



INFO

Ausgabe 2 / 2013

Überraschender Tarifabschluss am Morgen des 1.5.2013

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



Vorwort

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott

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

für viele von Ihnen kam der Abschluss der Tarifverhandlungen am Morgen des 01.05.2013 sehr überraschend.

Die Tatsache, dass es nach dem ganztägigen und sehr erfolgreichen Streik am 22.04.2013 nun doch schneller als erwartet zu einer Einigung kam, sorgte bei vielen Kolleginnen und Kollegen für Argwohn:

War das Ergebnis etwa schon von Anfang an mit dem Vorstand abgesprochen?

Wurde der Verhandlungsführerin vielleicht sogar etwas zu ihrem persönlichen Vorteil zugesichert?

Ich denke, diese Vorwürfe können ruhigen Gewissens in das Reich der Sage verbannt werden. Würden unsere ehrenamtlichen Vertreter am Tariftisch und in der Konzerntarifkommission mit Absicht einem unnötigerweise schlechteren Abschluss zustimmen? Mit Sicherheit nicht, denn jedes einzelne ehrenamtliche Mitglied ist genauso vom Abschluss betroffen, wie alle anderen Lufthansa-Leute in den Geltungsbereichen auch und wer schadet sich schon wissentlich und freiwillig selbst?

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, so unterschiedlich die Meinungen über diesen Tarifabschluss auch sind und so kontrovers auch hierüber diskutiert wird, so dürfen wir alle eines nicht vergessen:

Durch Ihre Kampfbereitschaft ist es gelungen, die Angriffe des Konzernvorstandes auf unsere Tarifverträge erfolgreich abzuwehren!

War die Geschäftsleitung wohl bis zum ersten Warnstreik am 21.03.2013 der Überzeugung, leichtes Spiel für Ihre Forderungen zu haben, wurde sie sehr schnell eines Besseren belehrt.

Besonders überrascht war unser Vorstand vor allem von der Tatsache, dass auch beim zweiten, diesmal ganztägigen Warnstreik am 22.04.2013 auch die überwiegende Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen der Lufthansa Passage die Arbeit niedergelegt und somit für ihre berechtigten Interessen gekämpft hatten.

Der Vorstand musste erkennen, dass er mit seinen Forderungen nach Variabilisierung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes sowie der Forderung nach unbezahlter Mehrarbeit nun endgültig den Bogen überspannt hatte.

Aber auch die Belegschaft der Lufthansa Passage hat erkannt, dass es sich lohnt, für seine Interessen zu kämpfen und auch sie fähig sind, einen erfolgreichen Arbeitskampf zu führen. Die bisher allgemein gültige Meinung, nur Cockpit, Kabine und Technik wären in der Lage, den Betrieb zum Erliegen zu bringen, wird nun ersetzt durch das berechnete, gesunde Selbstbewusstsein, ebenso erfolgreich kämpfen zu können.

Wir alle kennen den Ausspruch „Nach dem Urlaub ist vor dem Urlaub“. Übertragen auf die Lufthansa heißt es auch hier: Nach dem Kampf für unsere Tarifverträge und Arbeitsplätze ist vor dem Kampf.

Die Herausforderungen werden nicht weniger. In allen Geschäftsfeldern laufen nach wie vor die Programme, die da heißen, Globe, Score, Shape und Network, um nur die Großen unter ihnen zu nennen.

Im Rahmen dieser Programme sind Standort-schließungen, Auslagerungen, Fremdvergabe und damit verbunden natürlich auch der Abbau und Wegfall von Arbeitsplätzen in nicht unerheblicher Anzahl geplant.

Auf die Betriebs- und Tarifpartner kommt hier noch eine Menge Arbeit zu.

Wir alle wissen, dass wir viele der Maßnahmen nicht verhindern können.

Die vergangenen Wochen haben aber gezeigt, dass die Menschen in unserer Lufthansa in breiter Mehrheit bereit sind, für ihre Arbeitsplätze und Tarifverträge zu kämpfen. Dieses Wissen stärkt die Position der Arbeitnehmergremien erheblich.

Ich selbst hege den leichten Optimismus, dass diese Tatsache nun endlich bei den Vorständen

und Geschäftsführern zu der Einsicht geführt hat, dass sich die notwendigen Veränderungen in unserer Lufthansa nur mit der Belegschaft zusammen umsetzen lassen und der Versuch, mit der Brechstange zu arbeiten, diesem Unternehmen nur weiteren Schaden zufügen wird.

Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist nur Ihnen und Ihrer Streikbereitschaft zu verdanken, dass sich das Standing und damit auch der Respekt seitens der Geschäftsleitung gegenüber den Arbeitnehmergremien, wenn vielleicht an der einen oder anderen Stelle nur zähneknirschend, verbessert hat.

Dafür gebührt Ihnen allen, die sich an den Streiks beteiligt haben, Anerkennung und ein herzliches Danke!

Mit dieser Juni-Ausgabe unserer VL Info kommt nun hoffentlich auch der Sommer zu Ihnen. Verbunden mit der Hoffnung auf eine sonnige Zeit wünsche ich allen, die in den Sommerferien im Urlaub sein werden, eine schöne, erholsame Zeit und den Daheimgebliebenen, dass auch sie an ihren freien Tagen und Wochenenden den Sommer genießen können.

Bleiben Sie gesund!
Frau & Schott



Sachstand DLH Tarifrunde

...und dann war doch ein Ende in Sicht!? Stand 20.05.2013

Am 26.02.2013 begonnen, wurden die Tarifverhandlungen zwischen Lufthansa und ver.di am 22.03.2013 fortgesetzt. Vorausgegangen war der 1. Warnstreik am Vortag, der die Geschäftsleitung zur Abgabe eines verhandlungsfähigen Angebots zur Vergütung und Beschäftigungssicherung bewegen sollte.

Das lag dann auch am 17.04.2013 auf dem Tisch – war aber alles andere, als verhandlungsfähig und bedeutete eine echte Provokation für die Tarifmitarbeiter. Also musste ein weiterer, jetzt eskalierender Streik her. Der begann am frühen Montagmorgen, dem 22.04.2013 und dauerte, je nach Standort, bis in die Morgenstunden des darauffolgenden Dienstags. Rund 9.000 Kolleginnen und Kollegen hatten sich daran beteiligt und über 1.700 Flüge wurden an den Boden gefesselt.

Nun hätte dem LH-Vorstand klar sein müssen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es dieses Mal ernst meinen. Sie sind es leid, „verscored“ zu werden und wollen die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze garantiert wissen. Und sie wollen nicht von der allgemeinen Lohnentwicklung in Deutschland abgekoppelt werden.

ver.di erreicht „Zwischenergebnis“

Die 4. Verhandlungsrunde fand ab Montag, 29.04.2013 in Mörfelden-Walldorf statt. Zunächst auf zwei Tage angesetzt, führte die Verhandlungsdynamik zu einer Verlängerung in den 01.05.2013 hinein.

Die ver.di Verhandlungsführerin Christine Behle erklärte dazu:

„Bereits am Montag hatte sich abgezeichnet, dass Lufthansa durch unseren Warnstreik am 22.04.2013 nachhaltig beeindruckt war. An uns wurde herangetragen, ob die Verhandlungen ggf. in den 01.05.2013 hinein verlängert werden könnten. Man wolle versuchen, entweder auf dem Verhandlungsweg ein Ergebnis zu erzielen oder

- im Falle der Nichteinigung - am 02.05.2013 die Verhandlungen bereits vorzeitig scheitern lassen und die Schlichtung anzurufen.

Für den Fall, dass Lufthansa die Schlichtung angerufen hätte, hätten wir diese entweder akzeptieren können oder unsererseits in die Urabstimmung über unbefristete Streiks gehen können. Nach längerer Diskussion in der KTKL haben wir uns entschieden, zunächst mal den Verhandlungen eine Chance zu geben, um dann gegen Ende der Verhandlungen über das weitere Vorgehen zu beraten.“

Zwischenergebnis „Neue Tarifschienen im DLH-Konzern“

Für die von der Lufthansa geplanten neuen Gesellschaften (GBS Rhein-Main, GBS-Center Ost und dezentrale Stationen LHP) und zukünftig geplante Neugründungen werden bis spätestens 31.10.2013 neue eigenständige Tarifbedingungen in einer gemeinsamen Verhandlungskommission mit Vertretern der betroffenen Bereiche verhandelt.

Verbindliche Eckpunkte der neuen Tarifschiene:

- Arbeitszeit 37,5 Stunden, Arbeitszeitkorridor bis 39 Stunden ohne Lohnausgleich
- Vergütung für GBS auf Basis NVB
- Vergütung für GBS Ost und dezentrale Stationen auf Marktniveau (niedriger als heute)
- Neue Vergütungsstruktur mit neuen Funktionsgruppen soll verhandelt werden
- Neue, angepasste, wettbewerbsfähige Zeitzuschläge
- Neue Urlaubsstaffel: 25 Tage Jahr 1-3, 27 Tage Jahr 4-6 und 30 Tage ab Jahr 7
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird differenziert nach VG-Struktur der Gesellschaft gesondert verhandelt
- eine Betriebliche Altersversorgung wird es verbindlich geben - muss aber verhandelt werden
- die Tarifpartner vereinbaren ein attraktives Ergeb-



nismittelteilungsmodell mit deutlich ausgeprägten variablen Komponenten

Über die Überleitung der heutigen Beschäftigten in die neuen Gesellschaften wird verhandelt werden. Hier steht die Wahrung der Besitzstände im Vordergrund.

Nach entsprechenden Tarifvereinbarungen wird im Gegenzug für die betroffenen Beschäftigten eine Beschäftigungssicherung bis zum 31.10.2020 vereinbart. Änderungskündigungen werden für die betroffenen Mitarbeiter nach dem Wechsel in die neuen Gesellschaften für 3 Jahre, mindestens bis zum 31.10.2016 zugesagt.

Zusätzlich wurde für die von Standortschließungen betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine weitere Altersteilzeitregelung vereinbart (9 Jahre Verblockung und „Frühbucher-Bonus“), die den Jahrgang 1959 einschließt. Auf den Jahrgang 1960

war Lufthansa nicht bereit sich einzulassen, da sie in keinem Fall über 2017 hinaus insbesondere in Köln Beschäftigung sichern wollte.

Gleichzeitig wurde vereinbart, dass für diejenigen, die weder in eine neue Gesellschaft noch in Altersteilzeit gehen können, individuelle sozialverträgliche Lösungen gefunden werden können.

Mit der Einrichtung der Gesellschaft GBS Center „Ost“ wurde erreicht, dass ein Teil der Arbeitsplätze (ca. 300 B.J.), die eigentlich zur Verlagerung nach Krakau oder Indien anstanden, in Deutschland bleiben werden.

Zwischenergebnis „Vergütung“

Nachdem mehrfach im Laufe des 2. Tages der Tarifabschluss auf der Kippe stand, weil Lufthansa unbedingt einen Score-Beitrag der Beschäftigten und darüber hinaus einen namhaften Teil der Ta-

riferhöhung nur in Einmalzahlungen wollte, wurde folgendes Zwischenergebnis erreicht:

Für die Beschäftigten der Lufthansa Technik, Systems und Cargo:

Tariferhöhung ab 01.08.2013 in Höhe von 2,4% (inkl. 0,9% GF-Zuschlag) und ab 01.08.2014 weitere 2,3% (inkl. 0,8% GF-Zuschlag). Diese Regelung gilt auch für die Mitarbeiter der LTLS. Für LH-Systems gelten die Erhöhungen jeweils erst zum 01.11.2013 und 2014.

20 leistungsstärksten Auszubildenden in 2013 auf 25 und in 2014 auf 30 anzuheben. Zusätzlich gibt es die Zusage, den Ausbildungsabsolventen, die bei Aviation Power eingesetzt werden, die für die CatALizenz erforderlichen Praxiserfahrungen zu ermöglichen.

Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 31. März 2015 und beträgt somit 26 Monate. Der Zeitraum vom 01.02.2013 bis 31.07.2013 sind sog. „Nullmonate“ und damit der Score-Beitrag des Bodenpersonals.

Die Beschäftigten bei der LSG Holding AG, LSG Food und Nonfood Handel GmbH, SPIRIANT GmbH, vormals LSG Sky Chefs Catering Logistik GmbH und LSG Service Europa/Afrika GmbH erhalten eine Vergütungserhöhung analog der Lufthansa AG.

Kabine:

Für die Beschäftigten in der Kabine konnte zwar die Übernahme des Tarifergebnisses der UFO (aus deren Schlichtung) abgewehrt werden, eine eigenständige Tarifregelung allerdings nicht erreicht werden.

Weitere Themen:

Jobticket: Die bestehende Regelung über einen Zuschuss der Arbeitgeberseite wird bis zum 31.03.2015 verlängert. Der Zuschuss wird ab 01.07.2013 von 17,30 € auf 17,95 € erhöht.

- Maßregelungsklausel: arbeitsrechtliche Konsequenzen für die am Streik beteiligten Beschäftigten werden ausgeschlossen.

Weiteres Vorgehen:

Ver.di hatte unmittelbar eine Mitgliederbefragung zu dem Zwischenergebnis gestartet, deren Ergebnisse als Anhaltspunkt für die Konzerntarifkommission dienen sollten, die in ihrer Sitzung am 14.05.2013 über das Verhandlungsergebnis entschieden hat.

Christine Behle bedankte sich bei den Kolleginnen und Kollegen für ihre Unterstützung durch die große Bereitschaft, sich an beiden Warnstreiks zu beteiligen. Erst dadurch sei die ver.di Verhandlungskommission in die Lage versetzt worden, diese schwierige Situation zu meistern.

Entscheidung der Konzerntarifkommission:

In ihrer Sitzung am 14.05.2013 in Hamburg haben die Mitglieder der ver.di Konzerntarifkommission das ausgehandelte Zwischenergebnis bewertet, über die Inhalte diskutiert und am Ende eine zweiseitige Entscheidung getroffen: die Eckpunkte für zukünftige Tarifschiene werden abgelehnt. Die sonstigen Bestandteile der Tarifvereinbarung werden akzeptiert.

VL-Redaktion



Hinsichtlich der Dynamisierung der Überleitungszulage für die Lufthansa Technik wurde eine Fortschreibung des Modells aus der Tarifrunde 2012 vereinbart. Diese Zulage wird zum 01.08.2013 um 0,9% und letztmalig zum 01.08.2014 um 0,8% angehoben. Überleitungszulagen bis 100,- Euro werden „abgekauft“.

Für die Beschäftigten der Lufthansa AG:

Tariferhöhung ab 01.08.2013 in Höhe von 1,5% und ab 01.08.2014 weitere 1,5%. Ein GF-Zuschlag sowie die Dynamisierung der Überleitungszulage gehören nicht zum Angebot.

Für die Auszubildenden:

Für die Auszubildenden wird eine überproportionale Tariferhöhung von 2,7% zum 01.08.2013 und weitere 2,5% zum 01.08.2014 gewährt.

Die Hauptforderung nach unbefristeter Übernahme nach der Ausbildung konnte nicht durchgesetzt werden. Die LHT ist lediglich bereit, die heute bestehende Vereinbarung zur Übernahme der

Obwohl auch schon in der Vergangenheit Tarifbestandteile, z.B. in einem „geschlossenen“ Manteltarifvertrag, zur „Krisenbewältigung“ ganz oder zeitweise geändert wurden, konnten dieses Mal alle weiteren Forderungen der Lufthansa nach Arbeitszeiterhöhung, Aussetzen von Stufensteigerungen und Variabilisierung von Weihnachts- und Urlaubsgeld verhindert werden.

Außerdem konnte eine Beschäftigungssicherung bis zum 31.03.2015 für alle Kolleginnen und Kollegen vereinbart werden.

Für die Beschäftigten der LSG:

Für die LSG wurde das vorher vereinbarte Sondierungsergebnis abgeschlossen.

Die Beschäftigten der einzelnen GmbH (LSG Regio), der LSGV, LSGC und LSGS erhalten statt einer linearen Vergütungserhöhung am 01.08.2013 eine Einmalzahlung in Höhe von 600 € und am 01.08.2014 eine weitere Einmalzahlung von 500 €.



Bewertung Tarifergebnis

Zwischenergebnis erzwingt Stillstand! Stand 20.05.2013

Die Verhandlungskommissionen der Tarifpartner AGVL-Lufthansa und ver.di hatten in der 4. Verhandlungsrunde einen Ergebnisstand erreicht, der keiner Seite Grund zum Jubeln lieferte.

Der nach zwei Warnstreiks angebotene Kompromiss gibt der Lufthansa zwar einen niedrigeren als den erhofften „Score-Beitrag“, bietet aber Planungssicherheit für 26 Monate und liefert ihr die Aussicht auf eine erneut niedrigere Tarifschiene für einige Betriebsteile bzw. neue Unternehmen im Herbst 2013.

Der Lufthansa-Konzern fordert zum Erhalt bzw. zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit „Neue Tarifschienen“, zum Beispiel bei Neugründungen von Gesellschaften. Auffällig sind bei dieser Formulierung die Mehrzahl „Tarifschienen“ und dass Neugründungen lediglich als Beispiel dienen. Das hört sich schon sehr nach „Freifahrtschein“ an! Denn die vereinbarten Eckpunkte beschränken sich nicht nur auf eine abgesenkte Vergütungsstruktur, Zeitzuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sondern greifen auch weitere Manteltarifbestandteile, wie Arbeitszeit und Urlaubsanspruch an.

Die Gewerkschaft ver.di konnte zunächst alle weiteren Gegenforderungen abwehren und eine Beschäftigungssicherheit bis zum Ende der Laufzeit im März 2015 erreichen. Aber der Preis war (nicht unerwartet) hoch. Das sog. „Zwischenergebnis“ war in den Vergütungsteilen einerseits zu niedrig, um die eigenen Ziele und die Erwartungen der Belegschaft zu befriedigen. Andererseits war das Angebot zu hoch, um nach einer Urabstimmung und weiteren Streikaktionen eine deutliche Verbesserung in der Laufzeit und/oder in der Höhe der Tabellenwerte zu erzwingen. Dadurch führte diese Patt-Situation in die Sackgasse, aus der die ver.di Konzerntarifkommission nur durch „zähneknirschende“ Annahme des Ergebnisses herauskam.

Die differenzierten Tabellenerhöhungen in den einzelnen Geschäftsfeldern verstärken den schleichenden Verlust der „Konzernklammer“ um einen weiteren Schritt. Vordergründig erreichte „Besserstellungen“ schwächen und beenden vielleicht sogar die Solidarität der Belegschaft. Zudem kann sich der tabellenwirksame Geschäftsfeldzuschlag noch zu einem „Pferdefuß“ entwickeln, denn dieser Bonus ist nur aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Situation des jeweiligen Geschäftsfeldes möglich geworden.

Die Tabellenerhöhungen bei der Technik und der Cargo in Höhe von 1,5% zzgl. 0,9% GF-Zuschlag ab 01.08.2013 für 12 Monate und weiteren 1,5% mit einem GF-Zuschlag von 0,8% für 8 Monate ergibt nach der ungeliebten „Westrick-Rechnung“, also der Bewertung des Gesamtergebnisses über insgesamt 26 Monate einen Wert von 2,55%. Die zwar letztmalige Dynamisierung der Überleitungszulage in der Technik (0,9% zum 01.08.2013 und 0,8% zum 1.8.2014) wird aber dennoch in der Passage als weitere Bevorzugung empfunden. Für LH-Systeme gelten zwar die gleichen Tabellenerhöhungen, durch die späteren Umsetzungszeitpunkte jeweils zum 1. November ergibt sich hier aber ein „Westrick-Wert“ von 2,01% und deutet faktisch, wenn auch vorerst nur in der Laufzeit, auch auf eine mögliche Zweiteilung des bisher einheitlichen VTV Technik / IT hin.

Die „Abstrafung“ der DLH-Passage-Mitarbeiter ist sicher auch dem immer noch geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad geschuldet. Dennoch wird insbesondere die sechsmonatige Null-Runde als „Score-Beitrag“ als eine erhebliche Benachteiligung empfunden. Schließlich haben die Tarifmitarbeiter in der DLH durch die Absenkung der Tabellenendwerte um ca. 8 – 10% durch den TVVS Boden DLH im Jahr 2005 und der seit 2012 nicht mehr weiter verfolgten Erreichung eines TV Leistung schon einen entsprechenden Beitrag geleistet. Eine Dynamisierung der Überleitungszulage wurde hier nie angewandt und somit seit bis jetzt acht Jahren eingespart.

Die DLH-Passage wurde bei der Tabellenerhöhung mit je 1,5% zum 01.08.2013 und 2014 ohne GF-Zuschlag ebenso behandelt, wie die (Rest-) LSG. Beide liegen mit 1,62% über die 26 Monate weit hinter den anderen Geschäftsfeldern.

Für die LSG wurde das vorher vereinbarte Sondierungsergebnis abgeschlossen und garantiert den Verzicht auf einen Verkauf dieses Konzernteils. Die Mitarbeiter der Einzel-GmbH der LSG (LSG-Regio genannt) werden nun zwar formal aus dem LSG-Tarifvertrag „ausgegliedert“, verbleiben aber im Lufthansa-Verbund. Sie erhalten keine Tabellenerhöhung, aber zum 1.8.2013 einen Einmalbetrag von 600 € und ein Jahr später einen weiteren Betrag von 500 €.

Erfreulicher war da schon das überproportionale Ergebnis für die Auszubildenden: Es gab zwar keinen GF-Zuschlag aber dennoch summierte sich die Erhöhung der Auszubildendenvergütung mit 2,7% und 2,5% zum jeweils 1.8.2013 und 2014 - auf 26 Monate gerechnet - auf 2,85%. Da dort aber die Übernahmegarantie nur sehr eingeschränkt umgesetzt werden konnte, liefert auch dieses Teilergebnis einen Wermutstropfen.

Nun mag sich jede/r heraussuchen, ob sie/er Gewinner oder Verlierer ist!

Insgesamt ist dieser Tarifabschluss der schwierigen Zeit im DLH-Konzern geschuldet. Weitere Differenzierungen innerhalb der Vergütung des Bodenpersonals verstärken den Grundsatz „teile und herrsche“ und führen zur weiteren Verstärkung des Konkurrenzdenkens unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einzelnen Geschäftsfelder. Er soll als Nebeneffekt auch dazu dienen, zukünftige Laufzeiten der Vergütungstarifverträge des Boden-, Kabinen- und Cockpitpersonals wieder anzunähern.

Als Lichtblick ist zu verzeichnen, dass während der Verhandlungen eine lange nicht mehr beobachtete Geschlossenheit der Belegschaft bei den Warnstreiks stattgefunden hatte. Das gab kurzzeitig Hoffnung für die Zukunft – in der Passage dürfte sie aber, nach kurzem Aufflackern leider auch schon wieder beendet sein. Rund 90% derer, die sich an der ver.di Umfrage beteiligt hatten, lehnten das Eckpunkte-Papier ab.

In der Umfrage zum Tarifsachstand, an der sich anscheinend aber nicht nur Mitglieder beteiligt hatten, haben sich nach ver.di Angaben 51,87% für eine Annahme ausgesprochen.

Da eine Verbesserung des derzeitigen Zwischenstands, durch welche Maßnahmen auch immer, wahrscheinlich nur marginal ausfallen würde, blieb nur die hilflose Teil-Zustimmung der Tarifkommission. Die Zustimmungsverweigerung zu dem Vereinbarungsteil „Eckpunkte zu neuen Tarifschienen“ und damit auch der Verzicht auf den davon abhängigen Kündigungsschutz für die Betroffenen bis Oktober 2020, dürfte den Arbeitgeber verwundert haben. Wie er damit umgehen würde und wie die ver.di Reaktion dann darauf ausfallen könnte, blieb bis zum Redaktionsschluss offen. Die Erklärungsfrist endet ja erst am 31.05.2013.

Am Ende dieser Bewertung bleibt weiter Ratlosigkeit beim Betrachter.

Kommentiert von

Werner Laugendörfer

Nach Redaktionsschluss alles wieder offen? Stand 24.05.2013

Nicht ganz unerwartet hat die Lufthansa auf die zweigeteilte Entscheidung der ver.di Konzerntarifkommission „verwundert“ reagiert.

Es soll daher am 27.05.2013 ein Spitzengespräch zwischen Lufthansa und ver.di zum weiteren Vorgehen geben. Über die Ergebnisse dieses Gespräches wird dann die ver.di KTK am 13.06.2013 beraten.

Ob am Ende doch wieder alles offen ist, berichten wir in der nächsten Ausgabe und auf unserer Homepage.

VL-Redaktion

LH Bilanz

DLH Bilanz Zwischenbericht 1. Quartal 2013

„Aktuelle Fortschritte stimmen zuversichtlich“

Am 02.05.2013 hat der Lufthansa-Konzernvorstand das Bilanz-Zwischenergebnis zum 1. Quartal 2013 vorgestellt, gibt sich gedämpft optimistisch und konzentriert sich weiter auf die Ziele für 2015.

Wir stellen Ihnen hier nur die uns wichtigen Zahlen im Vergleich zum 1. Quartal 2012 dar. Weitere Einzelheiten, Berichte und Kommentierungen entnehmen Sie bitte dem offiziellen Zwischenbericht aus dem Internet.

Passage Airline Gruppe (Lufthansa, SWISS und Austrian Airlines)

Bei leicht gesenktem Angebot konnte die Passagieranzahl und die verkauften Sitzkilometer gehalten, der Sitzladefaktor aber auf 76,1% gesteigert werden. Das Operative Ergebnis verbesserte sich um 15% (Lufthansa alleine um 20,9%) auf -363 Mio. €. Die Anzahl der Mitarbeiter reduzierte sich um 1,5% auf 55.004.

Logistik

Das schon positive Operative Ergebnis des Vorjahresquartals wurde um 35% auf 27 Mio. € gesteigert. Das Personal verringerte sich um 2% auf 4.512 Mitarbeiter.

Technik

Das Operative Ergebnis der Technik verbesserte sich um 24,6% auf 81 Mio. €. Die Mitarbeiterzahl war mit 20.048 um 1,8% geringer als im Vorjahreszeitraum.

Catering

Einzig im Geschäftsfeld Catering wuchs die Beschäftigtenzahl um 2,6% auf 30.254 Mitarbeiter. Bei gleichem Umsatz erhöhte sich das Operative Ergebnis deutlich von -6 auf 3 Mio. €.

IT-Services

Mit um 2,5% geringerer Personalstärke von 2.731 Mitarbeitern verringerte sich das Operative Ergebnis bei leicht gestiegenem Umsatz um 25% auf 3 Mio. €.

Sonstige

Der gebündelte Bereich „Sonstige“ verbuchte mit -103 Mio. € ein um 98 Mio. € schlechteres Operatives Ergebnis ggü. dem Vorjahresquartal.

Konzern

Aus diesen Einzelergebnissen resultiert ein Operatives Gesamtergebnis von -359 Mio. € im Konzern und ist damit identisch zum Vorjahresquartal. Das Konzernergebnis liegt bei gleichen Umsatzerlösen mit -459 Mio. € allerdings 1,5% unter dem Vorjahresquartal. Die Investitionen lagen mit 718 Mio. € um ein Fünftel höher als im 1. Quartal 2012. Die Größe der Belegschaft (jetzt ohne bmi) ist am 31.03.2013 mit 116.516 Mitarbeitern um 0,6% gesunken.

Die betrieblichen Aufwendungen im 1. Quartal 2013 sind mit 7,667 Mrd. € festgestellt worden. Darin enthalten ist ein Materialaufwand von 4,102 Mrd. € (-1,6%), Treibstoff mit 1,660 Mrd. € (+2,2%), Gebühren in Höhe von 1,174 Mrd. € (-2,2%) und ein um 4,3% gestiegener Personalaufwand von 1,787 Mrd. €.

Die Pensionsrückstellungen summierten sich seit Jahresende 2012 auf 5,914 Mrd. €. Die Aufwendungen für „Score“ beliefen sich 2012 auf rund 160 Mio. € und alleine im 1. Quartal schon auf weitere 64 Mio. €. Die Zahlung einer Dividende an die Aktionäre für das Geschäftsjahr 2012 entfällt zu Gunsten der Kapitalentwicklung.

Werner Langendörfer

Luftverkehrssteuer

Petition gegen Luftverkehrssteuer erfolgreich

Die Petition für eine Aufhebung der Luftverkehrssteuer war erfolgreich. Die von der Vereinigung Cockpit initiierte Petition wurde auch vom Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft und der UFO getragen. Fluggesellschaften, Flughäfen, Gewerkschaften und Verbände, so auch die Vereinigung Luftfahrt, haben die Unterschriftenaktion in den vergangenen Wochen tatkräftig unterstützt.

Eine Woche vor Ende der Abgabefrist bestand noch die Sorge, die erforderliche Anzahl Unterschriften aus den Belegschaften und dem Kreis der Passagiere nicht erreichen zu können. Der Endspurt führte dann aber doch zu einer der erfolgreichsten Petitionen in Deutschland. Bereits am 6. Mai 2013 konnten die Initiatoren Vereinigung Cockpit (VC), Unabhängige Flugbegleiterorganisation UFO zusammen mit dem Bundesverband der Luftverkehrswirtschaft (BDL) über 90.000 Unterschriften (davon ca. 41.000 per online Votum) an Frau Stefanie Vogelsang (MdB, CDU/CSU) als Vertreterin des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages übergeben (siehe Bild). Nach der Abgabefrist (7. Mai 2013) wurden insgesamt über 135.000 Unterschriften gezählt. Damit war das erforderliche Quorum von 50.000 Unterschriften deutlich überschritten worden.

Von rechts: Ilja Schulz, Präsident VC - Stefanie Vogelsang (MdB) Vertreterin Petitionsausschuss - Klaus-Peter Sieglösch, Präsident BDL - Christoph Drescher, Geschäftsführer UFO

Die Luftverkehrsabgabe auf jedes Ticket war zum 01.01.2011 eingeführt worden und bringt dem Bundeshaushalt rund 1 Mrd. € ein. Schon im Vorfeld sagten die Fluggesellschaften, Flughäfen und Verbände eine Wettbewerbsverzerrung und die Vernichtung deutscher Arbeitsplätze voraus. „Die hohe Beteiligung an der Aktion zeigt, wie viele Menschen von der Schädlichkeit dieser Abgabe überzeugt sind.“, sagte VC-Präsident Ilja Schulz in einem airliners.de Videointerview.

Mit der erfolgreichen Aktion kann der Petitionsausschuss nun eine Anhörung auf die Tagesordnung des Bundestages setzen. Der VC-Präsident als offizieller Einreicher der Petition darf dann vor dem Deutschen Bundestag die Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten deutscher Fluggesellschaften und Flughäfen sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erläutern.

VL Redaktion



Aus Eins mach Zwei

Stefan Lauer geht...

Wir berichteten schon in unserer letzten Ausgabe, dass Stefan Lauer (58) nach insgesamt über sechzehn Jahren Vorstandstätigkeit für die Lufthansa Group zum 30.06.2013 aus dem Konzern-Vorstand ausscheiden wird. Lauer war in seiner Laufbahn Vorstandsvorsitzender der Lufthansa Cargo AG und in den letzten 13 Jahren Arbeitsdirektor des Konzerns.

Nun hat der „alte“ Aufsichtsrat einen Tag vor dem Ende seiner Amtszeit am 06.05.2013 die Nachfolge geregelt. Die bisher von Lauer verantworteten Vorstandsaufgaben „Arbeitsdirektor“ und „Verbund-Airlines“ werden zum 01.07.2013 auf zwei Personen aufgeteilt und damit der Konzernvorstand erneut, jetzt auf 5 Mitglieder erweitert.



So wurde Dr. Bettina Volkens (49) zur ersten Arbeitsdirektorin des Konzerns, zuständig für das Ressort Personal und Recht und Harry Hohmeister (49) als Vorstand Verbund-Airlines und Logistik berufen.

Um die zusätzlichen Kosten geringer zu halten, wird Dr. Volkens auch weiterhin den Bereich „Personal Konzern“ in Personalunion wahrnehmen. Hohmeister bleibt, neben seiner neuen Aufgabe, auch Vorstandsvorsitzender der SWISS.

Dr. Bettina Volkens kam erst 2012 als Leiterin „Führungskräfte Konzern“ zur Lufthansa.



Sie ist promovierte Juristin und begann ihre berufliche Laufbahn 1994 als wissenschaftliche Assistentin im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit in Berlin. Von 1997 bis 2006 hatte sie verschiedene Funktionen bei der Deutschen Bahn AG inne. Nach ihrer Zeit als Vorstandsmitglied Personal bei der DB Regio AG übernahm sie 2011 bis zu ihrem Wechsel zur Lufthansa die Leitung „Personalentwicklung Kon-

zern und Konzernführungskräfte“ der DB Mobility Logistics AG.

Harry Hohmeister war in den mehr als 14 Jahren bei Lufthansa für die Planung und Entwicklung der Flotte und der Flugpläne in Europa zuständig, begleitete den Umbau der Vertriebs- und Marketingdivision und leitete zuletzt den Bereich Netzwerkplanung.



Im Jahr 2005 übernahm er das Netzwerk- und Allianzmanagement in der Geschäftsführung der SWISS. 2009 avancierte er zum Vorstandsvorsitzenden des Unternehmens.

VL-Redaktion

Aufsichtsrat

DLH-Konzern-Aufsichtsrat konstituiert

Nachdem die Arbeitnehmervertreter des DLH-Konzern-Aufsichtsrats für die Jahre 2013 bis 2018 bereits am 0.9.03.2013 gewählt worden waren, hatten die Aktionäre in der 60. Lufthansa-Hauptversammlung am 07.05.2013 die Wahl der zehn Kapital-Vertreter auf ihrer Tagesordnung.

Am Vortag hatte der Aufsichtsratskandidat Wolfgang Mayrhuber (66) allerdings noch für eine spektakuläre Aktion gesorgt. Er hatte zunächst wegen des Widerstands einiger wichtiger, ausländischer Aktionäre und auch aus Mitarbeiterkreisen seine Kandidatur zurückgezogen. Damit wäre auch der „harmonische“ Übergang von Jürgen Weber zu Wolfgang Mayrhuber an der Spitze des Aufsichtsrats vom Tisch gewesen.

Der „alte“ Aufsichtsrat und der Vorstand waren gezwungen, in weniger als 24 Stunden vor Beginn der 60. HV des Unternehmens in Köln den Aktionären einen neuen Kandidaten anzubieten.

Gegen 20.00 Uhr wurde dann bekannt, dass Mayrhuber, nach der Bekräftigung durch den scheidenden Aufsichtsrat, nun wieder an seiner Kandidatur unverändert festhalte.

Die 2.100 anwesenden Aktionäre und die Briefwähler stimmten den Vorschlägen der Tagesordnung und den neuen Aufsichtsratsmitgliedern der Kapitalseite mehrheitlich zu. Sie wählten Wolfgang Mayrhuber mit 63,22%.

In der an die HV anschließenden konstituierenden Sitzung des neuen Aufsichtsrats wurde Wolfgang Mayrhuber (DLH-Konzern Vorstandsvorsitzender von 2003 bis 2010) dann, wie geplant, zum Vorsitzenden gewählt. Als seine Stellvertreterin wurde Christine Behle (ver.di Bundesvorstand und Bundesfachgruppenleiterin Verkehr) gewählt. Das Präsidium des Aufsichtsrats setzt sich aus Wolfgang Mayrhuber, Christine Behle (ver.di), Dr. Jürgen Hambrecht und Stefan Ziegler (VC) zusammen. In den Prüfungsausschuss wurden

Dr. Kley als Vorsitzender, sowie die Koehler und Dr. Brandt für die Anteilseigner und Ilona Ritter (VC), Uwe Hien (UFO) sowie Eckard Lieb (ver.di) für die Arbeitnehmerseite gewählt. Dem Gremium gehören insgesamt sechs Frauen an – fünf davon auf der Arbeitnehmerbank.



Der bisherige Aufsichtsratsvorsitzende und frühere Konzernchef (1991 bis 2003) Jürgen Weber (71) scheidet nach 10-jähriger Amtszeit und 46-jähriger Tätigkeit für das Unternehmen aus dem Gremium aus. Die Hauptversammlung und der Aufsichtsrat haben Jürgen Weber für sein „Lebenswerk Lufthansa“ zum Ehrenvorsitzenden ernannt.

VL-Redaktion

ZUSAMMENSETZUNG AUFSICHTSRAT DLH KONZERN 2013 - 2018

Wolfgang Mayrhuber	AR-Vorsitzender
Christine Behle	Stv. AR-Vorsitzende

PRÄSIDIUM

Wolfgang Mayrhuber	Ehem. Vorstandsvorsitzender DLH AG
Christine Behle	ver.di Bundesvorstandsmitglied
Dr. Jürgen Hambrecht	Ehem. Vorstandsvorsitzender BASF SE
Stefan Ziegler	Vereinigung Cockpit (VC)

PRÜFUNGSAUSSCHUSS

Dr. Karl-Ludwig Kley	Vorsitzender Geschäftsleitung Merck KgaA
Martin Koehler	Senior Advisor The Boston Consulting Group
Dr. Werner Brandt	Vorstandsmitglied SAP AG
Ilona Ritter	Vereinigung Cockpit (VC)
Uwe Hien	UFO
Eckhard Lieb	ver.di

AM 7.5.2013 GEWÄHLTE AKTIONÄRSVERTRETER

	MITGLIEDER	UNTERNEHMEN
1	Jacques Aigrain	Chairman LCH.Cleynet Group Ltd.
2	Dr. Werner Brandt	Vorstandsmitglied SAP AG
3	Herbert Hainer	Vorstandsvorsitzender adidas AG
4	Dr. Jürgen Hambrecht	Ehem. Vorstandsvorsitzender BASF SE
5	Dr. h.c. Robert M. Kimmitt	Senior International Counsel WilmerHale
6	Dr. Karl-Ludwig Kley	Vorsitzender Geschäftsleitung Merck KgaA
7	Martin Koehler	Senior Advisor The Boston Consulting Group
8	Dr. Nicola Leibinger-Kammüller	Vorstandsvorsitzende TRUMPF GmbH & Co.KG
9	Wolfgang Mayrhuber	Ehem. Vorstandsvorsitzender DLH AG
10	Matthias Wissmann	Präsident Verband der Automobilindustrie e.V. (VDA)

AM 9.3.2013 GEWÄHLTE ARBEITNEHMERVERTRETER

	MITGLIEDER	ORGANISATION	VERTRETER
1	Eckhard Lieb	ver.di	Anka Hätzel
2	Christina Weber	ver.di	Mathias Kilzer
3	Ralf Müller	ver.di	Anette Abel-Resch
4	Birgit Weinreich	UFO	Stefan Scherthelm
5	Stefan Ziegler	VC	Jörg Cebulla
6	Andreas Strache	AGiL	Uwe Schmidt
7	Christine Behle	ver.di	Anja Schlosser
8	Uwe Hien	UFO	N.N.
9	Ilona Ritter	VC	Jan-Willem Marquardt
10	Doris Krüger	Leitende/r	Jürgen Starck

Essen gut, alles gut?

Die Verpflegung in unseren Betriebskantinen ist schon immer ein fester und gleichermaßen wichtiger Bestandteil in unserem täglichen Leben im Unternehmen und dem sozialen Miteinander in der Belegschaft.

Mitarbeiterzufriedenheit beginnt deshalb schon in der Kantine beim Frühstück und legt somit schon einen wichtigen Grundstein für einen guten Start in den Tag oder in die Woche und ist der Mitarbeitermotivation sehr förderlich.

Frische duftende Brötchen am Morgen, herzhaftes zum Mittag oder der Snack am Nachmittag zeugen von hoher Kompetenz, ausgewogene und abwechslungsreiche Ernährung zu bieten, die auch zu fairen Preisen angeboten werden sollen.

Da lange Zeit für Leihkräfte keine Möglichkeit bestand, auch in den Genuss subventionierter Kost zu kommen, sind zwischenzeitlich mit allen Anbietern von Zeitarbeit und der LHT / LZ Catering entsprechende Vereinbarungen getroffen worden.

Nach den geltenden Regeln des Gleichbehandlungsgrundsatzes, sind nun alle Leiharbeitskräfte den Lufthanseaten gleichgestellt und bezahlen in unseren Betriebskantinen und Bistros somit gleiche Beträge für die Speisen.

Von Seiten der Mitbestimmung begrüßen wir diese Regelungen sehr, da sie schon lange überfällig gewesen sind.

Leider gehen aber Produktvielfalt, Preise und Qualität nicht immer einher mit der altbewährten Tradition, hohe Qualität zu attraktiven Preisen zu bieten.

LZ-Catering reicht Preisveränderungen am Markt direkt an den Kunden durch, was bei vielen Nutzern zu Unmut geführt hat, da sich leider auch viele negative Qualitätsveränderungen bemerkbar machen. Wenn z. B. von den Nutzern

berichtet wird, dass viele Produkte irgendwie einheitlich schmecken, da die gereichten Soßen zu unterschiedlichen Gerichten die Gleichen sind, dann herrscht hier deutlicher Handlungsbedarf.

„Gerne davon etwas mehr, und hiervon etwas weniger, vielen Dank!

Auch leidet für viele Kolleginnen und Kollegen der Zuspruch für die Kantine dadurch, dass auch die Portionsgröße durch kleine Schüsseln einheitlich gemacht wurde und sie vermissen zunehmend die gefühlte persönliche Note der Kantine.

Wo früher gerne ganz individuell der Teller mit Liebe gefüllt wurde, „hiervon etwas mehr, davon bitte weniger“, wird man aktuell eher einheitlich abgearbeitet, steht in schier endlos wirkenden Warteschlangen vor den Ausgaben an, die Pausenzeit rennt davon und das auch noch mit kiloweise schweren Schüsseln auf dem Tablett, die man dann auf der Suche nach einem Sitzplatz auch noch quer durch den Saal zu schleppen hat.

Das wünscht ein Kunde nicht!

Und wenn dann auch noch das Essen 1, das sog. Sozialessen, schon kurz nach dem Öffnen der Kantine vergriffen ist, obwohl eine Rahmen-Betriebsvereinbarung ein kontinuierliches Verhalten des Sozialessens während der gesamten Öffnungszeiten der Kantine bindend vorschreibt, schwindet die Lust für den Kantinenbesuch für den einen oder anderen endgültig.

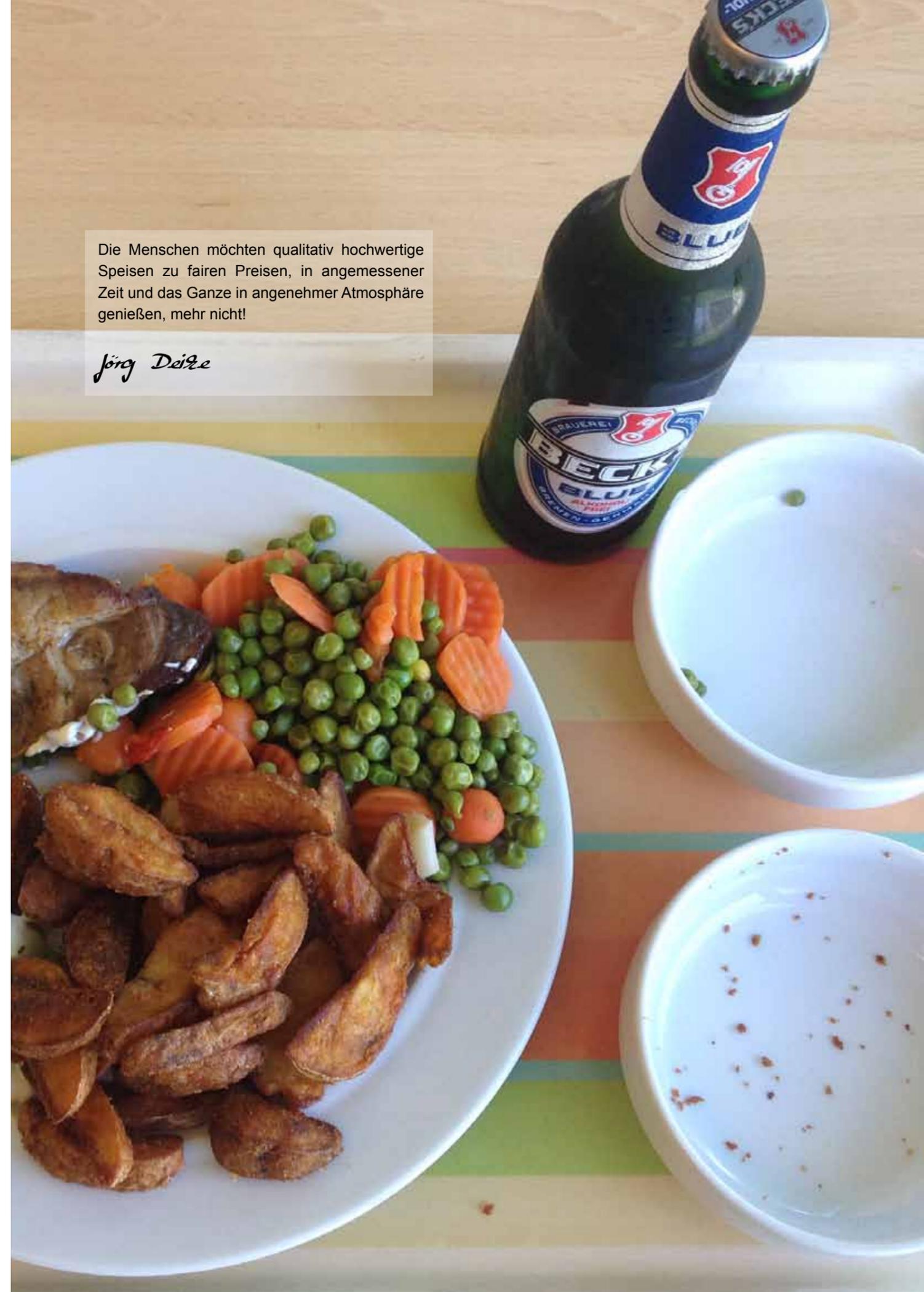
Kurzum hat die Systemgastronomie halt ihre Tücken, die die Belegschaft nicht schätzt und diese müssen von LZ-Catering dringend behoben werden.

Liebes LZ-Team,

Speisen in Einheitsgrößen lieblos auf das Tablett geschmettert zu bekommen, „Hauptsache der Rubel rollt“, ist nicht mehr angesagt!

Die Menschen möchten qualitativ hochwertige Speisen zu fairen Preisen, in angemessener Zeit und das Ganze in angenehmer Atmosphäre genießen, mehr nicht!

Jörg Dörte



Shape

Senkung der Personalkosten Passage Boden in Höhe von ca. 150 Mio. EUR

Trotz kurzfristiger Einladung und trotz des verhältnismäßig frühen Termins um 09.00 Uhr morgens war der Saal im Congress Centrum des Sheraton Hotels am Airport Frankfurt brechend voll.

Der Bereichsvorstand „Passage“ wollte in zwei auf „administrativ“ und „operativ“ getrennten Mitarbeiterversammlungen über den neuesten Stand des Projektes „Shape“ informieren. Der dafür vorgesehene Zeitrahmen von 1,5 Stunden gab Anlass zur Vermutung, dass die Mitarbeiter wohl diesmal mehr Informationen erhalten würden.

Dies war jedoch leider nicht der Fall. Nach fast einer Stunde Vortrag darüber, wie viele Beteiligte, darunter selbstverständlich auch der Bereichsvorstand, wie viel Arbeit hier geleistet haben, kam dann endlich die ersehnte Information:

Es wurden insgesamt 220 Einzelmaßnahmen im Rahmen von Shape identifiziert.

Das war's! Nichts weiter! Abgesehen von ein paar allgemein gehaltenen Beispielen zu den verschiedenen Bereichen gab es keine weitere Information.

Eine der Begründungen dafür war unter Anderem, dass man nun zuerst mit den Mitbestimmungsgremien beraten wolle, wie es das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht. So soll es zwar sein, aber ob tatsächlich eine echte Information und BERATUNG gewollt ist, wie es das Gesetz vorsieht, wird vom Autor doch sehr bezweifelt.

In einer Sondersitzung des Betriebsrats DLHAG Frankfurt Boden am Folgetag der Mitarbeiterversammlung wurde seitens der Geschäftsleitung zwar bekräftigt, man folge der Argumentation des Gremiums, dass Beratung ein richtiges Einbeziehen der Betriebsräte in die einzelnen Vorhaben bedeutet, man aber auch echte Ideen seitens der Mitbestimmung erwartet.

Sehr geehrte Herren des Bereichsvorstandes, seien Sie versichert, dass die Betriebsräte genau dies leisten wollen.

Ideen entwickeln und beitragen kann man aber nur, wenn man von Anfang an in die Planung der einzelnen Maßnahmen mit einbezogen wird.

Bisher ist dies jedoch nicht geschehen, denn sonst wären die Betriebsräte auf demselben Wissensstand wie die am Projekt beteiligten Mitarbeiter und der Bereichsvorstand.

Die kommenden Wochen werden zeigen, wie ernst es die Geschäftsleitung mit der Einbindung der Arbeitnehmervertreter meint.

Die Betriebsräte jedenfalls stehen voller Erwartung zur Verfügung!

Frau & Schott



Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Vereinigung Luftfahrt an

Name: _____
PLZ: _____
Strasse: _____
Geb.-Datum: _____
Beschäftigt als: _____
Betrieb: _____
Eintritt ab: _____

Vorname: _____
Wohnort: _____
Hausnummer: _____
Telefonnummer: _____
E-Mailadresse: _____
Dienststelle: _____
Beitragshöhe: _____

Beitragsverhältnis: VL 1/4 Ver.di 3/4

Unterschrift



Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Ver.di an

Name: _____
PLZ: _____
Straße: _____
Geb.-Datum: _____
Beschäftigt als: _____
Betrieb: _____
Eintritt ab: _____
Krankenkasse: _____

Vorname: _____
Wohnort: _____
Hausnummer: _____
Telefonnummer: _____
E-Mailadresse: _____
Dienststelle: _____
Beitragshöhe: _____

Beitragsverhältnis: Ver.di 3/4 VL 1/4

Unterschrift

Ich bitte den Beitrag VL/Ver.di mittels Lastschrift monatlich/vierteljährlich von dem Girokonto/ /Postscheckkonto abzubuchen und erteile hierzu - jederzeit durch mich widerruflich - Vollmacht.

Kontonummer _____
in: _____
Kontoinhaber: _____

bei: _____
BLZ: _____
Datum: _____

Unterschrift

Impressum:

Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt. Die VL-Info erscheint unregelmäßig in einer Auflage von 5000 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr. Redaktionsleitung: Werner Zielina
Redaktion: Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Anke Hess, Frank Schott, Detlev Witt, Jörg Thaysen, Björn Stoll
Adresse: Vereinigung Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Groß-Gerau, Telefon: 06152/82699, Telefax: 06152/3049, Email: office@vluffahrt.de, Internet: www.vluffahrt.de, Eintragung bei Amtsgericht Groß-Gerau: VR 50912
Druckerei: let's communicate, Oliver Lemanski, Olenland 92, 22415 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de

Das Letzte

Mein Blick zurück...

Schon wieder sollen die Mitarbeiter das zügellose Bestellen von Flugzeugen bezahlen.

Unter dem Vorstandsvorsitzenden Ruhnau wurden seinerzeit jede Menge Flugzeuge bestellt, um die Expansion der Lufthansa voranzutreiben. Lufthansa sollte wachsen und größer werden, um im Weltluftverkehr ein Wörtchen mitzureden. Über die Bezahlung dieser Hunderte von Flugzeugen hatte man sich scheinbar keine Gedanken gemacht. Es war ja wohl genügend Geld da.

Schulden machen oder mehr Gewinn einfliegen, um die Investition zu stemmen? Mehr Schulden machen kostet viel Geld. Mehr Gewinn einfliegen? Doch nur, wenn es der Markt hergibt, oder!

Am Ende war die Lufthansa ein Fall für die Abwicklung. Der Nachfolger von Ruhnau, Weber stand vor einem Scherbenhaufen. Er durfte bei den Banken die Klinken putzen, um sich Geld zu leihen, damit die Gehälter der Mitarbeiter bezahlt werden konnten. Zusammen mit Roland Berger und einem Sozialplan von über 500 Mio. DM, wurden die Belegschaft um damals 8500 Mitarbeiter reduziert. Keinem wurde gekündigt. Alle wurden mit mehr oder weniger Abfindung sozialverträglich abgebaut.

Dann plätscherten die Jahre so ins Land und was sich anfangs als Fluch darstellte, (zu viele Flugzeuge) kehrte sich ins Gegenteil um. Jetzt war man froh, genügend Flugzeuge für die Expansion zu haben. Man konnte in Airlines investieren. Und es wurde die eine oder andere auch gekauft.

Dabei hat man wohl vergessen, in den alten Bestand der eigenen Flugzeuge zu investieren.

Es wurden ganze Flotten neuer Flugzeugmuster bestellt und gekauft. Am Ende steht jetzt die Zahl von weit über 200 Flugzeugen, meist als Ersatzbeschaffung, im Raum und die Frage: wie soll das bezahlt werden.

Schulden machen oder mehr Gewinn einfliegen, um die Investition zu stemmen? Ich erspare mir die Antwort, weil schon vorher beschrieben.

Also brauchen wir Score. 3500 Mitarbeiter aus dem administrativen Bereich sollen abgebaut werden. Der Abbau soll über Altersteilzeit und/oder Aufhebungsverträge gelöst werden. Schnittstellen sollen bereinigt, Doppelarbeit im Konzern vermieden werden.

Mittlerweile stellt sich heraus, Norderstedt und Köln werden nicht mehr gebraucht. Arbeiten werden ins nahe oder ferne Ausland verlagert, weil da ja alles viel günstiger zu haben ist.

Man hat wohl schon vergessen, dass die Ticketabrechnung schon einmal nach Mumbai ausgelagert wurde. Warum wohl wurde sie wieder zurück nach Norderstedt geholt?

Outsourcing, Insourcing, Offshoring, Inshoring sind die neuen Schlagwörter. Da wird dem Mitarbeiter schon schwindelig, wenn er das nur hört.

Werde ich jetzt „outgesourcst“ oder „offgeshort“? Behalte ich meinen Arbeitsplatz in meinem Bereich oder finde ich mich in einer neuen Firma wieder? Ist vielleicht auch so gewollt. Hunderte von Projekten wird man jetzt dem Konzern überstülpen. Da wird richtig Geld in die Hand genommen, um Score voranzutreiben.

Ist jemand da, der nach Umsetzung der Projekte, also ein Jahr später, einmal nachrechnet, ob das Projekt, außer Kosten, etwas gebracht hat? Ich behaupte hier einmal: nein.

Interessant wird es, wenn die Gewinne nicht so sprudeln, wie gedacht. Von was trennen wir uns dann, wenn nicht von noch mehr Mitarbeitern? Gibt es noch Tafelsilber, welches verkauft werden kann?

Reinhard Bud