



INFO

Ausgabe 1 / 2013

Tarifrunde 2013 und die riesigen Zugeständnisse der LSG

LSG
Sky chefs

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, Stand 19.03.2013

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

am 8. und 9. März dieses Jahres fand die Delegiertenversammlung zur Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Deutschen Lufthansa AG statt. Insgesamt 455 Delegierte hatten über die zukünftige Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank in diesem Gremium abzustimmen.

Nach Auszählung aller abgegebenen Stimmen und der Bekanntgabe des Wahlergebnisses war klar, dass sich die Vereinigung Luftfahrt mit ihrem Kandidaten nicht hatte durchsetzen können.



Sicherlich hatten wir uns ein anderes Ergebnis erhofft, die Enttäuschung jedoch hält sich bei allen Beteiligten stark in Grenzen. Der Grund dafür ist zum Einen, dass es vor allem den offensichtlichen Mandatsjägern nicht gelungen ist, trotz wissentlicher falscher Wahlversprechen genügend Stimmen auf sich zu vereinen, um ein Mandat zu erhalten. Zum Anderen wird es seitens der VL als durchaus positiv bewertet, dass unser Kooperationspartner ver.di mit 4 Mandaten als stärkste Fraktion aus dieser Wahl hervorging.

Gegen Ende der Delegiertenversammlung gab es schlussendlich noch ein echtes Zeichen von Solidarität an die von der Schließung betroffenen Kolleginnen und Kollegen in Norderstedt, aber auch in Köln: Der Betriebsratsvorsitzende der

LRS in Norderstedt, Klaus Kahlke, unterbrach Stefan Lauer in seiner Rede an die anwesenden Delegierten und kritisierte in deutlichen Worten und unter dem Beifall der Anwesenden den unerträglichen Umgang des Vorstands mit den von Arbeitsplatzverlust betroffenen und bedrohten Kolleginnen und Kollegen. Nach seinem kurzen, aber eindeutigen Statement, in dem er auch die neue, vom Vorstand eingeführte Unternehmenskultur, die sich eindeutig gegen die Beschäftigten richtet, anprangerte, verließen die LRS-Delegierten die Versammlung. Diesem Beispiel folgten fast alle übrigen anwesenden Delegierten und ließen einen sichtlich konsternierten Stefan Lauer im Saal zurück.



Ein Vorstand, der in dieser Art und Weise mit den Beschäftigten umgeht, muss damit rechnen, dass dieses Verhalten auch ihm selbst entgegengebracht wird!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, die Angriffe des Vorstands auf die Belegschaft haben begonnen. Es dürfte nunmehr wirklich jedem Einzelnen be-



wusst geworden sein, dass diese Angriffe weitergehen werden und sich niemand, auch nicht auf den HUB's in FRA und MUC sicher fühlen kann!

Gerade bei der Lufthansa AG in Frankfurt, auf der Station als auch in den administrativen Bereichen, ist es dringend geboten, dass sich die Kolleginnen und Kollegen organisieren, damit sie in die Lage kommen, diese Angriffe abzuwehren und unsere Tarifverträge zu verteidigen. Wir alle müssen jetzt den Mitgliedern der Tarifkommissionen durch eine breite Kampfbereitschaft den Rücken für erfolgreiche Verhandlungen stärken.

Leider muss es hier ganz klar gesagt werden: Wenn wir es während dieser Tarifrunde nicht schaffen, alle Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen auf die Straße zu bringen, dann wird das Ergebnis der Wegfall unseres Urlaubs- und

Weihnachtsgeldes, eine höhere Wochenarbeitszeit und die Zersplitterung des Konzerns sein. Nachfolgende, weitere Verschlechterungen der Tarifverträge sind dann ebenfalls mehr als sicher.

Es ist vollkommen egal, wer oder welche Organisation am Tariftisch sitzt, ohne eine kampfbereite Belegschaft im Rücken sind auch die lautesten ver.di-Kritiker nur zahnlose Tiger!

Es liegt an uns allen alleine, wie sich die tarifliche Landschaft in unserer Lufthansa entwickeln wird.

Wer kämpft, kann verlieren, wer aber nicht kämpft, hat bereits verloren.

Werden Sie kämpferisch!

Frau & Schott

Score Update

Nun blinzelt die Katze schon mal aus dem Sack! Stand 19.03.2013

Die Lufthansa Group habe über 2.500 SCORE-Projekte gestartet und rund 800 seien gar schon umgesetzt. Das hört man seit Februar 2013 allorten. Wie viel „substanzialer Beitrag“ schon in den SCORE-Topf geflossen ist, bleibt vorerst Spekulation. Die 160 Mio. €, die das Projekt bisher schon gekostet habe, sind da eher nachvollziehbar.

Die Passage will mit rund 500 Einzelprojekten bis 2015 ihr Ergebnis um 920 Mio. € (davon 150 Mio. € Personalkosten) verbessern und damit auch „schlanker, schneller und flexibler“ werden. Der Konzern will die Personalkosten gar um 500 Mio. € senken.

Mit den geplanten Standortschließungen (HV in Köln und LRS in Norderstedt) bis 2017 fallen schon mal 715 Arbeitsplätze der Verschlingung anheim. Weitere mindestens rund 1.000 Stellen in den anderen Konzern-Bereichen stehen akut zur Disposition. Über viele weitere wird immer noch gerätselt. Da nähert sich das geplante „schlank werden“ schon deutlich der krankhaften Bulimie.

Zusammen mit den gewünschten SCORE-Beiträgen aus der Tarifrunde 2013 drängt sich immer mehr der Eindruck auf, dass der überwiegende Teil der 1.500 SCORE-Millionen doch nur auf dem Rücken der Belegschaft „erspart“ werden soll und kann.

Immerhin bekommen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür ja schließlich auch neue Flugzeuge: Mit den zur Bestellung anstehenden 108

Flugzeugen im Wert von ca. 9 Mrd. € summieren sich die Flugzeuglieferungen bis 2025 auf 239 zum Listenpreis von 23 Mrd. € - Das sind 12 Jahre lang jährlich rund 2.000.000.000 €.

Da im derzeitigen Marktumfeld wesentlich höhere Ticketerträge sicher nicht realisierbar und die sonstigen SCORE-Gelder in den Bilanzen kaum zu erkennen sein werden, müssen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl damit rechnen, dass wir zukünftig für „unsere“ Flugzeuge noch das eine oder andere „Geld“ mehr spenden dürfen. Immerhin können dafür die meisten von uns dann auch weiterhin mit und an diesen Geräten arbeiten. Den weniger „Glücklichen“ bleibt aber nur noch von außen zuzuschauen.

Werner Langendörfer



DLH Bilanz 2012

„Gemeinsam Zukunft gestalten“

Der Konzern-Vorstand stellte am 14.03.2013 in einer Pressekonferenz die Bilanz 2012 unter dem Motto „Gemeinsam Zukunft gestalten“ vor. Mit einem Brief an die Aktionäre eröffnete Christoph Franz das Bilanz-Papier. Dort beschreibt er, dass die LH-Group die Prozesse in der europäischen Luftfahrt in gestaltender Rolle und aus einer Position der Stärke heraus beeinflusst:

„Wir restrukturieren. Wir investieren. Wir verändern uns.“



Für eine erfolgreiche und sichere Zukunft „müssen wir alle gemeinsam mit Herz und Verstand arbeiten“. Das geringere operative Ergebnis bei gestiegenen Umsätzen führt den Vorstand zu der Erkenntnis, dass den unbeeinflussbaren Kostenpaketen Treibstoff und Gebühren nur mit der Umsetzung der SCORE-Maßnahmen begegnet werden könne. Gleichzeitig wird aber festgestellt, dass der in 2012 schon erreichte SCORE-Effekt durch diese „Gegenläufer“ wieder aufgezehrt worden sei! Da steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ja eine „beeinflussbare“ deutliche Geschwindigkeitserhöhung des „Hamsterrades“ ins Haus, wenn so der Treibstoffkostenspirale weiter entgegengewirkt werden soll! Die Einladung von Herrn Franz zur weiteren Begleitung „auf diese spannende Reise“ wird alleine nicht genügen: Da muss das Rad schon gut geölt und die Hamster ordentlich gefüttert werden!

Ausgesuchte Bilanzzahlen

Passage

Mit 1.033.588 Flügen (-1,6 %) konnten die Fluggesellschaften der LH-Group (Lufthansa, German Wings, Swiss, Austrian und Brussels Airlines sowie Sun Express) die Zahl der beförderten Passagiere um 2,4 % auf über 103 Mio. € steigern. Durch die Treibstoffkosten und nachteilige Wechselkurse fiel das operative Ergebnis mit 258 Mio. € nochmals um ein Viertel niedriger aus als 2011.

Logistik

Eine schwächere Nachfrage und die Nachtflugbeschränkungen in Frankfurt führten zu einem um fast 60 % niedrigeren operativen Ergebnis von 104 Mio. €.

Technik

Trotz leicht gefallenem Umsatz konnte das Geschäftsfeld Technik durch viele neue externe Verträge den Außenumsatz und damit das operative Ergebnis um 23,7 % auf 318 Mio. € nochmals steigern.

Catering

Intern als „Sanierungsfall“ gescholten, konnte LSG SkyChefs als Weltmarktführer im Airline-Catering den Gesamtumsatz um 8,9 % und den Außenumsatz um 11,2 % erneut erhöhen. Dies führte zu einem beachtlichen operativen Ergebnis von 97 Mio. € (+14,1 %).

IT Services

Auch im IT Bereich führten höhere Außenumsätze zu dem um 10,5 % gestiegenen operativen Ergebnis von 21 Mio. €.

Konzern

Die Umsatzerlöse im Konzern wurden um 4,9 % auf über 30 Mrd. € erneut gesteigert. Der Umsatz je Beschäftigungsjahr stieg auf 238.000 € (Vorjahr 285.000 €). Zum Vergleich: 1995 betrug der Umsatz je Mitarbeiter umgerechnet 176.690 €. Dennoch fiel das operative Ergebnis mit 524 Mio. €

um mehr als ein Drittel (-296 Mio. €) niedriger aus als 2011. Lediglich durch Veräußerungen konnte ein Konzernergebnis von 990 Mio. € ausgewiesen werden. Denn der Verkauf von Anlagevermögen in Höhe von 753 Mio. € führte zu 2,8 Mrd. € sonstiger betrieblicher Erträge. Darin enthalten sind Verkaufsgewinne von 7,36 % Amadeus-Anteilen in Höhe von 631 Mio. €. Davon wurden 4 % der Anteile auf den Lufthansa Pension Trust übertragen.

Der Aufwand im Konzern stieg 2012 um 4,3 % auf rund 31,7 Mrd. € - davon:

- Material: 17.946 Mio. € (+7,3 %)
- Treibstoff: 7.392 Mio. € (+17,8 % oder 1.116 Mio. € mehr als 2011)
- Gebühren: 5.167 Mio. € (+3,3 %)

Hätte SCORE mit 1,5 Mrd. € schon gegriffen, wären durch Treibstoff- und Gebührensteigerungen lediglich 217 Mio. € davon übrig geblieben.

- Personalkosten: 7.052 Mio. € (+5,6 %)
- Diese Kosten betragen 22,2 % des Gesamtaufwandes und liegen damit auf Platz drei. Die Belegschaft erhöhte sich zum Stichtag um 0,5 % auf 116.957 Mitarbeiter, davon 1.632 Auszubildende.
- Brutto-Investitionen: 2.359 Mio. € (-8,1 %)

Insgesamt wurde bei dem bisher höchsten Umsatz des Konzerns das zweitschlechteste operative Ergebnis der letzten fünf Jahre erreicht. Die negativen „Sonstigen Ergebnisse“ in Höhe von

263 Mio. €, Konsolidierungskosten von 11 Mio. € und die Restrukturierungsmaßnahmen aus dem Programm SCORE (108 Mio. €) haben dieses Ergebnis belastet.

Sonstiges

Nach 60 Cents für 2010 und 25 Cents 2011 Dividende je Aktie wird für 2012 ganz auf die Zahlung einer Dividende verzichtet – und der Aktienkurs steigt.

Die Konzernflotte bestand am 31.12.2012 aus 627 Flugzeugen. Von 2013 bis 2018 werden 133 Fluggeräte zugeführt und es bestehen weitere 45 Optionen.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen stieg leicht auf 44,7 % und die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten sank mit 72,1 % auf den niedrigsten Wert seit 2008. Das Durchschnittsalter erhöhte sich auf 41,3 Jahre und die durchschnittliche Firmenzugehörigkeit stieg auf 14 Jahre.

Da wir hier nicht den Inhalt von 226 Seiten wiedergeben können und wollen, empfehlen wir zur ausführlichen Information die Lektüre der Jahresbilanz 2012. Lenken Sie bitte dabei Ihre Aufmerksamkeit auch auf die Zukunftsprognosen des Vorstands...

VL Redaktion

Tarifverhandlung 2013

Vergütungsforderung und Verhandlung, Stand 22.03.2013

Namhafte Tariferhöhung muss her!

Die Vergütungstarifverträge des Bodenpersonals der Geschäftsfelder im DLH-Konzern endeten nach 13 monatiger Laufzeit am 31.01.2013 und befinden sich in der Nachwirkung. Die Verträge waren von ver.di fristgerecht gekündigt worden. Die ver.di Konzerntarifkommission stellte daher am 27.11.2012 in Frankfurt ihren Forderungskatalog

zur Vergütungsrunde 2013 auf.

„In den meisten Geschäftsfeldern haben die Themen Kündigungsschutz, Beschäftigungssicherung und Standortsicherung eine hohe Priorität. Gleichzeitig will aber niemand von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgehängt werden, so dass klar ist, dass es eine namhafte Tariferhöhung geben muss.“ So hatte Christine Behle, ver.di

Verhandlungsführerin, die Stimmung in den Betrieben in einem Rundschreiben zusammengefasst.

Vergütung

So soll für das Boden- und Kabinenpersonal eine Tabellenerhöhung um 5,2% ab dem 01.02.2013 für eine Laufzeit von 12 Monaten verhandelt werden.

Sicherung

Neben den weiteren monetären Forderungen ist eine langfristige Beschäftigungssicherung mit Ausschluss „Betriebsbedingter Kündigungen“ ein vorrangiges Verhandlungsziel.

Weitere Forderungen

Die Überleitungszulagen sollen dynamisiert werden, also an der Tarifentwicklung teilnehmen.

Selbstverständlich ist eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ebenso Ziel der Verhandlungen, wie die Übernahme aller Azubis (konzernweit) nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die Regelungen zum Job-Ticket sollen für die Laufzeit der Vergütungstarifverträge verlängert werden.

(ver.di Forderungen - siehe Kasten)

Reaktion

Nicht wirklich verwunderlich war die Reaktion des Arbeitgebers schon im Lufthansa-Interview vom 18.01.2013: Herr Lauer und Herr Gerber wollen auch in Zukunft „Arbeitsbedingungen so gestalten, dass unsere Mitarbeiter zufrieden sind“!? Dazu gehöre auch eine angemessene Vergütung. Um diese aber auch zukünftig zahlen zu können, „müssen wir gemeinsam mit ver.di und den anderen Gewerkschaften Gehaltsstrukturen vereinbaren, die uns das ermöglichen. Die bestehenden Strukturen lassen eine Gehaltssteigerung von 5,2 % ebenso wenig zu, wie die aktuelle wirtschaftliche Situation des Unternehmens.“ In diesem Interview wurde das Schlichtungsergebnis zwischen Lufthansa und UFO als beispielgebend hervorgehoben.

Verhandlungsbeginn

Die ursprünglich für den 17.01.2013 geplante Eröffnungsrunde wurde kurzfristig abgesagt. Vor dem

neuen Termin am 26.02.2013 war erst ein erneutes Spitzengespräch zwischen Arbeitgeber und ver.di erforderlich, in dem die zukünftige Ausrichtung der Konzerntarifpolitik in den Geschäftsfeldern und im Konzern grundsätzlich diskutiert wurde.

Die ver.di Tariff Kommission hat die Drohung des Arbeitgebers, seinen Beschluss zum Arbeitgeberverbandswechsel von dem AGVL in den Arbeitgeberverband Vereinigung des Verkehrsgewerbes in Hessen e.V. (VDV) für den LSG-Bereich FRA ZD am 25.02.2013 wirksam werden zu lassen, empört zurückgewiesen (siehe gesonderten Bericht in dieser Ausgabe). Dieser ungeheuerliche Vorgang belastete die Verhandlungen schon im Vorfeld erheblich.

Seitens ver.di wurde die vom Arbeitgeber geforderte Übernahme des UFO-Schlichtungsergebnisses abgelehnt. Ein Vergütungstarifabschluss 2013 ohne Kabine sei „mit ver.di nicht zu machen“.

Die geplanten Eingriffe in Tarifverträge der Bodenmitarbeiter zur Beteiligung an den SCORE-Zielen stoßen ebenso auf Widerstand, da dieser Beitrag bereits mit den derzeit gültigen Strukturtarifverträgen aus 2005 erbracht sei.

(DLH-Gegenforderungen - siehe Kasten)

Eine klare Absage erteilte ver.di an die Absicht der Lufthansa, Verhandlungen zum TV Betriebliche Altersversorgung und zum TV Personalvertretung im Paket mit der Vergütungsrunde zu führen.

Die Gewerkschaft sieht bei den vom Arbeitgeber gewollten Einzelverhandlungen auf Geschäftsfelderebene zu weiteren Veränderungen der Tarifstrukturen und der Tabellen eine weitere Gefahr für die ohnehin schon „verwässerte“ Konzernklammer. Auf der Basis des sog. „Hafenmodells“ könne man sich aber die Berücksichtigung geschäftsfeldspezifischer Besonderheiten bei Vergütungserhöhungen vorstellen.

Ausblick

Bei der Bewertung dieser Vorzeichen, auch unter Berücksichtigung geplanter massiver Stellenabbaupläne, ist man sicher kein Prophet, wenn man eine langwierige, bestimmt nicht ohne Streit (Streik) abgehende Tarifrunde vorhersagt.

Die Fortsetzung der Verhandlungen fand am 22.03.2013 in Seeheim statt, nachdem die ver.di-Mitglieder, unterstützt von anderen Organisationen, am Vortag einen erfolgreichen bundesweiten Warnstreik durchgeführt hatten. (siehe dazu auch einen Artikel in dieser Ausgabe)

Die Verhandlungen wurden nach Redaktionsschluss ergebnislos auf den 17.04.2013 vertagt.

Aktuelle Informationen finden Sie immer auch auf unserer Homepage <http://www.vlufffahrt.de>

Werner Langendörfer

Lufthansa-Forderungen zum ver.di-Beitrag zu SCORE:

- Nullrunde vom 1. Februar 2013 bis zum 31. Januar 2015 (24 Monate)
- Aussetzen der Stufensteigerungen für 24 Monate
- Variabilisierung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes auf Basis des wirtschaftlichen Geschäftserfolgs
- Erhöhung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde
- Neue Tarifschiene mit marktfähigen Arbeitsbedingungen
- Differenzierte Regelungen im Rahmen der Konzernklammer

ver.di Forderungen

- Differenzierte Tabellenerhöhungen nach Geschäftsfeldern für Boden und Kabine
- Erhöhung aller Tabellenwerte um 3 % für alle Geschäftsfelder
- Einführung einer zusätzlichen Geschäftsfeldzulage von 2,2 % für LHT, LSY und LCAG
- Einführung einer zusätzlichen Geschäftsfeldzulage von 1,5 % für DLH AG und LSG
- Teile der Geschäftsfeldzulage sollen zur Bestandssicherung verwendbar sein können
- Dynamisierung der Überleitungszulage um 5,2 % im Geschäftsfeld Technik
- Erhöhung der VTV-Zulagen und -Zuschläge um 5,2 %
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen in allen Geschäftsfeldern
- Verhandlungen zu einem neuen Tarifwerk für die von einer Schließung oder Verlagerung bedrohten Unternehmensteile
- Verhandlungsverpflichtung zur weiteren Ausgestaltung des Bildungsfonds
- Verlängerung der Jobticket-Regelungen
- Anpassung der Altersgrenze im MTV § 39 an gesetzliche Regelungen
- Gesonderte Tarifforderungen für LTLS

Azubi:

- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 5,2 %
- Unbefristete Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung
- Vollständige Übernahme der Kosten für Job-Ticket
- Zahlung eines Kantinenzuschlags von 1,20 € je Arbeitstag

LH Arbeitsdirektor geht

Stefan Lauer verlässt nach 23 Jahren das Unternehmen, Stand 25.03.2013

In den Vorabend des bundesweiten ver.di-Warnstreiks bei Lufthansa platzte am 20.03.2013 die Nachricht der FAZ, dass der Arbeitsdirektor und Konzernpersonalvorstand Stefan Lauer nach 23 Jahren Lufthansa und 16 Jahren Vorstandstätigkeit das Unternehmen zum 30.06.2013 verlassen werde.



Nachdem Lufthansa sich zunächst nicht dazu geäußert hatte, erfolgte dann am 22.03.2013 im Intranet eine kurze, sehr sibyllinische Meldung: „Es trifft zu, dass sich Veränderungen abzeichnen. Stefan Lauer (57) hat gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden Jürgen Weber seine Bereitschaft signalisiert, zur Jahresmitte 2013 aus dem Vorstand auszuscheiden. Nachdem in den letzten eineinhalb Jahren wichtige Veränderungen und Restrukturierungen innerhalb der Lufthansa Group auf den Weg gebracht wurden, soll die nun anschließende mehrjährige Umsetzungsphase ganzheitlich und aus einer Hand begleitet werden. Nach insgesamt über sechzehn Jahren Vorstand-

stätigkeit für die Deutsche Lufthansa Gruppe ist die Jahresmitte der geeignete Zeitpunkt für eine solche Zäsur.“

Verwunderung

Nicht nur wir sind doch sehr darüber verwundert, dass der Lufthansa-Verhandlungsführer mitten in der laufenden Tarifrunde seine „Bereitschaft“ zum Ausscheiden „signalisiert“. Da kommen einem doch ganz naheliegende Gründe in den Sinn. Geht der Vorstand mit seinesgleichen nun auch so um, wie mit seinen Mitarbeitern? Wird Lauer am Ende vom restlichen Vorstand bei dessen eingeschlagener Gangart als zu „Arbeitnehmerfreundlich“ eingeschätzt? Traut man ihm einen „SCORE-Tarifabschluss“ nicht zu? Sucht man gar schon frühzeitig einen Schuldigen für eine erfolglose Umsetzung? Die nächsten Wochen werden die wahren Gründe zeigen!

Nachfolge?

Am 25.03.2013 spekulierte „Der Spiegel“ über die Lauer-Nachfolge, die, ganz im Sinne zukünftiger Sparmaßnahmen!?, auf zwei Manager erweitert werden soll. So würden dem derzeitigen SWISS-Vorstand Harry Hohmeister die besten Chancen zur Übernahme der Verantwortung für die weiteren Fluggesellschaften des Konzerns eingeräumt. Bei der Nachfolge als Arbeitsdirektor und Personalchef bietet „Der Spiegel“ die Alternative Peter Gerber (derzeit Mitglied im Passage-Vorstand) oder Bettina Volkens (derzeit Leiterin „Führungskräfte“) an. Eine Entscheidung solle in einer außerordentlichen Aufsichtsratssitzung getroffen werden. Das Blatt berief sich dabei auf Insider-Kreise. Die Lufthansa ließ diesen Bericht bis zu unserem Redaktionsschluss unkommentiert.

Wir spekulieren ab jetzt über die Gründe und die Nachfolge mit und berichten in der nächsten Ausgabe weiter.

VL-Redaktion

WT auf neuem Kurs

Vorstellung Bernhard Krüger-Sprengel

Mit der interessanten Ausbildung, Master of Management, startete der 2-fache Familienvater Bernhard Krüger-Sprengel 1990 seinen Werdegang bei der Lufthansa.

Nach erfolgreicher Arbeit in Deutschland, begann seine Führungsverantwortung 2007 im Ausland als President & CEO LTP.

Der Brückenschlag nach Hamburg erfolgte 2011, wo er als Vice President Engine Service, LHT Hamburg, entscheidend dazu beigetragen hat, die wichtige Säule der Triebwerksüberholung neu zu formen und an bestehende Marktbedürfnisse anzupassen.

Seit 01.12.2012 verantwortet Herr Bernhard Krüger-Sprengel (51) die Product Division Triebwerk (HAM WT) und führt sie im Sinne seines Vorgängers Dr. Johannes Bußmann erfolgreich weiter.

Darüber hinaus läutete der gebürtige Kölner mit einer frischen Führungsmannschaft eine neue Ära ein, das Überholgeschäft für Strahltriebwerke nachhaltig für die LHT zu stärken.

Neben den klassischen Produkten, Überholung und Instandsetzung von Triebwerken, Komponenten und Einzelbauteilen, setzt Krüger-Sprengel mit seinem Team u.a. auf eine engere Zusammenarbeit mit führenden Herstellern moderner Antriebsaggregate für Verkehrsflugzeuge.

Von der Demontage über Neuaufbau, Testlauf und Zertifizierung bietet der WT als starker Anbieter in dem Segment TRW-Überholung den Herstellern attraktive und professionelle Produkte und Entwicklungen an.

Wir erweitern somit unser interessantes Produktportfolio um eine weitere wichtige Nische, die unsere wirtschaftliche Entfaltung auch nachhaltig stärkt.

Die Vereinigung Luftfahrt wünscht Herrn Krüger-Sprengel und seinem Team viel Erfolg.

Jörg Dörze



Warnstreik

...und alles blieb am Boden

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hatte am 21.03.2013 zwischen 05.00 und 10.00 Uhr in Frankfurt sowie zu anderen Zeiten an fast allen LH-Standorten zu einem ersten Warnstreik in der laufenden Tarifrunde 2013 im DLH-Konzern aufgerufen.

Gemeinsam mit den ver.di-Mitgliedern an den Standorten Frankfurt, München, Hamburg, Düsseldorf, Köln, Norderstedt und Berlin aus den Unternehmen oder Teilbetrieben der DLH, LCAG, LHT, LSY, LTMI, LEOS und LRS hatten sich mehrere tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Demonstrationen beteiligt.

An vorderster Stelle der vielen Redner an den einzelnen Sammelpunkten hatten Christine Behle (ver.di Bundesvorstand Fachbereich Verkehr) in Frankfurt und Frank Bsirske (ver.di Vorsitzender) in Hamburg zu den Streikenden gesprochen.

Andere Berufsverbände (TGL, AGiL, VB), natürlich auch die Vereinigung Luftfahrt, hatten mit eigenen Rundschreiben und auf ihren Homepages über diese Aktion berichtet und auch die Nichtorganisierten zur Solidarität aufgefordert. Ganz erfreulich wurde registriert, dass sich dieses Mal ganz viele Stationsmitarbeiter an den Aktionen beteiligt hatten. Weiter so, denn das ist der richtige Weg!

Die Lufthansa hatte bereits am Vortag mit der Streichung hunderter innerdeutscher und europäischer Flüge am Streik-Vormittag reagiert. Der Flugbetrieb lief erst am Nachmittag wieder allmählich an.

Die Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der beteiligten Berufsverbände sowie die vielen, bisher noch unorganisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mit ihrer Demonstration dem Lufthansa-Vorstand gezeigt, dass sie sich nicht dem SCORE-Diktat unterwerfen wollen und bereit sind, für verbesserte Tarifbedingungen und für Arbeitsplatzsicherung und gegen Auslagerung zu kämpfen.

Werner Langendörfer



Nach gut einem Jahr Verhandlung zwischen LSG und ver.di lagen am Ende ein Angebot der Arbeitnehmer und eine finale Drohung des Arbeitgebers auf dem Tisch.

Die ver.di LSG Geschäftsfeld-Tarifkommission (GFTK) war aufgefordert worden, ein Einsparvolumen von 25 Mio. € (20 Mio. € von Bestandsbeschäftigten, 5 Mio. € aus Tarifsenkung) pro Jahr zur Besserung der wirtschaftlichen Lage der LSG zu erbringen. Ansonsten werde für den größten Catering-Einzelbetrieb FRA ZD mit rund 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der vom LSG-Aufsichtsrat bereits beschlossene Wechsel aus dem Arbeitgeberverband AGVL in den Arbeitgeberverband „Vereinigung des Verkehrsgewerbes in Hessen e.V.“ (VDV) zum 25.02.2013 wirksam. Damit erhofft sich die LSG eine Absenkung der Tarifstandards um rund 15 %.

ver.di Angebot

Das zuletzt bekannte Angebot der LSG GFTK lautete: Absenkung der monatlichen Grundvergütung sowie der Überleitungszulage um 3 %, Reduzierung des Urlaubs um 3 Tage ab 01.04.2013, unbefristeter Tarifvertrag Arbeitszeitkorridor ab 01.05.2013 mit 39 Wochenstunden bei einer Entlohnung für 37,5 Wochenstunden (MUC mit Lohnausgleich) sowie unbefristete Betriebsvereinbarung FLEX/ GLAZ. Die Betriebe mit befristeter Wochenarbeitszeit von 35 Stunden bleiben für die Laufzeit von der 3 %-Absenkung ausgenommen.

Bei zukünftigen Neueinstellungen reduzieren sich die Stufensteigerungen um drei Stufen. Die Einstiegsgruppe wird VG 1+ (VG 1 entfällt). Der Zuschlag zum Urlaubsgeld entfällt. Bei der betrieblichen Altersversorgung gibt es eine Übergangslösung.

Diese Regelungen sollen auch für die LSGC und LSGS ab 01.06.2013 gelten

Neben den in den vergangenen Jahren schon eingeführten Verschlechterungen ist dies ein ungewöhnlich hohes Angebot mit sofortigem Effekt, dass seitens der GFTK mit mindestens 17 Mio. € beziffert wird, ohne die zusätzlichen, zukünftigen Auswirkungen bewerten zu können.

LSG-Gegenleistung

Dem Arbeitgeber hatte dies lange nicht ausgereicht, um den geforderten Zusagen folgen zu wollen.

Ende Februar 2013 hatte sich die Geschäftsleitung endlich entschlossen, für dieses Angebot auch eine Gegenleistung anzubieten:

Betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigungen werden bis Ende 2020 grundsätzlich ausgeschlossen. Die LSG bleibt mindestens für diesen Zeitraum mit ihren Cateringgesellschaften im Lufthansa-Arbeitgeberverband AGVL. Damit ist ein Verbleib in der Lufthansa-Konzerntarifrunde gesichert – 2013 soll es allerdings eine LSG-Ausnahmevereinbarung geben. Die Bindung an die Konzerntarife bleibt erhalten, die LSGS und LSGC werden ab 1.6.2013 einbezogen.

Der Arbeitgeber erwartet die redaktionelle Einarbeitung aller Eckpunkte in die entsprechenden Tarifverträge und deren Unterzeichnung vor Ende der Konzern-Tarifrunde, um diese Zusagen auch einhalten zu können.

Die ver.di Mitglieder der LSG hatten bis zum 27.03.2013 über die Annahme dieser Eckpunkte abgestimmt. Zwei Drittel der Mitglieder haben an der Abstimmung teilgenommen und sich mit 62 % für die Annahme des Kompromisses ausgesprochen. Jetzt ist noch die Zustimmung der ver.di-KTK und der Clearingstelle erforderlich.



Auswirkungen

Diese erstmalig im Konzern praktizierte, ungeheuerliche Bedrohung belastete die Konzern-Vergütungsrunde bereits vor ihrer Eröffnung erheblich. Die jetzt bekannten Eckpunkte machen die Tarifrunde am Ende auch nicht leichter, da dort einige bereits enthaltene Zugeständnisse ja auch von anderen Beschäftigtengruppen im Konzern abgefordert werden.

Den meisten Kolleginnen und Kollegen in den anderen Teilen des Konzerns war und ist die Situation der LSG-Mitarbeiter nicht bewusst. Niemand stört sich anscheinend auch an dem Preis für diese Arbeitsplatzsicherung, der in Zukunft Beispielcharakter haben könnte!

Die LSG Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereit, diese harten Einschnitte zu tragen und verdienen unseren Respekt. Mehr Solidarität ist spätestens jetzt bei den vielen Unorganisierten gefragt, denn morgen schon könnten überall im Konzern „LSG-Bedingungen“ drohen...

Werner Laugendörfer



Altersversorgung mit Zukunft?

LH plant Kündigung des TV „Lufthans Betriebsrente für das Bodenpersonal“, Stand 19.03.2013

Im Zusammenhang mit der 1995 begonnenen Überführung der VBL-Zusatzversorgung in eine „Betriebliche Altersversorgung“ wurde unter anderem der Tarifvertrag „Lufthansa-Betriebsrente für das Bodenpersonal“ mit Wirkung vom 01.01.2002 abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag hätte zum 31.12.2012 erstmalig gekündigt werden können. Die Lufthansa hatte zunächst darauf verzichtet, wollte aber im ungekündigten Zustand einen Dialog mit den Gewerkschaften über Handlungserfordernisse in allen LH-Versorgungssystemen führen. Dazu zählen auch die betriebliche Altersversorgung und die Übergangsvorsorge für Cockpit- und Kabinenpersonal sowie die Vorsorge der Führungskräfte. Nach unserer Kenntnis erfolgt seitens VC und ver.di derzeit aber noch keine Aktion. Nun ist die Kündigung dieses TV durch die Arbeitgeberseite zum 31.12.2013 wieder wahrscheinlicher geworden.

Komplexes Thema

Die betriebliche Altersversorgung ist ein komplexes Thema und gerade in Finanzierungsfragen mit wenigen Worten nur unzureichend zu erklären. Die Lufthansa trägt als Arbeitgeber alle Kosten der Altersversorgung und zahlt jährlich erhebliche Millionenbeträge in einen Kapitalfond ein. Die so gebildeten „Rücklagen“ summieren sich inzwischen auf mehr als 10 Mrd. €. Damit werden die Ansprüche von ca. 83.000 Anspruchsberechtigten sichergestellt. Nicht zuletzt aufgrund veränderter demographischer Entwicklungen wird sich diese Versorgungsverpflichtung in den nächsten 30 Jahren etwa verdreifachen.

Verzinsung nicht mehr auseichend

Die damaligen Lufthansa-Zusagen zu einer der besten betrieblichen Altersversorgungen in Deutschland basierten 1995 auf einer Rendite am Kapitalmarkt mit einem Zinssatz von ca. 7%. Da das Zinsniveau seither aber kontinuierlich auf einen Satz von derzeit unter 2% gesunken ist, sind die zur Sicherung der Versorgung not-

wendigen Renditen nicht mehr zu erwirtschaften und müssten zukünftig gegen Eigenkapitalanteile gebucht werden.

Gestiegene Lebenserwartung

Der unerwartet höhere Anstieg der Lebenserwartung und die stagnierende, niedrige Rendite, so die Geschäftsleitung, zwingen viele DAX-Unternehmen, auch Lufthansa, zum baldigen Handeln. Um die Versorgung auch zukünftiger Generationen zu sichern, sieht Lufthansa den Ausweg einerseits in der Reduzierung der systemrelevanten Risiken auf ein wirtschaftlich vertretbares Maß und andererseits in der Anpassung der Leistungen auf ein marktgerechtes Niveau.

Da bereits erworbene Ansprüche gesichert sind und nicht angetastet werden, bleibt am Ende wahrscheinlich nur eine Leistungskappung für zukünftige Mitarbeiter.

Gesprächsvorbereitung

Die ver.di Konzerntarifkommission schlägt die Gründung einer Arbeitsgruppe mit externer Beratung vor, um sich mit der anstehenden Thematik zu befassen. Einige ehemalige Mitglieder der Tarifkommissionen aus ÖTV und DAG, die damals die Verhandlungen für das Bodenpersonal geführt und zum Abschluss gebracht hatten, haben ihre Erfahrung und Unterstützung angeboten.

Werner Laugendörfer



Frühstück mit Franz

Auf ein Wort Herr Franz!

Waren doch erst wenige Tage vergangen, wo Kolleginnen und Kollegen vieler deutscher Standorte über scharfe Einschnitte informiert wurden und Vorstände in Begleitung von Bodyguards hastig und in beschämender Art und Weise ihre negativen Botschaften in die Belegschaft trugen. Wo Kolleginnen und Kollegen traurig, gekränkt und einfach fassungslos vor den baldigen Trümmern ihrer Arbeitsplätze zurückgelassen wurden, so schien für Herrn Dr. Franz wieder die normale Tagesordnung angebrochen zu sein.

Doch dieser graue Morgen im Februar 2013 soll ihm aber noch deutlich in Erinnerung bleiben. Auf seinem Weg zum Frühstück mit auserwählten Kolleginnen und Kollegen, erwartete unseren obersten Konzernlenker in Hamburg aber ein Empfangskomitee ganz anderer Natur.

Auf ein Wort Herr Franz - Warum wir!



Entgegen seiner ursprünglichen Planung standen ihm plötzlich 250 erboste Lufthanseaten gegenüber, denen er sich stellen musste – und es auch tat. Sie machten ihrem Ärger über den geplanten Stellenabbau deutlich Luft. In dem deftigen Gesprächsaustausch mit der Mannschaft wurde dem Kapitän der Lufthansa bewusst, was er auf Pressekonferenzen vor laufenden Kameras sonst nicht erlebt.

Die vom Vorstand beschlossenen Zahlen zum Personalabbau in Berlin, Köln, Hamburg und

Norderstedt hatten plötzlich eine Gestalt, sie haben Namen, sie haben ein Gesicht, sind junge Menschen, Alleinerziehende, Familienväter, sind Menschen aus Fleisch und Blut und standen zum Greifen nah vor Herrn Dr. Franz, um ihn zu fragen, weshalb gerade sie es sind, die dem Rotstift zum Opfer fallen sollen.

Was mag wohl nun in ihm vorgehen? Nimmt er sich diese Begegnungen zu Herzen oder geht er wie selbstverständlich zur Tagesordnung über - das fragten sich die Anwesenden sichtlich.

Mit Kopfschütteln wird aber nun fleißig getwittert und gepostet und ohne Rücksicht auf den Konzern das quitiert, was in der Außenwirkung deutlich negative Spuren am Konzernbild hinterlassen dürfte. Zusammen mit dem geplanten Ausbleiben der Dividende wird auch dem treuesten Anleger nun klar, dass dieser hausgemachte Imageverlust seinem Anlageportfolio nicht förderlich ist.

Gepaart mit der bevorstehenden Tarifauseinandersetzung, die die Konzernführung nach eigenen Angaben pro Tag 33 Mio. € kosten werde, die man laut Aussage des Vorstandes aber gern bezahlen will, um der Mannschaft gegenüber unnachgiebig zu bleiben, dürfte einem fragwürdigen Akt sehr nahe kommen, der den Geldgebern bestimmt nicht schmecken wird.

Fest steht, die nächste Hauptversammlung wird kommen und unangenehme Fragen müssen dort vom Vorstand beantwortet werden.

Sehr geehrte Dame und Herren des Vorstandes, kehren Sie bitte zur geübten Praxis zurück, wo mit Würde und Respekt Lösungen gesucht werden.

Veränderungen? Ja, aber nicht so!

Jörg Deize

AEI Kongress Valletta

40. AEI-Kongress in Valletta / Malta

Im letzten Jahr fand der jährliche AEI-Kongress zum 40. Mal in Valletta, Malta statt. Die Association of Airlines Engineers (Malta) hatte dazu vom 31.10. bis 04.11.2012 ins Hotel Excelsior eingeladen.



Sicherheit in der Luftfahrt

Das Hauptthema des Kongresses war die Sicherheit im Luftverkehr, verbunden mit der Fragestellung: „Können die nationalen Luftfahrtbehörden die Sicherheit in der Luftfahrt gewährleisten?“ AEI kommt zu der Ansicht, dass für die Industrie durch „self regulation“ und immer höherer Outsourcing-Raten nicht die Sicherheit, sondern das Reduzieren von Kosten und das Maximieren von Profit an erster Stelle stehen.

Die Geschichte zeigt immer wieder Beispiele vermeidbarer Desaster, deren Ursachen bei der fehlenden Aufsicht der Behörden und der Habgier der Industrie liegt.

„Deepwater Horizon“ im Golf von Mexiko war 2010 ein gutes Beispiel dafür. Die Erdöl-Firma hatte das Bohren an eine „third party“ fremd vergeben – und natürlich wollte danach niemand die Verantwortung für das übernehmen, was geschehen war. Das amerikanische Justiz-Ministerium hat nun die Erdöl-Firma wegen massiver Fahrlässigkeit angeklagt. Aber zu spät, um dieses Unglück zu verhindern.

Auch die Finanzkrise ist aus der fehlenden Aufsicht der Finanzbehörden und der Gier von Finanzinstituten entstanden.

Dieser widerliche Trend ist nun dabei, sich auch in der Luftfahrt zu verbreiten. Die Luftfahrtindustrie nutzt die Zurückhaltung der Regierungen aus, die den Auftrag hätten, das strikte Einhalten von Prozessen und Verfahren zu kontrollieren. Die Durchführung strengerer Kontrollen würde zur Steigerung der Sicherheit in der Luftfahrt führen, jedoch potentielle Gewinne reduzieren.

Die Geschichte zeigt uns auch eine Menge über die menschliche Natur. So sollte es uns nicht überraschen, dass Manager mit ihren Prioritäten durcheinander kommen, wenn sie mit schwierigen finanziellen Situationen konfrontiert werden. Dann wird nämlich Profit und nicht Sicherheit zu ihrer höchsten Priorität. Diese Haltung, so die AEI, wird durch unzureichende Kontrolle der Behörden noch unterstützt.

AEI warnt unermüdlich vor den Effekten, welche durch fehlerhafte oder fehlende Aufsicht durch die Behörden passieren.

Einige Unfälle in jüngster Zeit, das zeigen Unfallberichte, wären komplett vermeidbar gewesen, wenn die Aufsicht nicht mangelhaft gewesen wäre. AEI hat unermüdlich an die Türen nationaler Behörden, inklusive der EASA, geklopft, aber niemand scheint auf diejenigen hören zu wollen, die in der „ersten Reihe“ arbeiten.

Allerdings wird die AEI auch weiterhin daran arbeiten, um zu beweisen, dass die Industrie dabei ist, geprüfte und bewährte Sicherheits-Prozesse aufzulösen oder bei jeder sich bietenden Gelegenheit versucht, effektive Sicherheitsarbeit zu verhindern.

AEI hat bei diesem Kongress diese Thematik erneut offen diskutiert, die Meinungen der Mitglieder abgefragt und festgelegt, wie man mit den



Behörden kommunizieren soll, um deren Aufsicht und den Fokus auf die Sicherheit zu erhöhen.

EASA Part 145 Support Staff

Ein weiterer Punkt der Tagesordnung beschäftigte sich mit der Frage: „Welche Aufgaben haben Support Staff (Unterstützungspersonal) und wann und wie viel Support Staff ist erforderlich?“

Support Staff wird immer im Rahmen von Base Maintenance Arbeiten benötigt. So sind die Brücke zwischen den ausführenden Mechanikern und dem freigabeberechtigten CAT C Personal. Niemand, außer der Support Staff, kann in seiner KATEGORIE feststellen, ob alle Tätigkeiten vollständig erledigt wurden oder welche notwendigen Arbeiten noch zu erledigen sind.

Anzahl und Häufigkeit von Beanstandungen

Immer noch werden bei bestimmten Airlines Beanstandungen bei ein- und ausgehenden Flügen über den ganzen Tag gesammelt und erst auf dem letzten Flug ins Technical Bordbuch geschrieben. Die AEI wird weiterhin daran arbeiten, diese Verletzung der Flugsicherheit aufzuzeigen und anzumachen.

Line Maintenance versus Base Maintenance

Es kommt bei vielen Airlines immer häufiger vor, dass Base Maintenance Arbeitspakete in viele kleine Maintenance „Päckchen“ aufgeteilt werden. Die Vorteile von Base Maintenance Standorten sind:

- Unterstützung durch Engineering und Logistik,
- große Lager an Luftfahrzeugteilen und Verbrauchsmaterialien,
- Erfahrung in Base Maintenance Arbeiten,
- genügend Bodenzeiten,
- genügend Techniker / Mechaniker mit dem Wissen, Fehler zu lokalisieren.

Während beim Abarbeiten von Maintenance

„Päckchen“ auf Line Maintenance Standorten, diese:

- vorwiegend während der Nightstops stattfinden,
- wenig Support durch Engineering und Logistik haben,
- Luftfahrzeugbauteile und Verbrauchsmaterialien fehlen,
- Erfahrung fehlt,
- Manpower fehlt,
- Werkzeug und Betriebsmittel fehlen.

Dadurch werden die Checks natürlich billiger, da meist weniger Beanstandungen gefunden werden.

Wie dieses Bild zeigt, werden sogar Kabel mit Korrosion übersehen.



Daher fordert die AEI eine neue und exakte Definition von Base Maintenance.

Interna

Im laufenden Jahr hat die AEI Tunesien und Mauretanien als neue Mitglieder aufgenommen.

Der nächste Kongress findet im November 2013 in Melbourne (Australien) statt.

Thomas Braud

3, 2, 1, Deins!

...und plötzlich droht der Arbeitsplatzverlust.

Für viele eine willkommene Quelle, alten Krepel vom Dachboden irgendwie zu Geld zu machen.

Allerdings, wie jetzt schon mehrfach in unserem Unternehmen geschehen, sind Verkäufe in Ebay schon mehreren Kolleginnen und Kollegen zum Verhängnis geworden, entweder durch Abmahnungen oder sogar durch den Verlust des Arbeitsplatzes. Was war geschehen?

Wie die Konzernsicherheit durch Testkäufe herausgefunden hatte, wurde vermeintliches Eigentum oder ehemaliges Eigentum der Lufthansa

Technik AG frei auf der bekannten Verkaufsplattform zum Kauf angeboten.

Selbst ausgemusterte LH- Gegenstände, die früher einmal durch einen sog. Abgabeschein legal den Eigentümer wechselten und auf Dachböden vergessen wurden, landen über diesen Umweg in einem anderen Benutzerkreislauf und können gewaltige Probleme bereiten, wenn zum Beispiel irgendetwas Rückschlüsse auf den früheren Eigentümer zulässt (z.B. Inventarplaketten, Order-Nr. LH-Embleme etc.).

Probleme bereiten selbst aktuelle Werbemittel, wie Tischkalender, Becher, Tassen oder selbst Kopien von Lehrgangsmaterialien mit LH-Logo.

Das wird als Urheberrechtsverletzung gesehen, verfolgt und geahndet.

Sicher gibt es irgendwo auf der Welt Flugzeugenthusiasten, die ganz scharf auf solche Utensilien mit LH-Aufdruck sind!

Unsere Empfehlung lautet deshalb, " Wenn keine qualifizierten Nachweise erbracht werden können, dass die zum Verkauf stehenden Gegenstände nicht aus LH-Eigentum stammen und vielleicht sogar gerade wegen der Attraktivität, der Verkaufsförderung und möglichen Preissteigerung durch die Marke "Lufthansa" sinnvoll erscheinen, dann Hände weg von solchen Versuchen".

Euer Jörg Deize



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

Aufsichtsratswahl

Aufsichtsratswahl im DLH-Konzern

Vorlauf

Am 12.06.2012 hatte die Lufthansa die Wahl des neuen Aufsichtsrats für die Amtszeit 2013 bis 2018 eingeleitet. In der Folge wurden ein Konzernwahlvorstand sowie Betriebswahlvorstände in über 200 Betrieben eingesetzt. Rund 72.000 inländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon rund 46.000 Boden) hatten ein Wahlrecht. Im Oktober 2012 stand fest, dass auch dieses Mal eine Delegiertenwahl durchgeführt werden wird. Bis Ende November 2012 waren die Kandidatenlisten für die Aufsichtsratsmitglieder einzureichen. Es hatten 14 Listen (so viel wie nie zuvor), darunter auch erstmalig die Vereinigung Luftfahrt, ihre Kandidatur angemeldet.

Wahl der Delegierten

Bis zum 03.12.2012 mussten die Kandidaturen für die betrieblich durchzuführenden Delegiertenwahlen eingereicht sein. Insgesamt mindestens 27 Listen, viele auch ohne eigene AR-Kandidaten, verteilten sich auf die einzelnen Betriebe. Dabei sind eine Vielzahl Unternehmensteile, in denen es mangels konkurrierender Listen zu einer sog. Friedenswahl gekommen ist, noch gar nicht mitgezählt. Den „Spitzenreiter“ mit 9 Listen stellte die DLH-Passage Boden in Frankfurt - auch ein Signal für die Zersplitterung der Arbeitnehmervertreter und der Belegschaft in diesem Bereich!

Das Wahlergebnis bzw. die Friedenswahl ergab nach Schließung der letzten Wahllokale am 06.02.2013 insgesamt 455 Delegierte mit zusammen 839 Stimmen. Den 14 AR-Kandidatenlisten konnten davon 325 Delegierte mit 706 Stimmen direkt zugeordnet werden. Die stärksten Gruppierungen waren die drei Gewerkschaften ver.di, UFO und VC.

Die verbliebenen 130 Delegierten mit ihren 133 Stimmen konnten, nicht zuletzt wegen der hohen Geheimhaltung des Hauptwahlvorstands, die der Neutralität geschuldet war, der einen oder anderen

Gruppierung nur mühsam, oft auch nicht sicher zugeordnet werden.

Aufsichtsratsmitglieder

Am 08.03.2013 wurde die Delegiertenversammlung im Sheraton-Hotel am Flughafen Frankfurt eröffnet. Die AR-Kandidaten hatten am Nachmittag Gelegenheit sich den Delegierten vorzustellen. Danach nutzten meist die Spitzenkandidaten den Tag, die im Vorfeld noch nicht erreichte Stimmbündelung für ihre Listen fortzusetzen bzw. zu komplettieren.

Am 09.03.2013 wurden dann, streng von der Außenwelt abgeschirmt, die drei getrennten geheimen Abstimmungen zur Wahl der 6 Belegschaftsmandate, der 3 Gewerkschaftsvertreter und der/des Leitenden Angestellten im neuen Aufsichtsrat durchgeführt.

Die Auszählung und die Bekanntgabe der Ergebnisse erfolgten am Nachmittag. (Stimmen und gewählte AR-Mitglieder siehe Kasten)

Bewertung des Ergebnisses

Die neue Arbeitnehmerbank im Konzern-Aufsichtsrat (2013 – 2018) wird in seiner Mehrheit von den Vertretern der drei im Konzern vertretenen Gewerkschaften ver.di (4 Mandate), UFO (2 Mandate) und Vereinigung Cockpit (2 Mandate) getragen. Damit ist aus unserer Sicht für die kommenden, schwierigen Jahre mit der Kraft der großen Organisationen die Voraussetzung für eine solide, konstruktive Arbeit gegeben.

Ergänzt wird das Gremium auf der Arbeitnehmerseite durch Frau Doris Krüger für die leitenden Angestellten und einem Vertreter der AGiL, der durch Stimmenübertrag der UFO ein Mandat erreichen konnte.

Bernd Buresch (MfM) und Jürgen Erwert (VB) hatten keine ausreichende Mehrheit für den Wie-

dereinzug in den Aufsichtsrat erreichen können.

Der Vereinigung Luftfahrt war es beim ersten Alleinantritt zur Wahl nicht gelungen, genügend Delegiertenstimmen zur Erreichung eines Mandats zu sammeln. Auch in den eigenen Reihen hatte sich, insbesondere bei der LHT in Frankfurt, die geringe Wahlbeteiligung widerspiegelt. Die Versuche, in Gesprächen andere Delegierte für die VL zu gewinnen, waren ebenfalls nicht erfolgreich. Deswegen hatte der VL-Bundesvorstand aus politischen Gründen unseren Delegierten empfohlen, bei der Wahl der Arbeitnehmer die ver.di-Liste zu wählen (um damit Ralf Müller abzusichern) und bei den Gewerkschaftssitzen mit der Wahl von

Ilona Ritter (VC) sicherzustellen, dass alle drei Gewerkschaften ein Mandat erhalten.

Konstituierung

Die in der Delegiertenversammlung gewählten 10 Arbeitnehmervertreter kommen mit den 10 Vertretern der Kapitalsseite am 07.05.2013 nach der 60. DLH-Hauptversammlung in Köln zur konstituierenden Sitzung mit der Wahl der/des Aufsichtsratsvorsitzenden, der/des Stellvertreters sowie der Besetzung der AR-Ausschüsse zusammen.

Werner Laugeudörfer

WAHL DER ARBEITNEHMERVERTRETER DLH KONZERN-AUFSICHTSRAT 2013 - 2018									
Zur Delegiertenversammlung am 9. März wahlberechtigt:			455 Delegierte			mit 839 Stimmen			
Liste Nr.	Liste Organisation	Del. St.	Abg. St.	ung. St.	in %	gül. St.	Stimmen je Liste	% je Liste	
ARBEITNEHMERVERTRETER									
1	Vereinigung Luftfahrt VL						6	0,72	
2	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di						275	33,09	
3	Gemeinsam für alle						31	3,73	
4	UFO						104	12,52	
5	Zukunft Cargo						1	0,12	
6	Vereinigung Cockpit VC						125	15,04	
7	Lufthanseaten für Lufthanseaten						11	1,32	
8	TGL	839	837	6	0,72	831	2	0,24	
9	AGiL						92	11,07	
10	G-VB						63	7,58	
11	Neue Wege						8	0,96	
12	Mitarbeiter für Mitarbeiter MfM						73	8,78	
13	Aus der Belegschaft für die Belegschaft						8	0,96	
14	Bündnis solidarischer Lufthanseaten						32	3,85	
							831	100,00	
GEWERKSCHAFTSVERTRETER									
1	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	839	837	11	1,31	826	379	45,88	
2	UFO						256	30,99	
3	Vereinigung Cockpit VC						191	23,12	
							826	100,00	
VERTRETER LEITENDE ANGESTELLTE									
1	Doris Krüger	839	837	20	2,39	817	661	80,91	
2	Volker Schmidt						156	19,09	
							817	100,00	
GEWÄHLTE ARBEITNEHMERSBANK IM DLH KONZERN AUFSICHTSRAT 2013 - 2018									
MITGLIEDER IM DLH AR 2013 - 2018		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					

Das Letzte

NETwork - RätseLRaten geht weiter

„...wir gehen realistisch von einer zu reduzierenden Personalmenge von ca. 650 BJ aus...“

So wurde es am Anfang des Jahres der durchaus erschrockenen Betriebsöffentlichkeit der Lufthansa Technik von einem Team von über 150 Experten erklärt. In vielen hundert Folien der Beraterliebblingssoftware PowerPoint wurde mit altbekannten Texten aus der Phraseologie- und Denglischkiste die Notwendigkeit dieses Vorhabens erklärt.

Das sich die abzubauen Personalzahl aus einer schier unübersichtlichen Zahl von Einzelprojekten herleitet, ist es selbst für Betriebsräte schwer, hier im jeweiligen Einzelfall gegenzuhalten.

Im Grundsatz sind nämlich Plattheiten wie „... schlanker werden, Doppelarbeit vermeiden, Kunden- und Produktorientierung verstärken und somit die Wettbewerbsfähigkeit verbessern...“ keine kritikwürdigen Argumente. Wer sollte da ernsthaft etwas dagegen haben?

Nun ist das Score Projekt NETwork nicht das erste Projekt in der Lufthansageschichte. Allein im letzten Jahrzehnt gab es über zehn solcher Programme. Alle am Ende auch mit einer Übererfüllung der gesetzten Ziele. Und so ist es auch bei Score; bereits jetzt sind die gesteckten Zwischenziele zum Teil gar übererfüllt.

Vergleicht man nämlich die Begründungen und Maßnahmen der einzelnen Programme, so sind sie im Grundsatz alle gleich. Die optische und mediale Darstellung allerdings weicht jeweils gigantisch voneinander ab. Waren es am Anfang einfarbige Plastikfolien, die auf Overheadprojektoren vor sich hin bruzzelten, sind es jetzt fetzige – offenbar von Werbeagenturen erstellte – „mediale Events“. Selbst vor rhetorischen und orthografischen Unfällen wie „NETwork – Notwendiges effizient tun“, schreckt man nicht zurück.

Warum also immer wieder neue Rationalisierungs-

programme? Beginnt der Betrieb nach Abschluss eines solchen Programms wieder in den Schlendrian abzugleiten? Wenn das so ist, dann ist es irgendwie logisch, dass im regelmäßigen „Schweinezyklus“ solche Programme notwendig sind?

Wie also als Betriebsrat, Gewerkschaft oder Mitarbeiter mit solchen Vorhaben umgehen?

Wie bereits oben erwähnt, ist im Grundsatz gegen Verbesserungen bei Prozessen und Abläufen nichts zu sagen. Kommt es dabei aber zu Arbeitsplatzabbau, dann muss dies ohne Kündigungen von statten gehen. Gerade die Lufthansa hat bei (fast!) allen Rationalisierungsprojekten bisher immer bewiesen, dass dies funktioniert. Ein Betrieb, der Gewinne macht, ein Unternehmen, was gleichzeitig große Mengen an neuen Flugzeugen bestellt, hat überhaupt keine Argumente, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

Denn „Notwendiges effizient tun“ kann nie und nimmer heißen, Mitarbeiter/innen in die Arbeitslosigkeit zu schicken.

¹ Bisher gab es – Gott sei Dank – erst einen Tabubruch: Im Callcenter Kassel wurden vor einigen Jahren Mitarbeiter der LH erstmals betriebsbedingt gekündigt.

Werner Zielina

