlichsten Bereichen des Hamburger Betriebes gemeldet wird, lässt einen Schauer über den Rücken laufen.

So wurde uns aus einem LHT-Großbereich gemeldet, dass Kolleginnen und Kollegen samstags einfach nur „kommen müssen“, weil sie lt. Schichtplan eben dran sind. Da fragt scheinbar kein Vorgesetzter, ob da überhaupt für alle Kolleginnen und Kollegen genügend Arbeit da ist, Hauptsache, man hat da zu sein!

Und die Kollegen berichten, dass sie teilweise vor „leeren“ Regalen sitzen und die Zeit „totschlagen“ oder sich verkrampft an einer Arbeit festklammern, bis sie den Feierabend einläuten können.

Das ist gefühlt schon nicht richtig - hier läuft etwas kräftig aus dem Ruder!

Es ist einfach betriebswirtschaftlicher Blödsinn, wenn Arbeitsleistung und die damit verbundene menschliche Ressource einfach so ungenutzt verpufft. Zugleich die Menschen damit auch noch sauer gefahren werden und am Ende demotiviert sind, weil sie bei 28°C im Schatten nicht an der Ostsee im Strandkorb liegen können, sondern in ihrem Arbeitsanzug gelangweilt an der Werkbank sitzen müssen.

Wurde bei der LHT nicht mal darüber gesprochen, den effizienten Einsatz der Mittel zu überdenken und sorgsam damit umzugehen? Es muss doch auch für betriebliche Vorgesetzte möglich sein, Samstagsarbeit wegen zu geringer Einlastung auch mal absagen zu können, oder?

Jörg Deize

Viele Menschen in diesem, unserem Unternehmen wirken bedrückt, nicht nur der aktuellen Sparmaßnahmen wegen, sondern gerade auch wegen der ständigen Negativmeldungen aus den Bereichen.

Diese Stimmung überträgt sich schnell auf alle anderen.

Da stellt sich die Frage, wie die Geschäftsleitung das entglittene Stimmungsbild wieder ins Gleichgewicht bringen möchte. Denn so wie es im Moment ist, darf es nicht auf Dauer bleiben, so die Mannschaft.

In einem Werkstattbereich wurden die Gesprächsinhalte schon deutlicher!

Dort war folgendes von den Kollegen zu hören:

„Was waren das für Zeiten, als wir von der Firma noch kleine Aufkleber mit dem Kranich drauf geschenkt bekamen. Die hatten wir uns dann voller Stolz hinten auf unsere Autos draufgepappt“, schwärmte ein alter Lufthansa-Kollege!

„Und heute bekommt man von allen Seiten nur noch volle Breitseite und tut sich schwer damit, jemals wieder so zu sein wie früher.“

Wenn alles nach unten korrigiert wird, die Anzahl der Jobs, die Löhne, die Zulagen etc., wie soll man sich dann noch freuen. Früher stand man nach der Arbeit im Supermarkt und wurde auf den am Hemd vergessenen LH-Ausweis angesprochen, wo alle aufblickten und man selbst mit geschwellter Brust und voller Stolz behauptete: ja, ich arbeite für die Lufthansa!

Jetzt schaut man sicherheitshalber einmal nach, ob noch irgendwie etwas nach Kranich aussieht, sobald man das Gelände verlässt - von Aufklebern ganz zu schweigen - da fährt auch keiner mehr mit rum. Da ist doch was faul, oder“?

Die Stimmung ist einfach spürbar im Keller, weil die täglichen schlechten Nachrichten und Hiobsbotschaften für normal denkende Menschen über ein fassbares Maß deutlich hinausgehen.

Deshalb mein dringender Appell: Es muss endlich wieder Ruhe einkehren!

Ein eingeholtes Stimmungsbild von
Jörg Deize

Siegerflieger

So flog die Deutsche Fußballmannschaft nach Brasilien.



Dann eilten vier Lackierer und zwei Kollegen aus dem Engineering der LHT nach Rio, um unmittelbar nach dem Abpfiff des Endspiels mit den örtlichen Kollegen die Beschriftung zu ergänzen...



...damit die Mannschaft so als Weltmeister zurückkehren konnte.

