



MAGAZIN

Ausgabe 04/2015

- Vorwort des Vorsitzenden
- Sachstand Tarifverhandlung
- DLH Bilanz 3. Quartal
- VL Delegiertenversammlung
- 4. ver.di Bundeskongress

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.vluffahrt.de





*Frohe Weihnachten
sowie ein friedliches und
gesundes neues Jahr 2016*

*wünscht allen unseren
Mitgliedern, Lesern und
Freunden,*

*Ihr Bundesvorstand
der Vereinigung Luftfahrt*

VORWORT

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott

Liebe Mitglieder,

liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

herzlich willkommen zur letzten Ausgabe unserer VL-Magazins in diesem Jahr. Leider können wir in dieser Ausgabe den uns selbst auferlegtem Anspruch, möglichst aktuell über die laufenden Themen in unserem Lufthansa Konzern zu informieren, nicht so entsprechen, wie Sie es von uns gewohnt sind. Wie bei allen Veröffentlichungen müssen Informationen gesammelt, Artikel geschrieben, bei der Redaktion eingereicht, Korrektur gelesen und das Layout erstellt werden.

Da sich dem auch noch der Druck, der Versand und schlussendlich die Verteilung anschließt, hatten wir leider keine Möglichkeit, ausführlich Stellung zu den laufenden Tarifthemen zu nehmen, da für den gesamten November noch eine Reihe von Verhandlungsterminen zu den bekannten offenen Aufgaben, wie Vergütung, betriebliche Altersversorgung, TV Zukunft und das Bündnis für Beschäftigung anberaumt worden sind.

Dazu werden wir dann in unserer ersten Ausgabe 2016 ausführlich informieren. Zwischenzeitlich steht aber auch unsere Homepage für weitere Informationen zur Verfügung.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ein sehr ereignisreiches und das für alle Lufthanseattinnen und Lufthanseaten wohl traurigste Jahr neigt sich seinem Ende zu. Das entsetzliche Germanwings-Unglück am 24.03.2015 hat mit einem Schlag all die auf uns zukommenden Veränderungen und die damit verbundenen Sorgen und Ängste für eine Weile in den Hintergrund rücken lassen und gleichzeitig die größte Stärke aller Kolleginnen und Kollegen hervorgerufen: Den ungebrochenen Zusammenhalt der Belegschaft über alle Geschäftsfelder hinweg!

Lassen Sie uns alle diesen Zusammenhalt auch in Zukunft beibehalten! Die Veränderungen werden kommen und sie werden weitergehen. Ich denke, die Erfahrungen aus diesem Jahr haben gezeigt, dass kein Tarifpartner den vom Vorstand beschlossenen Umbau des Lufthansakonzerne aufhalten kann. Mit dem entsprechenden Rückhalt einer geschlossenen Belegschaft jedoch wird unseren ehrenamtlichen Vertretern am Tariftisch der Rücken gestärkt, um diesen Wandel begleiten und zu unser aller Wohl mitgestalten zu können. Eine zerstrittene Belegschaft, verbunden

mit einer standhaften Verweigerungshaltung, ist der denkbar schlechteste Weg und kann nur zum Nachteil von uns allen sein. Ich bin sicher, dass die meisten von Ihnen diese Meinung unterstützen werden.

Nicht versäumen möchte ich es an dieser Stelle, all unseren ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen der Vereinigung Luffahrt e.V., der ver.di sowie unseren befreundeten Organisationen recht herzlich für ihren Einsatz zu danken! In einer Zeit, in der immer weniger Menschen bereit sind, ihre Freizeit für ein Ehrenamt und damit für die Gesellschaft zu opfern, kann die auch in diesem Jahr erbrachte Leistung nicht genug Anerkennung finden! Dafür meinen Dank und meinen Respekt.

Ich wünsche Ihnen allen, Ihren Familien und Freunden geruhsame Feiertage, einen guten Start ins neue Jahr, Kraft, Gesundheit und auch hoffentlich ein bisschen mehr Ruhe für uns alle für 2016.

Bleiben Sie zuversichtlich!

Herzlichst Ihr

Frank Schott

Bundesvorsitzender



Langsam geht's weiter...

Sachstand der LH Tarifverhandlung (30.10.15)

Seit dem 3. Juli 2015 liegen nun bis zu unserem Redaktionsschluss am 30. Oktober 2015 mehrere Wochen Verhandlungspause, aber keine Untätigkeit, hinter uns. Am 30. September 2015 wurde wieder verhandelt.

Endlich legte Lufthansa auch ein erstes Angebot zur Vergütung vor: Für die Monate April bis Dezember 2015 wurde ein Einmalbetrag von 1.200 € (Azubi 300 €) und für 2016 und 2017 wurde eine prozentuale Erhöhung in Aussicht gestellt. Dies war angesichts des zu erwartenden Gewinns von 1,8 Mrd. € für das Geschäftsjahr eindeutig zu gering.

Auch die offenen Tarifthemen „Bündnis für Wachstum und Beschäftigung“, „Betriebliche Altersversorgung“, Übernahme der Auszubildenden, Altersteilzeit, Wechsel zwischen den Geschäftsfeldern und Seiteneinstieg stehen bis Ende November 2015 bei mehreren Terminen zur Verhandlung an.

Lesen Sie dazu bitte auch die letzte Seite mit dem Sachstand der ver.di-Verhandlungen vom 5. November 2015.

VC

Ende August 2015 hatte die VC die Verhandlungen über ein Gesamtpaket für gescheitert erklärt und angekündigt, alle Tarifthemen wieder einzeln verhandeln zu wollen. Um ihren Forderungen erneut Druck zu verleihen, hatte die VC am 8. September 2015 die Langstrecke der Lufthansa bestreikt. Am 9. September 2015 um 08.00 Uhr begann die zweite Streikwelle in der Kurz- und Mittelstrecke. Rund 1.000 von rund 1.500 Flügen hatte Lufthansa schon im Vorfeld gestrichen. Nachdem LH am Vortag bei den Arbeitsgerichten Frankfurt und Köln mit ihrer Einstweiligen Verfügung gescheitert war, hatte das Landesarbeitsgericht Hessen in Frankfurt am Mittwochmittag anders entschieden und den laufenden Streik, der von LH als Mogelpackung bezeichnet wurde, für rechtswidrig erklärt. Die VC beendete ihre Maßnahmen umgehend.

Parallel zu diesem Verfahren plant Lufthansa eine Schadensersatzklage über 60 Mio. € gegen die VC, weil der 1. Streik im April 2014 unrechtmäßig gewesen sei, da der angegriffene Tarifvertrag bei Lufthansa Cargo noch in Kraft gewesen sei.

In der Woche nach dem 14.09.2015 wurden die Verhandlungen zwischen VC und LH wieder aufgenommen und am 30.09., am 09.10. sowie am 14.10.2015 fortgesetzt. Inhalt sind jetzt aber wieder alle Tarifthemen einzeln – beginnend mit dem TV ÜV.

UFO

Im Bereich Kabine hatte die UFO, vor allem mit ihrem Alleingang in der Altersversorgung und bei Einsparungsvorschlägen, in ihrer Mitgliedschaft wochenlang Hoffnung auf einen Abschluss geweckt.

So hatte sie sich mit der Lufthansa bereits geeinigt, einem Wechsel vom „leistungsorientierten“ zum „beitragsorientierten“ System in der Altersversorgung mitzutragen und hatte der LH ein eigenes, umfangreiches Gesamtpaket vorgelegt. Am 19. Oktober 2015 bekam sie dann die Lufthansa-Antwort auf ihren „Kuschelkurs“, den sie selbst als „konstruktive Begleitung“ titulierte. UFO bezeichnete dieses Angebot der Lufthansa als „inakzeptablen Gegenvorschlag“ und „gezielte Provokation“.

So seien viele Themen gar nicht enthalten, andere wieder hinter den bereits errungenen Verhandlungsstand zurückgefallen. Die Einsparungsforderungen von bisher 70 Mio. € seien erneut erhöht worden. In der Vergütung bot Lufthansa bei einer dreijährigen Laufzeit für 2015 einen Einmalbetrag in Höhe von 2000 €. Tabellenwirksame Vergütungserhöhungen stellt sie ab 2016 mit 1,7 % und ab 2017 nochmals mit 1,7 % allerdings nur für Mitarbeiter in Aussicht, die vor dem 1. Januar 2013 eingestellt wurden. Einen wenige Tage später nachgereichten Kündigungsschutz bis 2017 sah die UFO nur noch als PR-Gag. Nun standen auch bei der Kabine ab 1. November 2015 die Signale wieder auf Stopp, also auch auf Streik.

Gleichzeitig besann sich UFO wieder auf (bisher verschmähte) Gemeinsamkeiten und bot der VC sowie der ver.di gemeinsame Gespräche an. An einem Zustandekommen eines konzertierten Vorgehens der drei Gewerkschaften darf zum jetzigen Zeitpunkt allerdings gezweifelt werden. Denn mit der Gründung der IGL hatte die UFO nicht nur der VC sondern vor allem der ver.di den Fehdehandschuh hingeworfen.

Am 30. Oktober 2015 wurde auf Grund der sehr guten Zwischenbilanz des Konzerns ein Nachbessern des Angebots gefordert. Zur Bewältigung des Konzernbaus schlägt UFO einen Pakt vor.

Werner Langendörfer



Gewinnsprung

Der LH-Vorstand hat am 29.10.2015 um 09.30 Uhr die Bilanzzahlen für das 3. Quartal und die ersten 9 Monate des Jahres 2015 vorgestellt.

Der Gewinnsprung und das gute 3. Quartal ermutigte den Konzernvorstandsvorsitzenden Carsten Spohr zur Anhebung seiner bisherigen Jahresprognose von 1,5 Mrd. € auf 1,75 bis 1,95 Mrd. €.

Konzern

Der Umsatz stieg um 7,4% auf 24,3 Mrd. €. Der Adjusted EBIT (früher Operatives Ergebnis) als ehrlichste Messlatte wurde mit 1,693 Mrd. € +71,4% (988) ausgewiesen. Die Nettokreditverschuldung von derzeit 2.346 Mio. € erhöhte sich um 3,7%. Der Operative Cashflow betrug 3,16 Mrd. € +54%.

Weitere Details

Fluggäste 83 Mio. +2,3%

Flüge 764376 +0,2%

Mitarbeiter 119391 +0,3%

Flugzeuge 610

Materialaufwand 13,3 Mrd. € +2,3%, davon Treibstoff 4.494 Mio. € (5.180) -686 oder -13,2% und Gebühren 4.315 Mio. € (3.978) +337 oder +8,5%

Personalkosten 5.902 Mio. € (5.455) +447 oder 8,2% (Die Steigerung entsteht nur auf Grund der Wechselkurse und der Pensionsrückstellung.)

Bruttoinvestitionen 1,9 Mrd. € (davon 1,6 Mrd. € für 18 Flugzeuge) -13,6%

Einflussfaktoren

Der Treibstoffpreis ist um 47,1% ggü. dem Vorjahreszeitraum gefallen und lag am 30.9.2015 bei 48,37 USD je Barrel. Der ggü. dem Euro um 17,8% aufgewertete USD wirkte sich hingegen negativ aus. Da sich der Rechnungszins für Pensionsverpflichtungen von 2,6 auf 2,9% erhöhte, sanken die Pensionsrückstellungen um 4,7% von 7.231 auf 6.886 Mrd. €.

Insgesamt ist aber ein erfolgreiches 3. Quartal ausschlaggebend für den sehr guten Stand der Bilanz.

Passage Group

Adjusted 1.350 Mio. € (549) +145,9%, davon LH-Passage 853 Mio. € (320) +166,6% (endlich mal beachtenswert), Swiss 375 Mio. € (212) +76,9% und Austrian 61 Mio. € (-7).

Mitarbeiter 54945 -0,8%

Logistik

Adjusted EBIT 35 Mio. € (69) -49,3%

Mitarbeiter 4639 -0,8%

Technik

Adjusted EBIT 398 Mio. € (375) +14,4%

Mitarbeiter 20397 +2,0%

Umsatz mit Konzerngesellschaften 1,4 Mrd. € +11,9%

Umsatz mit Dritten 2,4 Mrd. € +19,1%, damit fast doppelt so hoch, wie intern.

Materialaufwand 1,9 Mrd. € +21,1%

Catering

Adjusted EBIT 76 Mio. € (57) +33,3%

Mitarbeiter 33623 +2,8%

Sonstige

Dazu gehören z.B. AirPlus, die Reste von LH-System und andere.

Adjusted EBIT -191 Mio. € (-44) -334,1%

Mitarbeiter 5787 -7,4%

*Alle Zahlen beziehen sich auf die Monate Januar bis September 2015 und stehen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum des Jahres 2014.

Ausblick

Die Börse reagierte auf dieses Ergebnis mit einem Verlust der Aktie von über 4%, der auf Gewinnmitnahmen schließen lässt.

Die Ergebniserwartung für das Gesamtjahr 2015 wurde heute mutig auf 1,75 bis 1,95 Mrd. € angehoben. **Das wäre das beste Ergebnis in der Geschichte der Lufthansa.** Eine gewisse Unsicherheit auf Grund möglicher Streiks bleibt aber.

Die Beibehaltung oder gar Steigerung der derzeitigen Adjusted EBIT Margen von 7,0% (Konzern), 7,2% (Passage) und 10,7% (Technik) sprechen für eine ordentliche Mitarbeiter-Gewinnbeteiligung.

Das Ergebnis gab uns meiner Meinung nach neuen Auftrieb für die laufenden Tarifverhandlungen. Insbesondere die Entwicklung der Pensionsrückstellungen liefert neue Argumente zur BAV.

Weitere detaillierte Informationen und Zahlen können der Konzernbilanz entnommen werden.

Werner Langendörfer

Delegiertenversammlung der Vereinigung Luftfahrt

Geschäftsjahr 2014

Am Nachmittag des 29. Oktober 2015 fand in den Geschäftsräumen in Groß-Gerau die VL-Delegiertenversammlung für das Geschäftsjahr 2014 statt. Der Bundesvorstand hatte die Delegierten und eine Reihe von Gästen satzungsgemäß eingeladen. Leider war die Versammlung aus verschiedenen Gründen nicht allzu gut besucht.

Frank Schott begrüßte die gut gelaunten Teilnehmer und hielt einen ausführlichen Vortrag mit den Schwerpunkten der Arbeit des geschäftsführenden Bundesvorstands im Geschäftsjahr 2014. Im Anschluss stellte Reinhard Bind, unser Bundesschatzmeister, die Mitglieder- und Bilanzzahlen vor. Dirk Borgas konnte auf Grund seiner umfangreichen Rechnungsprüfung dem Schatzmeister eine fehlerfreie Finanzverwaltung testieren.

Im Rahmen der Aussprache entwickelte sich eine rege Diskussion über die verschiedensten Gründe der auch in der VL seit Jahren zu beobachtenden Mitgliederverluste. Es wurde ein Workshop angeregt, der Methoden zur Gewinnung neuer Mitglieder entwickeln soll. Selbstkritisch wurde auch über die schwierige Vermittlung der Alleinstellungsmerkmale der VL diskutiert. Die allgemeine Gewerkschaftsmüdigkeit müsse gerade in der Umbauphase der Lufthansa schnellstens beendet werden.

Auf Antrag von Dirk Borgas entlasteten die Delegierten den geschäftsführenden Bundesvorstand einstimmig. Frank Schott dankte den Delegierten und dem

Rechnungsprüfer auch im Namen seiner Kollegen Werner Zielina und Reinhard Bind für das entgegengebrachte Vertrauen.

In diesem Jahr standen, außer zur Wahl eines weiteren Rechnungsprüfers, keine weiteren Wahlen an. Sigi Seeger wurde als einziger Kandidat einstimmig für die Geschäftsjahre 2015/2016 gewählt.

Den Abschluss der Versammlung bildete zuerst ein Vortrag von Werner Langendörfer zur wirtschaftlichen Lage des DLH-Konzerns, der ganz aktuell auf dem Bilanzbericht des Konzernvorstands vom gleichen Tag basierte. Im Anschluss berichtete Frank Schott, unterstützt von Sigi Seeger, über den aktuellen Sachstand der immer noch andauernden Tarifverhandlungen. Mit ihm gemeinsam spekulierten die Anwesenden über den Verlauf der kommenden Verhandlungen und das zu erwartende Ergebnis.

Frank Schott beendete die Versammlung, dankte für die Teilnahme und die angeregten Diskussionsbeiträge. Die Teilnehmer reisten nach dem Genuss einer ausgezeichneten Gulaschsuppe wieder ab.

Werner Langendörfer



Mitgliederversammlung

VL Ortsverband Frankfurt

Mitgliederversammlung 2015 Frankfurt

Der Einladung der Ortsverbandsvorsitzenden Anke Heß zur ordentlichen Mitgliederversammlung des VL-Ortsverbands Frankfurt am 14.10.2015 hätten gerne (wie immer) mehr Mitglieder folgen können. Immerhin mussten wir für die verpflichtende Einladung per Post einige Hundert Euro ausgeben.

Die Versammlung fand von 15.00 Uhr bis 16.30 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 berichtete Kollegin Heß von den maßgeblichen Themen, die VL und LHT betreffend, des vergangenen Jahres. Die Kollegen Seeger und Schott berichteten aus der Tarifkommission.

Themen der Aussprache mit den anwesenden Kollegen und Kolleginnen waren: Tarifverhandlungen und Betriebsrente.

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

VL-Redaktion



OVB Vorsitzende
Anke Heß



stellvertr. OVB Vorsitzender
Günter Veith



DLH Konzern Reorg.

Die neue Struktur

Reorganisation macht einfacher, schneller und erfolgreicher!?

Im September 2015 hatte der Konzernaufsichtsrat im Rahmen des Strategieprogramms „7 to 1 – Our Way Forward“ grünes Licht für eine Neuausrichtung der Konzernleitung ab 1. Januar 2016 gegeben. Das Ziel ist unter anderem auch ein Ergebnisbeitrag von 500 Mio. € jährlich.

Diese neue „effektive und effiziente Organisation“ soll auf drei Säulen Entscheidungen beschleunigen, Komplexität reduzieren und die Ergebnisse signifikant verbessern.

Säule 1: Premium-Netz-Airlines Lufthansa, Swiss und Austrian Airlines mit ihren Hubverkehren in Europa. **Säule 2:** Eurowings Group mit Point-to-Point-Verkehr. **Säule 3:** Lufthansa Technik, Lufthansa Cargo und LSG Sky Chefs.

Die Geschäftsverteilung im Konzernvorstand ab 1. Januar 2016 hatte der Vorstand in einem Mitarbeiterbrief bekannt gegeben:

Carsten Spohr – Vorsitzender (FRA VV), Harry Hohmeister – Hub Management (FRA VH), Karl Ulrich Garnadt – Eurowings und Aviation Services (FRA

VD), Simone Menne – Finanzen (FRA VF) und Dr. Bettina Volkens – Personal und Recht (FRA VP). Der derzeitige Passage-Vorstand entfällt ganz.

Dr. Detlef Kayser, bisher Unternehmensberatung McKinsey, wird als Executive Vice President die Verantwortung für die Strategie und Flotte übernehmen. Harry Hohmeister übergibt sein Amt als Vorstandsvorsitzender der Swiss am 1. Februar 2016 an Thomas Klühr.

Für die ab 1. November 2015 geplante neue Geschäftsführung Eurowings Gruppe wurden Oliver Wagner (Commercial), Michael Knitter (Operations) und Dr. Jörg Beissel (Finance) vorgeschlagen.

Unterhalb der Konzernführung wird es dann statt vier, nur noch drei „Leadership Circles“ (man könnte auch Führungskreise sagen) als Entscheidungsgremien geben. Diesen Umstrukturierungsprozess, der mit etwa 15% weniger Führungskräften auskommen soll, will der Vorstand bis Ende 2017 abgeschlossen haben.

Die Geschäftsfelder Technik, Cargo und LSG Sky Chefs werden weiterhin unabhängig geführt.

VL Redaktion



Start in die Ausbildung

Neue Auszubildende bei LHT begrüßt

Im September 2015 hatten Susanne Mönke-Cordts (LHT-Personalleiterin) und Michael Paarmann (LTT-Ausbildungsleiter) 157 junge Menschen zum Beginn ihrer Ausbildungszeit oder einem Dualen Studium in der Technik mit den Worten „*Willkommen an Bord*“ begrüßt.

In die Ausbildung für 15 verschiedene Berufe oder Studiengänge wurden in Hamburg 78, in Frankfurt 58, in Arnstadt 10, in Alzey 7 und in München 4 Auszubildende aufgenommen. Das Gros mit 117 Bewerbern startete direkt bei der LHT, 7 bei der LHT Aero Alzey, 3 bei LEOS, 20 bei LTLS und 10 bei N3 Engine Overhaul Services. Neu, in Zusammenarbeit mit der Hochschule Kaiserslautern, wurde ein Studiengang „Bachelor of Engineering“ angeboten.

Damit befinden sich zurzeit 560 Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung zu einem Beruf in der Flugzeugtechnik oder in der Techniklogistik bei der LHT-Gruppe in Deutschland.

Wir wünschen allen Auszubildenden einen guten Start, eine erfolgreiche Ausbildung und nach erfolgreichem Abschluss eine Festanstellung im LHT-Konzern.

VL-Redaktion



Dr. Christian Langer neuer LTLS-Geschäftsführer

Mit Wirkung vom 1. September 2015 wurde Dr. Christian Langer (44) als Nachfolger von Andreas Meisel, der zu Ameco Beijing wechselte, zum Geschäftsführer der Lufthansa Technik Logistik Services (LTLS) ernannt.

Langer hat an der Universität Koblenz Informatik studiert und war bei einer Unternehmensberatung tätig. Seit 2004 ist er in der LH-Technik beschäftigt und begann im Produktmanagement der Flugzeugwartung in Frankfurt.

Ab 2007 übernahm er die Verantwortung für die Entwicklung des Lean Production Systems und der Lean Academy. Im Jahr 2012 wurde sein Aufgabenbereich um das Projekt „Restrukturierung der Administration der LHT“ erweitert.



VL Redaktion

Was andere tun - machen wir schon lange

ein Gastkommentar

Von der Mähr des Zusammengehens

IGL, AGIL, UFO, TGL, usw. wollen mit großem Getöse und am besten mitten in laufenden Tarifverhandlungen, eine Konkurrenz zu DGB, ver.di & VL aufbauen.

Was andere jetzt tun und als sinnvoll begreifen, ist längst existent und würde sich über Personen freuen, die diese Möglichkeiten mit ihren Ideen bereichern und sich in diesen Kreisen engagieren und etablieren. Aber wer etwas NEUES bildet, steht gleich oben in der internen Hierarchie. Sich irgendwo einfinden, würde ja bedeuten, eine Struktur erst einmal zu akzeptieren und sich ein und hoch zu arbeiten. Das ist „lästig“.

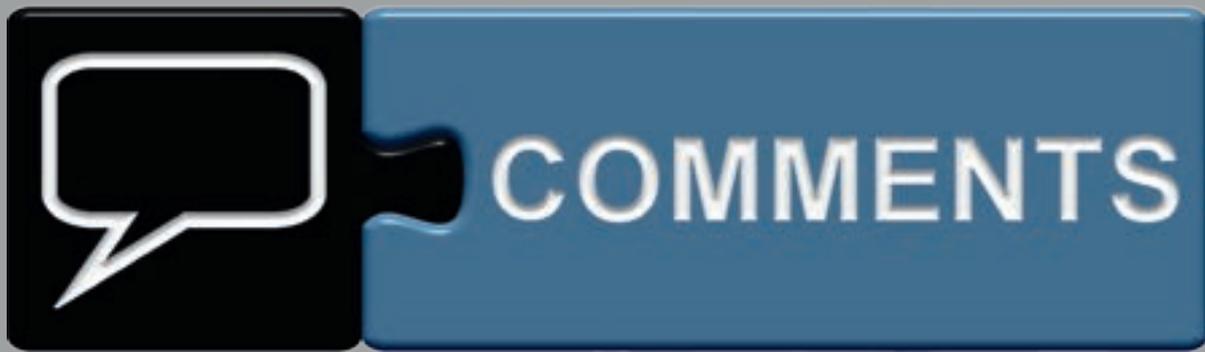
Es ist nicht so, dass die Ideen falsch sind. Unsere

Mütter und Väter, Opas und Omas haben in langen Jahren der Streit- und Streikkultur in Deutschland viel erkämpft. Dein Urlaub ist in der Höhe nicht selbstverständlich, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hatte eine der längsten Streikperioden in der Republik als Ursache. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Gewinnbeteiligung und unser Kündigungsschutz (Schutzabkommen Rationalisierung TV) sind Güter, die von Gewerkschaften erstritten wurden.

Und es gab dies schon einmal, dass Gewerkschaften sagten, so geht es nicht weiter, wir müssen uns Reorganisieren.

So sind unter das Dach des DGB viele Gewerkschaften geschlüpft und profitieren von dieser Gemein-





schaft. Ver.di ist ebenfalls ein Zusammenschluss von Gewerkschaften (DAG, ÖTV, DPG, hbv, IG Medien). Also alles nichts NEUES, wenn man heute von Solidarität und Zusammenschluss spricht.

Und wer meint es ERNST damit?

Ver.di ist nicht nur das Resultat von DAG und ÖTV, nein, sie hat sich gerade im Luftverkehr auch mit einer „sogenannten“ kleinen Gewerkschaft zusammengesetzt und hat einen Kooperationsvertrag mit der Vereinigung Luftfahrt abgeschlossen, der die Zusammenarbeit und Mitsprache regelt.

Im Betriebsrat FRA geht dieser Kooperationsgedanke sogar noch weiter. Neben ver.di und der VL sind hier auch noch die Vereinigung Boden - vb - (die nicht tariffähig geworden ist, aber dennoch als betriebliche Organisation anerkannt ist) und die „Unabhängigen Lufthanseaten“, die eine komplett freie betriebliche Organisation ist, gemeinsam unter dem „DACH“ Lufthansa Power angetreten und koordinieren ihr Handeln.

Wir erleben gerade einen Arbeitgeber, der sich so einig wie noch nie zu sein scheint und einen Kurs fährt und durchzieht, dem wir rechtlich und Mitbestimmungstechnisch nicht viel entgegen zu setzen haben. Wir hätten aber unsere „gewerkschaftliche Kraft“ unsere „Kampfkraft“, die wird durch das Bilden einer Parallelwelt unterteilt in DIE DA und WIR HIER.

Wem nutzt das?

Nicht dem Mitarbeiter, nicht den Kolleginnen und Kollegen. Anstatt sich innerhalb einer Organisation; die schon existent ist und auch Erfahrungen hat (gute wie schlechte, denn nur aus beiden entspringt wirkliche Erfahrung) zu engagieren. Wird eine Konkurrenz aufgebaut, muss die sich natürlich abgrenzen, denn wo sonst wäre der Sinn. AGIL forderte 8,8% Vergütungserhöhung und liegt damit soweit neben den Realitäten, die sich derzeit im Unternehmen darstellen. Aber man muss ja „Anders“ sein, um auch seine Mitglieder zu rekrutieren.

So wird daraus ein „Kampf“ untereinander und schwächt uns ALLE.

Wer von außen darauf schaut kann sich nur fragen:

Was zum Henker machen die da?

Ja und ich werbe jetzt hier. Ich werbe darum, sich zu organisieren. Meldet Euch bei ver.di an, oder bei der Vereinigung Luftfahrt, um streikbereit zu sein, zu dokumentieren, dass wir VIELE sind, die sich jetzt wehren wollen. (Mit der Mitgliedschaft in ver.di oder in ver.di/VL wird Streikgeld gewährt und in beiden Organisationen gibt es Rechtsschutz und die bekannten Leistungen der Gewerkschaft ver.di.)

Dies ist reine Selbsthilfe. Denn WIR müssen stark sein. Es geht hier um nicht viel weniger als um DICH!

Gastkommentar von

Christian Hirsch

4. ver.di Bundeskongress in Leipzig

„Stärke. Vielfalt. Zukunft.“



Der 4. ordentliche ver.di Bundeskongress fand vom Sonntag, dem 20. bis Samstag, dem 26. September 2015 in Leipzig statt. Es war das dritte Mal in Folge, dass der alle vier Jahre durchzuführende Kongress in den schon vertrauten Messehallen der Metropole Sachsens stattfand.



Auftakt

Am Sonntag wurde die Veranstaltung um 18.00 Uhr durch Frank Bsirske, ver.di Vorsitzender, und Monika Brandl, Vorsitzende des ver.di Gewerkschaftsrates mit der Begrüßung der zahlreichen Gäste, viele auch aus dem Ausland, und der Delegierten eröffnet. Neben den Gastrednern Burkhard Jung (Oberbürgermeister Leipzig) und Reiner Hoffmann (DGB-Vorsitzender, erschien auch die Bundeskanzlerin Angela



Merkel, sprach zu den Delegierten und erhielt starken Beifall. Auch während der gesamten Kongress-Woche wurden noch viele Gastreden gehalten.

Konstituierung

Am Montag konstituierte sich der Kongress. Von den 1009 möglichen Delegiertenmandaten waren in den vorgeschalteten Fachbereichs- und Ebenen-Versammlungen aber nur 967 Mandate mit einem Frauenanteil von 58,2% gewählt worden. 42 Mandate waren verfallen. Am Kongress nahmen dann 65 Mandatsträger (davon 40 Frauen) nicht teil, so dass 902 stimmberechtigte Delegierte anwesend waren. Das Durchschnittsalter der Delegierten lag bei 53 Jahren (Alter zwischen 19 und 84) - ihr Durchschnittbeitrag lag bei 30,10 € (ver.di gesamt: 18,80 €).

Unmittelbar nach der Konstituierung wurde die Abarbeitung der umfangreichen Tagesordnung fortgesetzt. Zunächst wurden die Geschäftsberichte 2011-2014, die die Arbeit des Gewerkschaftsrats, der Fachbereiche, der Fachgruppen und Arbeitskreise beinhalten, vorgestellt. Danach meldeten sich viele Delegierte zur Aussprache über diese Berichte.

Am Abend gab es einen Empfang für die internationalen Gäste und es fanden traditionell die Landesbezirkssabende statt.

Wahlen

Der Dienstag ist bei ver.di immer Wahltag. Der 14-köpfige Bundesvorstand und der Gewerkschaftsrat waren neu zu wählen.

Frank Bsirske wurde ohne Gegenkandidatur mit 88,5 % der Delegiertenstimmen in seinem Amt bestätigt und bleibt damit seit 2001 auch für die nächsten fünf Jahre der bisher einzige ver.di-Vorsitzende. Er kündigte allerdings an, dass dies seine letzte Amtsperiode sei.



Die Delegierten wählten Andrea Kocsis (FB 10 - Postdienste, Speditionen und Logistik) sowie Frank Werneke (FB 8 - Medien, Kunst und Industrie) zu seinen Stellvertretern.



Als weitere Mitglieder des ver.di-Bundesvorstands 2015 - 2019 wurden Ute Grandt* (Personal), Eva Welskop-Deffaa (Sozial- und Arbeitsmarktpolitik), Christoph Meister (FB 1 - Finanzdienstleistungen) Andreas Scheidt (FB 2 - Ver- und Entsorgung), Sylvia Bühler (FB 3, Gesundheit, Wohlfahrt, soziale Dienste, Kirchen), Gabriele Gröschl-Bahr* (FB 4, Sozialversicherungen), Ute Kittel* (FB 5 - Bildung, Wissenschaft und Forschung, sowie FB 13 - Besondere Dienstleistungen), Wolfgang Pieper* (FB 6 - Bund und Länder, sowie FB 7 - Gemeinden), Lothar Schröder (FB 9 - Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung), und Stefanie Nutzenberger (FB 12 - Handel) gewählt. Auch **Christine Behle** (FB 11 - Verkehr) zog mit dem drittbesten Stimmenergebnis von 92,8 % wieder in den ver.di-Bundesvorstand ein. Wir gratulieren allen alten und neuen Vorstandsmitgliedern und wünschen eine erfolgreiche Arbeit in den nächsten fünf Jahren. (* neu im Bundesvorstand)

Die bisherigen Vorstandsmitglieder Dina Bösch (Mitbestimmung, Gewerkschaftliche Bildung, Bildungszentren), Isolde Kunkel-Weber (Sozialversicherungen, Personal) und Achim Meerkamp (Fachbereiche Bund/Länder und Gemeinden) haben nicht erneut kandidiert.

Monika Brandl wurde mit 87,2 % als Vorsitzende des aus 89 Personen bestehenden Gewerkschaftsrats wiedergewählt. Der Gewerkschaftsrat ist das höchste ehrenamtliche ver.di-Gremium. Auch die jeweils elf Mitglieder des Haupt- und Finanzausschusses (Vorsitzender: Bernd Rose) und des Personalausschusses (Vorsitzende: Renate Sindt) wurden gewählt.

Darüber hinaus wurden die 10 Mitglieder der Revisionskommission und die 11 Mitglieder des Kontroll- und Beschwerdeausschusses gewählt. Die Delegierten wählten Regine Möbius zur Beauftragten für Kunst und Kultur sowie Gundula Lasch als Vorsitzende und Ursula Walther als Stellvertreterin der Bundeskommission Selbstständige.

Am Abend stellte sich der neu gewählte Bundesvorstand der Öffentlichkeit auf einem Presseempfang.

Beratung

Vor den Antragsberatungen begann der Mittwochmorgen mit dem Grundsatzreferat des wiedergewählten Bundesvorsitzenden Frank Bsirske.

Den Delegierten aus den Fachbereichsebenen, Bezirken, Landesbezirken und Personengruppen war im August 2015 ein Paket von 1460 Anträgen zur Beratung zugegangen. Wenngleich auch 215 Anträge wortgleich waren, war der Beratungs- und Entscheidungszeitraum Mittwoch bis Samstag für die verbliebenen 1245 Anträge und weitere 71 Initiativanträge nicht gerade üppig bemessen. Die Antragsberatungskommission hatte allerdings schon im Vorfeld die Flut der Anträge in 20 Themenblöcke geordnet und Empfehlungen für die Delegierten vermerkt.

Zu diesen Anträgen lagen über 500 Wortmeldungen vor. Am vorletzten Tag wurde zwar bis 23.00 Uhr und am letzten Tag bis um 11.30 Uhr diskutiert und abgestimmt - es blieben aber um die 100 Anträge zunächst unbearbeitet und werden jetzt im Gewerkschaftsrat behandelt. Unter anderem wurde auch über Satzungsänderungsanträge (z.B. Verkleinerung des Bundesvorstands, weniger Delegierte, Ausdehnung der Kongressperiode auf fünf Jahre) abgestimmt. Sie verfehlten aber die erforderliche Zwei-Drittel-Mehrheit.

Abends gab es am Mittwoch im Parks Schloss, wie üblich, die ver.di-Abendveranstaltung und am Donnerstag tag einen parlamentarischen Abend im CCL.

Der Kongress endete am Samstag. Ausführliche Informationen über den Kongress, die Reden und die Anträge können auf der ver.di - Homepage <http://www.verdi.de/ueber-uns/bundeskongress-2015> nachgelesen werden.

Werner Langendörfer



Jörg Deike zum stellvertr. BR-Vorsitzenden gewählt

LHT Betriebsrat Hamburg

Seit der letzten Wahl 2014 herrschen im Betriebsrat der LHT in Hamburg teilweise chaotische Verhältnisse, die eine ordentliche Mitbestimmung durch Querelen im Gremium unnötig erschwert und oft behindert.

Es entstand gar der Eindruck der zeitweisen Handlungsunfähigkeit. In der Sitzung am 10. September 2015 fand ein Antrag auf Selbstauflösung, um durch Neuwahl wieder klarere Verhältnisse zu schaffen, leider keine Mehrheit.

Allerdings wurde der bisherige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Sammy Dießner (g-vb) abgewählt. Mit der Mehrheit der Fraktionen ver.di, VB Nord

und Vereinigung Luftfahrt wurde anschließend Jörg Deike (VL) zum neuen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gewählt.

Weitere Anträge, die eine Ahndung diverser Verfehlungen von Mitgliedern der „Betrieblichen Liste“ vorsahen, fanden leider auch keine Mehrheit.

Zusammen mit Anke Heß (stv. Vorsitzende Frankfurt), Marko Josten (Vorsitzender Düsseldorf) und jetzt Jörg Deike (stv. Vorsitzender) stellt die VL Führungspersonal in drei wichtigen Betriebsräten der LHT.

VL-Redaktion



Jörg Deike
stellvertr. BR-Vorsitzender Hamburg
VL OVB Vorsitzender Hamburg

Ideen auf dem Abstellgleis

Als Ayhan Yüksel* 2004 dem Aufruf der Geschäftsleitung folgte und Verbesserungsvorschläge unterbreitete, war er fest in dem Glauben, dass mit seiner Idee und seinem Zutun ein Missstand beseitigt würde. Der Vorschlag landete gleich auf mehreren Schreibtischen, wo er allerdings nach Monaten von mehreren Bearbeitern aufs Abstellgleis geschoben wurde. Ayhan war klar, die Idee ist gut, aber niemand möchte anscheinend helfen, den Zustand zu ändern.

So wurde der Vorschlag also über mehrere Jahre so lange fast buchstäblich totverwaltet, bis der Betriebsrat mit heftigsten Bemühungen auf eine abschließende Bearbeitung gedrängt hatte. Die Verjährung konnte somit bis heute verhindert werden! Es musste immer wieder an den Nährwert der Idee erinnert und der Vorschlag ständig neu eingereicht werden.

Und plötzlich, was alle Beteiligte nicht mehr für möglich gehalten hatten, wie Zauberei, setzte ein neuer Abteilungsleiter den guten Einfall in die Tat um und stellt eine Prämie in Aussicht. Ayhan war glücklich, denn nun konnte er seiner Abteilung eine große Last nehmen. Was aber bei anderen Kolleginnen und Kollegen bei WM mit persönlicher Würdigung des Be-

reichsleiters und viel Tamtam geschah, wurde bei ihm nicht gemacht, nicht mal ein feuchter Händedruck wurde ihm zuteil. Alle liefen an ihm vorbei, als sei er Luft für sie. Was für ein erniedrigender Akt, denkt sich Ayhan, und das nur, weil er diesen Vorschlag über nunmehr 11 lange Jahre und gegen den Willen der Chefs durchgesetzt hatte, so Ayhans Vermutung! Ohne viele Worte zu verlieren, wurde Ayhan der große Prämienbetrag einfach sang- und klanglos auf sein Konto überwiesen.

Solche Vorgehensweisen sind nicht nur billig und ehrverletzend gegenüber den Menschen, die ihr geistiges Eigentum zum Wohle der Firma eingesetzt haben. Sie haben auch eine Strahlwirkung auf alle anderen Kolleginnen und Kollegen, die dann lieber keine Idee haben, bevor sie Ähnliches erleben müssen. Eigentlich ist es sehr traurig, dass Vorgesetzte nicht die menschliche Größe haben, gute Ideen mit Anstand gegenüber dem Einsender zu handhaben. Da fragen sich die Kolleginnen und Kollegen, ob Ideen eigentlich noch willkommen sind.

Eine Meinung von

Jörg Deike

*Name von der Redaktion geändert!



Lob und Tadel

warum Führungskräfte selten loben

Warum ist es für Führungskräfte nur so schwer, bei guter Leistung der Mannschaft auch mal ein Lob auszusprechen? Diese Frage müssen wir uns im örtlichen Betriebsrat in Hamburg immer wieder stellen. Und was wir noch feststellen ist, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht an ihren Leistungen gemessen werden, sondern immer öfter an ihren Fehlern.

Ist ein Mitarbeiter beispielsweise 30 Jahre lang „fehlerfrei“ durch die Beschäftigung gegangen, macht aber im 31. Jahr mal einen kleinen Fehler, dann wird sofort draufgehauen und mit Ermahnung und Ähnlichem gedroht. Was ist das nur für eine Welt geworden?

Fragen wir in einer Abteilung nach, dann hören wir oft, „Wieso soll ich die Kolleginnen und Kollegen denn loben, die kriegen doch jeden Monat ihr Geld - das muss als Lob schon reichen“, so die Antwort einer Führungskraft! Bei solch einer Einstellung den Menschen gegenüber, bleibt einem auch schon mal die Spucke weg.

Eines steht aber fest: Motivierte Menschen sind dem Unternehmen gegenüber aufgeschlossener, wenn sie mit Freude zur Arbeit kommen. Sie kommen gerne in die Firma, wenn sie für ihr mehr an Leistung und ihre gute Arbeit auch mal eine Streicheleinheit bekommen. Und was das Beste an der ganzen Sache ist: Ein Lob kostet die Firma keinen Cent. Es kostet die Führungskraft nur vielleicht eine wenig mehr Überwindung. Das Loben wird von führenden Psychologen der Industrie als das Führungsinstrument schlechthin bezeichnet. Sogenannte „Nicht-Lober“, unter den Führungskräften bei der Technik sollten sich davon auch mal eine Scheibe abschneiden!

In gut funktionierenden Abteilungen ist „das Loben können“ aber auch schon Alltag! Und wir sagen von Seiten der Mitbestimmung: „Weiter so“!

Eine Meinung von

Jörg Deike



Die Nagelprobe

Zukunft der Triebwerkswerkstatt

Und da war die Katze aus dem Sack, als der Chef der Triebwerksüberholung, Bernhard-Krüger Sprengel, an dem verregneten herbstlichen Freitag im Oktober vor seine Mannschaft trat. Der Vertrag mit GE, mit einer Laufzeit von 30 Jahren, ist somit alsbald unter Dach und Fach!

Wie schon in unserer letzten Ausgabe berichtet, nimmt das Vorhaben zwischen WT und GE nun ganz konkrete Formen an.



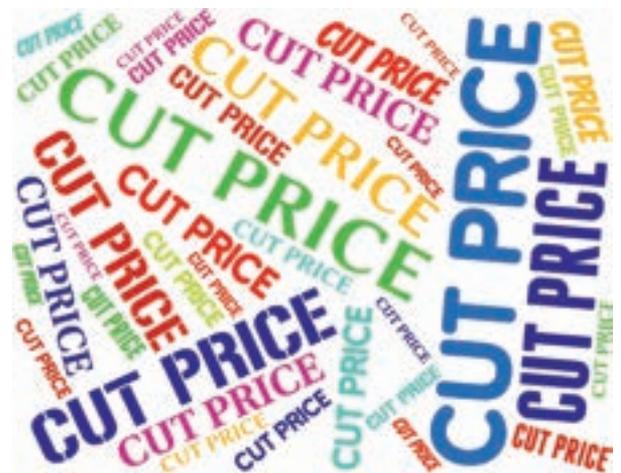
In absehbarem Zeitraum steht fest, ob wir mit den Rahmenbedingungen in Deutschland so aufgestellt sein werden, um im notwendigen Preisrahmen hochkarätige Produkte für GE liefern zu können. Das würde im Umkehrschluss bedeuten, dass für die gesamte Vertragslaufzeit von 30 Jahren alle beeinflussenden Parameter so justiert werden, dass nur verlässliche Produkte zeitgerecht und zu attraktiven Marktpreisen unser Haus verlassen dürfen und müssen.

Dabei wird alles angeschaut und auf den Kostenprüfstand kommen müssen, um doch „sexy“ genug für den Markt zu sein! Nach den Worten von BKS zu urteilen, müssen neben den personellen Veränderungsprozessen viele bestehende Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, als auch Neuregelungen derart reformiert und auch neu konstruiert werden, bis sie den Marktspezifika entsprechen.

Das wird ausnahmslos allen Beteiligten, den Betriebspartnern ver.di, dem Betriebsrat als auch allen

Beschäftigten enorme Leistungs- und Änderungsbereitschaft abverlangen, um diese zukunftsweisenden Beschäftigungsformen jemals zu erreichen.

Wir werden seit dem 15. Oktober 2015 oft gefragt, ob der Preis der Zugeständnisse, die zum Erreichen der mittelbaren Voraussetzungen notwendig sind, so realistisch ist, damit hier genügend Geld für die Familien mit Kindern verdient werden kann.



Die Entscheidung, mit allen anderen den Kampf ums Überleben anzunehmen oder in einem anderen Unternehmen durchzustarten und/oder die Arbeit bei WT als Zweitjob zu verstehen, diese Entscheidung kann niemand jedem Einzelnen abnehmen.

Fest steht: Der Weg ist unumgänglich, die Lufthansa Technik AG muss die Herausforderungen annehmen - nur so können Hunderte von Arbeitsplätzen in Deutschland gehalten werden. Und eines ist ziemlich neu, das ist nicht der sonstige Streichelzoo und auch nicht das übliche Lufthansa Geplänkel, nein, das ist real und ist die bittere Wahrheit auf unserer kleinen Welt.

Eine Zusammenfassung von

Jörg Deike

AEI Kongress 2015 in Seattle

In diesem Jahr fand der 43. AEI-Kongress in Seattle statt. Ausgerichtet wurde diese Veranstaltung von der Gewerkschaft AMFA (Aircraft Mechanics Fraternal Association) CO, USA.

Dieser Kongress war geprägt von den Informationen über Schwierigkeiten, die man als Gewerkschaft erhält, wenn man sich aktiv in Europa um die Sicherheit der Luftfahrt bemüht und von den Aktivitäten der FAA und den US Airlines/MRO's unter dem Titel „Aviation Safety Action Programm“.



Fred Bruggemann (AEI Secretary General) berichtet von den Teilnahmen an zwei EASA Advisory Board (EAB) Meetings seit September 2014.



Die EASA ist, obwohl eine Reorganisation stattfand, immer noch in ihren Prozessen eine teure und ineffiziente Organisation. Die durchgeführte Reorganisation sollte Bürokratie abbauen und den Lean Gedanken etablieren - aktuell ist davon nichts spürbar. Wir mer-

ken nur, wie die Lobby der Airlines und der Hersteller-Industrie zunehmend versuchen, mit massivem Druck die Regularien der EASA zu ihren Gunsten zu verändern.

Die seit 2008 versprochenen KPI (Key Performance Indicator) zum Messen der Prozess-Qualität sind immer noch nicht vorhanden.

Man bekommt manchmal den Eindruck, das EAB möchte, z.B. durch das verspätete Verschicken von Unterlagen (400 - 600 Seiten) erst 2 bis 3 Tage vor einem Meeting, das Abstimmungsergebnis entsprechend zu beeinflussen. Niemand, mit einem aktiven Job, kann in der Kürze der verbleibenden Zeit die notwendige Kompetenz zur Abstimmung über die entsprechenden Gesetze und Regularien aufbauen.

Ola Blomqvist (AEI Vice President) wird zukünftig im EAB Meeting die Vertretung der AEI übernehmen. Ich selbst werde nur noch als Ersatz zur Verfügung stehen.

Die AEI wird, soweit es möglich ist, im EAB weiterhin einen kritischen Blick auf die EASA- Aktivitäten werfen.

Präsentation von Herrn **Kurt Kinder**, Direktor der Maintenance, Alaska Airlines USA.

Kinder erklärte die Problematik, in der sich alle Maintenance Organisationen befinden: Zuverlässigkeit erhöhen, Kosten reduzieren, Wert/Gewinn erhöhen.



Er stellte seine Maintenance-Techniker-Struktur bei Alaska Airline (ca. 140 Flugzeuge B737-400, -700, -800, -900) vor. In der Line Maintenance arbei-



ten dort ca. 650 Aircraft Mechaniker - alle lizenziert und alle bei AMFA organisiert, keine Fremd- oder Zeitarbeiter.

Bei der Base-Maintenance sieht es anders aus, dort sind nur ca. 20 % der Maintenance Techniker lizenziert. Viele Komponenten werden vergeben und außerhalb von Alaska Airlines instand gehalten.

Präsentation von Herrn **Ken Mactiernan**, AMC (Aerospace Maintenance Competition).



Die Aerospace Maintenance Competition ist ein Wettbewerb von lizenzierten Aircraft Maintenance Technician, Aircraft Maintenance Engineers und Studenten/Auszubildenden, die entweder unter FAA, EASA, CASA oder vergleichbaren autorisierten Schulen gemeldet sind. Weitere Teams kommen aus der militärischen Sparte, die sowohl in der Flugzeug- wie auch in der Raumfahrzeuginstandhaltung tätig sind.

Der Wettkampf wird genutzt, um sich als Team mit anderen Aviation Professionals zu messen und bietet natürlich auch eine Plattform, um Kompetenz zu zeigen.

16 verschiedene Aufgaben stehen im Wettstreit zur Verfügung. Jedes Team muss verschiedene Aufgaben aus verschiedenen Kategorien an vorgegebenen Stationen als Einzelaufgabe und / oder Teamaufgabe absolvieren. Jede Aufgabe dauert ca. 15 Minuten. Dem Siegerteam winken tolle Preise.

Die Anmeldung für den 5. - 7. April 2016 in Dallas kann unter einem Firmennamen, aber auch unter einem Gewerkschaftsnamen oder als komplettes privates Team erfolgen.

In 2015 waren, abgesehen von Teams amerikanischer Airlines, MRO's und Universitäten, auch Teams von Etihad, Embraer, China Southern, Air China, HAECO, China Eastern und der ALAEA (Australische Luftfahrt-Gewerkschaft) vertreten. Einzelheiten sind unter <http://www.aerospacemaintenancecompetition.com> abrufbar.

Präsentation von Herrn **Kevin Jurasinski**, Aviation Safety Action Programm.



Die amerikanischen Airlines, ihre lizenzierten Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit der FAA, nutzen das „Aviation Safety Action Programm“ (ASAP). Das Programm wurde durch Luftfahrtfirmen, der FAA und lizenzierten Mitarbeitern initiiert. Sicherheitsrelevante Ereignisse (Berichte) werden freiwillig von lizenzierten Mitarbeitern in das ASAP auf der FAA Homepage geschrieben.

Diese Berichte werden von einem ausgewählten Event Review Committee (ERC) überprüft, untersucht und behoben. Die ERC Mitglieder arbeiten zusammen, um gemeinsam eine Entscheidung zur Behebung des Ereignisses und zum Schließen des Berichtes zu finden. Die FAA hat in realtime einen Zugang zu diesem Programm.

Was erhofft man sich von diesem Programm:

- Von sicherheitsrelevanten Bedenken und Ereignissen zu erfahren, die sonst womöglich nicht gemeldet werden.
- Ursachen von sicherheitsrelevanten Ereignissen zu finden.
- Empfohlene Korrekturmaßnahmen zu kommunizieren.
- Wirksamkeiten von Empfehlungen oder Korrekturmaßnahmen zu verfolgen und zu bewerten.
- Den Erfolg von ASAP zu kommunizieren.

- Vertrauen aufzubauen und ein Berichterstattung/Sicherheitskultur zu fördern.

Ziel: Die Sicherheit in der Luftfahrt durch vorbeugende Maßnahmen zu erhöhen und Zwischenfälle oder Unfälle zu verhindern.

Was sind die wichtigsten Grundsätze für dieses Programm?

- Keine Sanktionen zulassen, um die Akzeptanz der freiwilligen Berichte stärken.
- Mit den Analysen der ASAP Daten können Trends erkannt und passende Abhilfen entwickelt werden.
- Erfolge und Ursachen von ASAP Berichten werden verbreitet, um zukünftige sicherheitsrelevante Zwischenfälle zu verhindern.
- Zugriff für alle Teilnehmer.

Das Programm ASAP hat in Amerika große Resonanz in der Luftfahrt erhalten.

Siehe: <http://www.faa.gov/about/initiatives/asap/>

AEI Mitglieder:

Ahamed Mohamed Secretary Europe/Africa berichtete von seinen Aktivitäten in Nordafrika. Es fanden Emaillkontakte, Gespräche und erste Treffen mit Gewerkschaften aus Tunesien, Algerien, Marokko und Ägypten statt.

Der AEI Kongress 2016 findet in Rykjavik/ Island statt.

Thomas Brand



Warum sich Trittbrettfahren lohnt

Wie konnte das passieren?

Der kritische Punkt ist (noch) nicht erreicht, wenn man die Entwicklung der Mitgliederzahlen der großen Gewerkschaften betrachtet. Noch sind sie offenbar stark genug, dass viele, leider zu viele, glauben, nicht Mitglied sein zu müssen und dennoch deren Errungenschaften in Anspruch zu nehmen.

Um das Hauptziel einer Gewerkschaft, nämlich die Unterstützung aller Organisierten zu erreichen, ist sie abhängig von der Bereitschaft, sie durch Mitarbeit in Form von Mitgliedschaft zu unterstützen.

Wie aber bereits vom amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler Mancur Olson 1965 beschrieben, wird trotzdem das einzelne Mitglied - gerade in einer Großorganisation - von dem gemeinsamen Ziel abweichen. Schlimmer wirkt hingegen die Feststellung des einzelnen Mitgliedes, dass es auch alle Leistungen der Großorganisation erhält, wenn es kein Mitglied ist, wenn es also Trittbrettfahrer wird. Aus ökonomischer Sicht ist dieses Verhalten auch vollkommen nachvollziehbar.

Wären alle, beispielsweise staatlichen, Leistungen nach diesem Prinzip organisiert, wäre das Chaos schnell perfekt. Deshalb haben auch Staaten schon früh gemerkt, dass die freiwillige Zahlung von Steuern umgehend zum Bankrott des Systems führt und so wurde folgerichtig die Steuerpflicht eingeführt. Quasi eine Zwangsmaßnahme.

Gewerkschaften wollen oder haben diesen Umstand offenbar noch nicht bemerkt.

Sie handeln trotzdem Löhne und Arbeitszeiten kollektiv für den ganzen Betrieb, manches Mal auch „Flächentarifverträge“ für riesige Bereiche aus. (Ein paar Mitglieder wird's schon geben, die den ganzen Aufwand bezahlen...)

Alle dort beschäftigten Arbeitnehmer fallen somit in dieses Kollektiv und werden (zwangs-) beglückt. **Niemand kommt auf die Idee, sich gegen Segnungen des neuen Tarifvertrages zu wehren. Gerade die Nichtmitglieder verpassen regelmäßig die Chance, nach einem Tarifabschluss den Mund zu halten und sind stattdessen die Ersten die jammern, dass die gefundene Lohnerhöhung nicht hoch genug sei.**

Verhalten sich alle Beschäftigten so, führt dies selbstverständlich und unweigerlich zur Auflösung dieser Gewerkschaft.

Olson folgert daraus, dass kleinere Interessengruppen wesentlich effektiver sind als die großen, anonymen Gruppen. Trittbrettfahrer werden in diesen (Klein-) Gewerkschaften oder Berufsverbänden viel schneller erkannt und durch Sanktionen diszipliniert. Große und somit auch schwerfällige Organisationen haben kaum die Möglichkeit der umfassenden Kontrolle und wollen sie auch offenbar nicht haben.

Natürlich haben auch große Organisationen zumindest ein Mittel, um disziplinierend zu wirken: Der Abschluss von Sondervereinbarungen nur für Mitglieder! Greift eine Gewerkschaft dann zu diesem Mittel, wie vor einiger Zeit im Bereich der IG Metall geschehen, so schrecken wiederum die Nichtmitglieder nicht einmal davor zurück, dagegen zu klagen. Auch Ihnen würde diese Verbesserung - unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung - zustehen.

Dankenswerterweise hatte die Justiz ein Einsehen und hat diese offensichtlich unsinnige und eigentlich auch unverschämte Klage abgewiesen.

Bemerkenswerterweise beruft sich die Lokführergewerkschaft GDL in ihrer Klageschrift gegen das Tarifeinheitsgesetz unter anderem auf diesen Autor und seine Ausführungen zu kleineren Gruppen. Gerade diese hätten, da sie dem unsozialen „Trittbrettfahrertum“ viel mehr Einhalt gebieten, den besonderen Schutz des Gesetzgebers verdient.

Wissenschaftliche Abhandlungen und theoretische Betrachtungen von gesellschaftlichen Zuständen sind eine Seite, die andere Seite ist die reale Welt der Großgewerkschaften. In der realen Welt haben sich nicht „einfach so“ kleine Gruppen, Gewerkschaften oder Berufsverbände gebildet, sondern sie sind hervorgegangen aus hoher Spezialisierung, hohem Ausbildungsstand und dem Gefühl in einem riesigen Kollektiv „unterzugehen“.

Bleibt den großen Gewerkschaften wohl nichts weiter übrig, als sich dieser Gruppen anzunehmen und auch die gewerkschaftliche Organisationsform/-kultur umzustellen und anzupassen.

Werner Zielina

Tarifeinheitengesetz

Sachstand November 2015

Als am 3. Juli 2015 der Bundespräsident das Tarifeinheitengesetz unterschrieben hatte, „*habe die Bundesregierung die letzte Hürde genommen, ein Grundrecht abzuschaffen und liefere Arbeitnehmer der Willkür von Unternehmen aus*“, so Ilja Schulz (VC Präsident). Das Gesetz ist am 10. Juli 2015 in Kraft getreten. Am gleichen Tag hatte die Vereinigung Cockpit, vertreten durch den Bundesinnenminister a. D. Gerhart Baum, eine Verfassungsbeschwerde mit gleichzeitigem Antrag auf einstweilige Anordnung eingereicht. Vier weitere Organisationen hatten ebenfalls Klage eingereicht. Um das Gesetz doch noch anzuwenden, waren viele Gespräche mit Abgeordneten, dem Bundesarbeitsministerium und den Regierungsparteien vorausgegangen. Auch Demonstrationen und Mahnwachen gehörten zu den Protesten.

Mit diesem Gesetz wird kleineren Gewerkschaften die Möglichkeit des Arbeitskampfs zur Durchsetzung der Interessen ihrer Mitglieder genommen. „Ein Betrieb - ein Tarifvertrag“ würde wieder Einzug in die Tarifpolitik finden.

Einstweilige Anordnung abgelehnt

Am 6. Oktober 2015 hat das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe die drei Anträge auf Erlass einer einstweiligen Anordnung (Marburger Bund, Deutscher Journalisten-Verband und VC) abgelehnt. Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass den Beschwerdeführern bis zur Entscheidung in der Hauptsache weder das Aushandeln von Tarifverträgen unmöglich, noch ihre Existenz bedroht sei.

Es wird davon ausgegangen, dass der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts unter dem Vorsitz von Herrn Prof. Dr. Ferdinand Kirchhof bis zum Ende des Jahres 2016 eine Unvereinbarkeit zwischen dem Tarifeinheitengesetz und dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit im Grundgesetz feststellen wird. Diese Meinung teilen Rechtsexperten aller politischen Lager.

VL-Redaktion



„Das Letzte“

Lufthansa-Tarifverhandlungen



Wir hatten gehofft, auf dieser Seite ein umfassendes Angebot der Lufthansa beschreiben zu können. Leider gab es in der Verhandlungsrunde am 5. November 2015 seitens der Lufthansa für die ver.di-Konzerntarifkommission **kein** Angebot zur **Betrieblichen Altersversorgung** (BAV) für das Bodenpersonal. Dieses Thema wurde am 10. November 2015 zwar weiter verhandelt aber wegen des zu geringen Einsparpotenzials des ver.di-Modells am Ende erneut ergebnislos vertagt

Jetzt soll nun ab 27. November 2015 über alle Themen **wieder verhandelt werden.**

Das bisherige **Vergütungsangebot** lautete: 1.200 € (Auszubildende 300 €) für 2015 und prozentuale Erhöhungen 2016 und 2017 und war von ver.di als „eindeutig zu niedrig“ bezeichnet worden.

Ansonsten fanden in der Woche ab Freitag, 06. bis 13. November 2015 (geplant) schon diverse Streikaktionen der UFO statt, die von der VC solidarisch begleitet wurden. Am Nachmittag des 10.11.2015 gab es erste Meldungen über die Bereitschaft von Lufthansa und UFO zu einer Gesamtschlichtung.

Neben den ver.di Veröffentlichungen werden wir ab dem 11.11.2015 auf unserer Homepage weiter berichten.

VL-Bundesvorstand

