

Mai 2009



„Krise: Auswirkungen im LH-Konzern“

„Weltwirtschaftskrise“

LHT segelt steil am Wind

Panikmache, selbst in rauer See, ist nicht Stil eines Technik-Finanzvorstandes. Fakten und Zahlen beherrschten den Bericht des Vorstandes auf der Frankfurter Betriebsversammlung im März.

Unterschiedliche Auswirkungen auf die LH-Geschäftsfelder

Ein Krisen-Frühindikator ist die Fracht. Die Nachfrage befindet sich weiter „im freien Fall“. Laut Dr. Jansen: „Schlimmer noch, als nach dem 11.9.“ Die Ausweitung der Kurzarbeit bei der LCAG scheint unvermeidlich, da weitere Frachtflugzeuge aus dem Markt genommen werden.

11% der weltweiten Flotte, ca. 2300 Flugzeuge sind bereits stillgelegt

„Die Finanz- und Wirtschaftskrise, wenn auch unterschiedlich in ihren Auswirkungen auf die Geschäftsfelder, ist im LH-Konzern angekommen.“ Kämpfte die LH-Passage im vergangenen Jahr noch mit den hohen Kerosinpreisen, ringt sie jetzt umso mehr mit geringerem Passagieraufkommen und einer Kundenverschiebung vom Premium hin zum Touristikbereich. Der Erlösrückgang wird bereits mit ca. 20% angegeben. Der Sommerflugplan soll „kapazitätsorientiert“ entsprechend ausgedünnt werden. Hohe LH-Kerosinzuschläge, resultierend aus dem vergangenen Jahr, kompensieren bei fallenden Ölpreisen noch die Erlösrückgänge. Ein weiteres Flottenwachstum ist im Jahr 2009 nicht geplant. Es werden lediglich 45 neue Flugzeuge alte Flugzeuge ersetzen. Auch hier: Kurzarbeit, außer in FRA und MUC, sind bereits in der Diskussion. LSG steht nach signifikanten Auftragsrückgängen vor gleichen Problemen.

LHT- immer ein „Spätindikator“

Eintrübungen im Luftverkehrsmarkt kommen im MRO-Markt (Maintenance-Repair-Overhaul) bekanntermaßen später an. LHT hat - nach wie vor - mit einem 40%igen Fremdkundenanteil einen guten Auftragsbestand. Hauptkunde LH sichert mit

1,5 Milliarden Umsatz und 60% den Grundstock und damit weiterhin die Technik-Einlastung. Um die LHT steuerbar hart am Wind zu halten, hat man sich ein striktes Kostenmanagement auferlegt.

Schwerpunkte des LHT-Krisenmanagements:

- Noch wirksamere Cash-Out-Vermeidung
- Weitere Anstrengung bei der Gewinnung von Neugeschäft
- Stärkeres Augenmerk auf Zahlungsfähigkeit und Zahlungsmoral der Kunden
- Überprüfung der laufenden Projekte auf „dringende Notwendigkeit“
- Weitere Erhöhung der Effizienz und Produktivität sowie Senkung der Stückkosten
- Das heißt: Vortreibung der unterschiedlichen „Lean-Projekte“
- Augenmerk auf neue Produkte, Triebwerks-, Geräte- und Flugzeugmuster
- Stabilisierung „der schwarzen Zahlen“ im VIP-Geschäft. (Aktuell: Auslastung 2 Jahre)
- Verstärkte Akquisition zur Füllung des „Sommerloches“ in der Flugzeugüberholung
- Kompensationsmaßnahmen des stark flugstundenabhängigen Geschäftes im WG-Bereich
- Möglicher Personaltransfer bezüglich des Face-out der A300-600 Flotte bei WF
- Rechtzeitige Reduzierung möglicher Auslastungsschwankungen im WT-Bereich durch Herinholung zusätzlichen Kundengeschäftes.

Resümee der Geschäftsleitung:

Budgets - sei es bei Sachmittel- oder Personalausgaben - werden nur noch quartalsweise freigegeben. Falls notwendig, weitere Reduzierung des Fremdpersonals. Kleinere Einlastungsschwankungen in den LHT-Geschäftsfeldern sollen weiterhin mit den „Bordmitteln“ der Arbeitszeitflexibilisierung kompensiert werden. Bei weite-



ren Einbrüchen wird Kurzarbeit nicht generell ausgeschlossen und rechtzeitig vorher mit den Mitbestimmungsgremien beraten.

„Gute Chancen ohne schwere Verletzungen durchzukommen“

Dr. Jansen: „Generelles Ziel sei, die LHT auch personalpolitisch so durch die Krise zu steuern,

dass bei einem Anziehen der Konjunktur das qualifizierte Personal an Bord geblieben ist, um wieder rechtzeitig mit „voller Mannschaft“ durchstarten zu können. Dann gäbe es „gute Chancen ohne schwere Verletzungen durchzukommen und die Konkurrenz weiter abhängen zu können“

VL-Redaktion

DLH-Konzernergebnis 2008

Der Vorstand des Lufthansa-Konzerns hat am 11. März 2009 in seiner Bilanz- und Analystenkonferenz das Ergebnis für das Geschäftsjahr 2008 vorgestellt.

Operativer Konzerngewinn von 1.354 Mio. €
Der Lufthansa-Konzern weist für das Geschäftsjahr (GJ) 2008 einen operativen Konzerngewinn von 1.354 Mio. € (2007: 1.378 Mio. €) aus. Für die Geschäftsfelder werden folgende operative Ergebnisse ausgewiesen:

- DLH (Passage) 722 Mio. € (2007: 826 Mio. €)
- LHT 299 Mio. € (2007: 293 Mio. €)
- LCAG 163 Mio. € (2007: 136 Mio. €)
- LSG 70 Mio. € (2007: 100 Mio. €)
- LSY 40 Mio. € (2007: 23 Mio. €)

Konzernumsatz von 24,9 Milliarden €

Der Konzernumsatz stieg um 10,9 % auf 24,9 Milliarden €, die Verkehrserlöse gar um 13,8 auf rund 20 Milliarden € und die betrieblichen Erträge erhöhten sich um 12,1 % auf rund 27 Milliarden €.

Pro-Kopf-Umsatz von 267.000 €

Die 107.800 weltweiten Konzernmitarbeiter (+ 2,4 %) erarbeiteten einen Pro-Kopf-Umsatz von 267.000 € (+ 5 %).

830.819 Flüge

Der Konzern beförderte auf 830.819 Flügen (+10,9

%) mit insgesamt 534 Konzernflugzeugen rund 71 Mio. Fluggäste (2007: rund 63 Mio.) und gleichbleibend 1,9 Mio. Tonnen Fracht und Post.

Lufthansa investierte „on Top“ 2,2 Milliarden

Der betriebliche Aufwand erhöhte sich um 13,6 % auf 25,6 Milliarden €. Die Hauptposten waren Treibstoff 5.377 Mio. € (+ 39,3 %), Gebühren 3.499 Mio. € (+ 10,2 %) und Personal 5.692 Mio. € (+ 3,5 %). Lufthansa investierte 2,2 Milliarden €, davon 1.300 Mio. € in die Flotte.

„Starkes Team, starke Produkte und eine starke Bilanz“

„In Zeiten einer weltweiten Wirtschaftskrise hat dieses hervorragende Ergebnis einen ganz besonderen Wert. Es zeigt die Qualität des Unternehmens. Ein starkes Team, starke Produkte und eine starke Bilanz waren ausschlaggebend für den Erfolg. Diese führende Rolle wollen wir auch in dem deutlich anspruchsvolleren Umfeld in 2009 behaupten. Unsere finanzielle und operative Flexibilität gibt uns die Möglichkeit dazu und hilft uns, Chancen auch in Zeiten der Krise zu nutzen“, sagte Wolfgang Mayrhofer, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Lufthansa AG.

Dem ist nichts hinzuzufügen...

Werner Laugeudörfer

Finanzkrise

Ist die Finanzkrise bei der LHT angekommen?

Wie sieht es innerhalb der Technik aus?

An verschiedenen Beispielen wollen wir zeigen, wie stark die Krise auf die LHT einwirkt.

In Frankfurt FRA WF:

Wie jeder wusste, sollte die Flotte der A300-600 mit Beginn 2009 aus dem Flugbetrieb heraus genommen werden. Die Unterhaltung und Wartung der Flugzeuge ist dem Besitzer zu teuer geworden.

Beispiel: A300-600...Krise?

Jetzt soll der letzte A300-600 allerdings schon ab Juli 2009 die Flotte der DLH verlassen. Wie dem auch sei, FRA WF hat ein Problem.

Der Bereich, der die A300-600 betreut, hat jetzt zuviel Personal, welches der neuen Planung

angepasst werden muss. Der Personalüberhang wird im WF-Bereich und in der LTMI verteilt.

Beispiel: Flugzeugaustausch...Krise?

Neben den Flugzeugen, die von Lufthansa aus dem Umlauf genommen werden, kommen auch wieder neue A340 und A321 Flugzeuge in 2009 dazu. Im Frühjahr 2010 soll unter anderem auch der neue A380 kommen. Dazu werden schon Schichten verkleinert und/oder auch vergrößert, die Anzahl der Schichten reduziert, um Personal für den A380 zu erheben.

FRAWF reagiert also richtig und hat den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, zu wechseln und mit den Schulungen früh zu beginnen. Weiter wurde ein Teil der Mitarbeiter, die mit der Betreuung der Kunden bei FRAWF beauftragt waren, in die neue Gesellschaft LTMI übergeführt.



Beispiel: Fremdvergaben...Krise?

Es muss geprüft werden, ob Arbeit, die fremdvergeben wurde oder noch fremdvergeben wird, nicht wieder innerhalb der LHT erledigt werden kann.

Beispiel: 40-Stunden-Woche...Krise?

In den HAM WG-Bereichen gibt es weiterhin eine hohe Einlastung der Komponenten. In 2006 wurde zwischen Arbeitgeber und ver.di ein Tarifvertrag abgeschlossen, der im Bereich WG die 40-Stunden-Woche eingeführt hatte. Der in 2008 ausgelaufene Tarifvertrag wurde um ein Jahr bis 2009 verlängert, da trotz Einstellungen und erhöhtem Einsatz durch Leiharbeiter die angefallene Arbeit mit dem vorhandenen Personal nicht bewältigt werden konnte.

Beispiel: WI hier 40- dort 37,5-Stunden Woche...Krise?

HAM WI will an der 40-Stunden-Woche befristet für weitere drei Monate festhalten, während bei FRA WI 3 nun wieder die 37,5-Stunden-Woche gelten wird. Man ist bemüht, die geplante Einlastung mit den vorhandenen Mitarbeitern und Fremdpersonal abzuarbeiten. (Schichtarbeit, Überstunden).

Beispiel: WT 40-Stunden-Woche...Krise?

Bei HAM WT sieht die Situation ganz anders aus. Hier wurde eine neue Halle zur Bearbeitung von Triebwerken gebaut. Mit dem Bau der Halle in Hamburg wurde die 40-Stunden-Woche eingeführt. Damals wurde gedroht, wenn die Tarifpartner dem nicht zustimmen, würde die Halle nicht in Hamburg gebaut werden. Es wurden Verträge mit Kunden eingegangen, die möglicherweise eine 40-Stunden-Woche rechtfertigten. Heute ist man soweit, dass man an der 40-Stunden-Woche unbeirrt festhält, obwohl in manchen Produktionsbereichen die dazu nötige Einlastung fehlt. Mitarbeiter werden vorzeitig nach Hause geschickt und bauen sonstige Stundenkonten ab. Wie lange noch? Innerhalb der Bereiche kommt es zum Wettkampf um die vorhandene Arbeit. Arbeiten, die sonst zu den „Nebenwerkstätten“ gingen, werden jetzt selbst gemacht, damit die Mitarbeiter beschäftigt sind. Dass dieser Umstand an der Basis immer schwerer zu vermitteln ist, leuchtet ein.

Krisenbewältigung in der LHT: Ausschöpfung der Flex-Konten?



Auf Basis von Betriebsvereinbarungen können Plusstunden, Überstunden und sonstige Stunden abgebaut werden. Weitere mögliche Maßnahmen: Reduzierung der Leiharbeiter, zeitlich begrenzte Versetzung von Stammpersonal.

Für weiter gehende Maßnahmen, beispielsweise Kurzarbeit, sind genaue Regeln des Arbeitsamtes zu beachten. So muss beispielsweise zunächst ein Einbruch der Arbeit um über 10% festgestellt werden.

Ist der Kurzarbeitsfall festgestellt, sind dann keine „Minuszeiten“ auf den Zeitkonten erforderlich. Es muss beim Saldo der vorhandenen Zeiten auf den niedrigsten Stand der letzten zwölf Monate „heruntergefahren“ werden.

*Reinhard Brud und
Jörg Thaysen*

Interview

VL-Info sprach mit Werner Langendörfer - Leiter VL AG Tarif

Wem nützt ein tarifpolitischer „runder Tisch“ bei LH?

VL-Info: Im August letzten Jahres, mitten in der Tarifaufeinandersetzung mit ver.di, plädierte der Konzernvorstand Personal Stefan Lauer als Arbeitsdirektor im „Lufthansa“ für eine neue Konsenskultur im LH-Konzern. Lufthansa wünschte einen „runden Tisch“ vor Tarifrunden, an dem sich alle drei Gewerkschaften (ver.di - VC - UFO) „zum Wohle aller Beschäftigten“ freiwillig, also im Konsens, Regeln auferlegen sollen, bevor zum letzten Mittel der Urabstimmung und zu Streiks gegriffen wird. Ein erstes Treffen hat stattgefunden. Welche Bedeutung misst Du dieser Initiative gerade nach der letzten Urabstimmung von UFO zu?

Werner Langendörfer: Die Initiative von Herrn Lauer halte ich aus Sicht des Unternehmens für einen politisch und taktisch klugen Vorschlag, denn solange man miteinander redet, sind geplante Aktionen der Betriebsöffentlichkeit schwerer vermittelbar. Andererseits haben solche Gespräche immer auch den Beigeschmack von „Ersatzverhandlungen“. Lufthansa hat schließlich die VC, vor allem aber die UFO, selbst zum Tarifpartner erkoren und damit auch ver.di ein Stück weit geschwächt. Ich gehe nicht davon aus, dass ein „runder Tisch“ zukünftig zur Erreichung der gewünschten LH-Ziele entscheidend beitragen wird.

VL-Info: Diverse LH-Interessenvertretungen und Berufsgruppenverbände beanspruchen für sich lautstark die Tariffähigkeit gegenüber LH oder vor Gericht. Wie real ist die Gefahr tatsächlich? Ist es überhaupt eine, und wenn ja für wen?

Werner Langendörfer: Mit dem Zusammenschluss der bis 2001 im LH-Konzern vertretenen Gewerkschaften ÖTV und DAG in der ver.di ist auch ein Konkurrenzvakuum entstanden, in das seither eine Vielzahl unterschiedliche Gruppierungen, zwar mit geringen Mitgliederzahlen aber mit populären

Spezialistenmerkmalen, auch tarifpolitisch hinein- stoßen wollen. Bisher hat sich gezeigt, dass sie ihr spezielles Klientel nur mit hochtrabenden, gleichzeitig aber naiven Versprechen hinhalten. Der Slogan „nenn Deine Forderung und ich sage Dir eine höhere“ genügt nicht, um an den Tariftisch zu kommen und Partikularinteressen durchzusetzen. Irgendwann werden die Mitglieder dieser „Grüppchen“ merken, dass ihr Unterfangen gescheitert ist. Insofern sehe ich hier keine ernsthafte Gefahr, es sei denn, Lufthansa hofiert auf Betriebsebene einzelne Organisationen noch stärker. Eine wirkliche Gefahr bestünde für das Unternehmen, wenn sich die Belegschaft zur Bündelung aller Kräfte in ver.di entschließen würde.

VL-Info: Herr Lauer sieht eine langfristige Gefahr für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und der viel gerühmten Unternehmenskultur, wenn die Zersplitterung der LH-Tariflandschaft weiter geht. Hat nicht LH jahrelang ein Interesse gehabt, die ehemals großen Gewerkschaften DAG/ÖTV in ihrer Durchsetzungskraft zu spalten und zu schwächen? Wurde hier nicht jahrelang der Teufel mit dem Belzebug ausgetrieben? Wie passt das zusammen?

Werner Langendörfer: Ich glaube, Lufthansa hat die konkurrierende Tarifpolitik der ÖTV und DAG zwar auch dazu genutzt, Kraftproben zu verhindern, war aber wohl in erster Linie daran interessiert, Tarifabschlüsse dadurch ausgewogener gestalten zu können. Eher könnte man eine Absicht zur Schwächung der Durchsetzungskraft bei der neu formierten ver.di durch Akzeptanz der VC, später auch der UFO, als Tarifpartner erkennen. Wenn Lufthansa tatsächlich Sorge über die Zersplitterung hat, muss sie überlegen, ob sie den Zustand fördern oder beenden will es liegt an ihr.

VL-Info: Viele Beschäftigte verweisen zu recht auf

die Geschlossenheit und Durchsetzungskraft der Vereinigung Cockpit, die in Schlüsselstellungen mit wenig Leuten viel für das eigene Klientel herausholt. Ist es nicht nur zu logisch, den Großgewerkschaften den Rücken zuzukehren und sich mehr „herauszunehmen“ als die allgemeinen ver.di-Abschlüsse?

Werner Langendörfer: Zunächst will ich feststellen, dass sich ein hoher Organisationsgrad mit entsprechendem Druckpotenzial auch in Euro und Cent niederschlagen sollte, ja muss. Das Beispiel VC sollte die unorganisierten Kolleginnen und Kollegen animieren, die Gewerkschaft ver.di endlich durch Beitritt und Mitarbeit weiter zu stärken. Wenn auch hier neunzig Prozent der Boden- und Kabinenbelegschaft organisiert wäre, würde für Herrn Lauer sicher ein größeres Gefahrenmoment bestehen. Solange die Belegschaft dies aber nicht begreift und weiterhin glaubt, mit der Gründung vieler „kleiner VC“ etwas erreichen zu können, wird sich die „echte“ VC weiterhin (zu recht!?) einen größeren Anteil aus dem Verteilungstopf (Vergütung und Ergebnisbeteiligung) gönnen können.

VL-Info: Herr Lauer behauptet, „Heute lehnt man es ab, sich gemeinsam an einen Tariftisch zu setzen.“ Welche Vor- und welche Nachteile ergäben sich für die Beschäftigten und Unternehmen, wenn die Gewerkschaften es tatsächlich tun würden?

Werner Langendörfer: Zunächst einmal halte ich es derzeit für unmöglich, dass sich VC und ver.di an einen Tariftisch setzen. Ob eine solche Variante der Unternehmensleitung tatsächlich gefallen würde, wage ich zu bezweifeln. Man könnte damit vielleicht Forderungen und Abschlüsse nivellieren - durch höhere Durchsetzungskraft aber sicher auf maximalem Niveau.

VL-Info: Eine weitere von ihm geäußerte (englische) Idee ist es, die Belegschaft darüber abstimmen zu lassen, „welche Gewerkschaft sie bei Verhandlungen mit der Geschäftsleitung vertreten soll“. Seiner Ansicht sei dies „fair und demokratisch“. Alle würden z.B. die Vereinigung Cockpit wählen. Spaß beiseite. Was verbirgt sich hinter diesem Vorschlag?

Werner Langendörfer: Das ist eine „Schnapsidee“! Die Mitglieder der Gewerkschaften stimmen



„Fair und demokratisch“ wäre wenn Tarifverträge nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten würden!

Werner Langendörfer

schon durch ihren Beitritt (manchmal auch durch Austritt) ab. Die Unorganisierten stimmen indirekt dadurch ab, dass sie sich die von den Gewerkschaften für ihre Mitglieder ausgehandelten Verbesserungen, manchmal auch notwendige Einschnitte, vom Unternehmen durch „Zwangsschenkung“ ohne Widerspruch und Anspruch überstülpen lassen. „Fair und demokratisch“ wäre es meiner Auffassung nach, wenn Tarifverträge nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten würden, mindestens aber ein Bonus für ihre Gewerkschaftszugehörigkeit endlich möglich wird.

VL-Info: Herr Lauer befürchtet, wenn nichts geschieht, ein „gegenseitiges Hochschaukeln bei Tarifforderungen und immer häufiger Arbeitskämpfe“ und fordert, vor jedem Arbeitskampf eine Mediation oder ein Schlichtungsverfahren zu etablieren und Arbeitskämpfe rechtzeitig vorher angekündigt werden müssen. Wie ist dieser Vorschlag einzuschätzen?

Werner Langendörfer: Gegenseitiges „Hochschaukeln“ bei Tarifforderungen und der damit verbundene Druck zur Zielerreichung ist immer auch das Resultat vorangegangener „Ungleichbehandlung“. Das könnte durch gleichwertige Ergebnisse und parallele Laufzeiten auf dem Verhandlungsweg vermieden werden. Mediation oder andere Verfahren zur Streikvermeidung bzw. rechtzeitige Streikankündigungen würden diesen Druckmitteln nur die Kraft nehmen und diese tarifpolitischen Maßnahmen erheblich einschränken. Das beste Mittel zur Streikvermeidung ist und bleibt ein annehmbares Angebot!

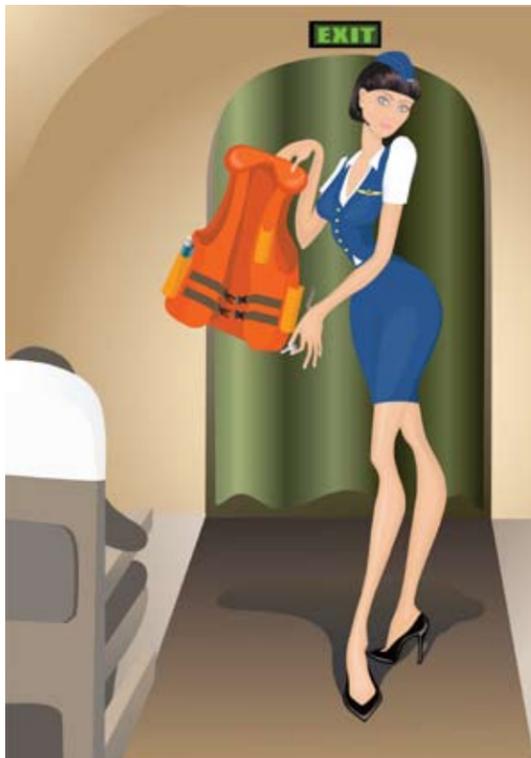
VL-Info: Vielen Dank für Deine Ausführungen.

Werner Langendörfer:
1983 Eintritt in die VL und DAG (seit 2001 ver.di)
Mitglied im VL-Vorstand seit 1983 (Vorsitzender von 1987-1995) - heute Leiter AG Tarif

DLH Kabine

Tarifvereinbarung DLH-Kabine zur Tarifrunde 2009

Am 9. März 2009 ging die Tarifrunde für das Kabinenpersonal nach einigen Warnstreiks und einer Urabstimmung der UFO mit einer detailreichen Vereinbarung zu Ende. Die Gewerkschaften ver.di und UFO haben dem Ergebnis inzwischen zugestimmt. Wegen der bisher unterschiedlichen Laufzeiten der Vergütungstarifverträge zwischen ver.di und UFO ist ein direkter Vergleich mit den Zahlen des Bodenabschlusses nicht möglich. Die Volumina und die Laufzeiten (jetzt gleich für Kabine und Boden bis 28. Februar 2010) sind jedoch angeglichen worden. Hier die wesentlichen Bestandteile der Vereinbarung:



Vergütung

Mit Wirkung vom 01.01.2009 werden die unteren Stufen 1A, 1B und 1C jeweils um 100 € erhöht. Diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten im April zusätzlich eine Einmalzahlung von 100 €. Alle anderen Flugbegleiter erhalten eine Vergütungserhöhung sowie eine Anhebung der Tabelleneckwerte (Stufenbeträge, Zulagen für Purser I und Purser II) um 4,2 %. Zur Erinnerung: Die Vergütungen

des Bodenpersonals sind bereits zum 1. Juli 2008 um 5,1 % erhöht worden und werden am 1. Juli 2009 erneut um 2,3 % angehoben.

Ergebnisbeteiligung Kabine 2008

Die Tarifpartner vereinbaren, die Regelungen der Lufthansa-Ergebnisbeteiligung für das Kabinenpersonal DLH entsprechend den Regelungen für das Bodenpersonal neu zu fassen. Die neue Fassung der Ergebnisbeteiligung soll erstmalig für das Bezugsjahr 2008 zur Anwendung kommen. Bis zu einer Neufassung, längstens bis zum Ende der Laufzeit des Vergütungstarifvertrags, gelten die Kabinenregelungen der Lufthansa Ergebnisbeteiligung vom 03.05.2005 (Bodenregelung vom 01.06.2004).

Job-Ticket

Die Regelungen zum Job-Ticket werden analog zum Bodenpersonal angepasst.

Rückführung von Produktivitätsmaßnahmen

Darüber hinaus sind Vereinbarungen zum Vorschleunigungsfaktor, dem Kontfaktor, zu den Flugstundenlimits, zum Freizeit- und Teilzeitmodell und zur Berechnung des Erholungsurlaubs getroffen worden.

Arbeitsbedingungen

Bei den sog. Belastungsstrecken sind die Ruhezeiten (LAX, SFO, PDX, SEA und YVR) angepasst worden. Die Regelungen zur Überschreitung der höchstzulässigen Flugdienstzeit sowie die der Ruhemöglichkeiten an Bord sind überarbeitet worden.

Zu Behandlung des komplexen Themas „Modernisierung der Regelungen zu Arbeitszeit, Flugdienst-, Flug- und Ruhezeit“ ist eine Arbeitsgruppe gebildet worden, die eine Reform des § 4 MTV bis zum Ende der Laufzeit des Vergütungstarifvertrags abschließen soll.

Werner Zielina
Konzerntarifkommission

Ergebnisbeteiligung

LH Dividende und Ergebnisbeteiligung

Die 29 DAX-Unternehmen (ohne Infineon) hatten ihren Aktionären für das Geschäftsjahr 2006 zwischen 42 Cents und 4,50 € und für das Geschäftsjahr 2007 zwischen 50 Cents und 5,50 € Dividende je Aktie gezahlt.

Gewinn von 1,35 Milliarden €

Lufthansa bediente ihre Aktionäre für 2006 mit 70 Cents und für 2007 mit 1,25 € je Aktie. Der Konzern hatte 2006 1,75 € und 2007 3,61 € Gewinn je Aktie erwirtschaftet. Für das Geschäftsjahr 2008 ist ein Gewinn von 1,35 € festgestellt worden und es wird der Jahreshauptversammlung eine Dividende von 70 Cents je Aktie vorgeschlagen. Für den Lufthansa-Konzern bedeutet dies eine Ausschüttungsquote von ca. 43% (Geschäftsjahr 2006), ca. 46% (Geschäftsjahr 2007) und ca. 53% für das Geschäftsjahr 2008. Die Ausschüttungsquoten der DAX-Unternehmen bewegten sich 2008 zwischen rund 17% (VW AG) und 113% !!! (Telekom).

2009 werden ca. 320,5 Mio. € Dividende an die Aktionäre ausgeschüttet

Die Lufthansa hat derzeit insgesamt 457,9 Mio. Aktien ausgegeben. Die Dividenden-Ausschüttung betrug in 2007 320,5 Mio. € und im Jahr 2008 572.375.000 €. Nach der Hauptversammlung Ende April 2009 werden wieder ca. 320,5 Mio. € an die Aktionäre ausgeschüttet.

Beschäftigte am Boden erhielten rund 40 Millionen €...

Die Tarif-Mitarbeiter des Bodenpersonals im Inland (rund 28.000 BJ) erhielten im bisher besten Geschäftsjahr der Lufthansa (2007) einen Konzernanteil von ca. 18,7 Mio. € zzgl. eines individuellen Geschäfts- bzw. Gesellschaftsanteils (inkl. der Aufbesserung aus der Vergütungsrunde 2008), zusammen max. rund 41 Mio. € oder rund 7% der Aktionärsdividende.

...die 5.700 MitarbeiterInnen im Cockpit ca. 50 Millionen € !!!

Die rund 16.000 Kabinenmitarbeiter erhielten für 2007 geschätzte 15 Mio. € und die etwa 5.700 Piloten in der DLH und LCAG teilten sich mit ihrer Variablen Vergütung Cockpit (VVC) 50,18 Mio. €. In Summe ist dem Unternehmen der Anteil der Tarifmitarbeiter an der Erwirtschaftung des Ergebnisses geschätzte 106 Mio. € oder rund 18,5% des Aktionärsanteils Wert gewesen – leider auch noch höchst ungleich unter den Beschäftigtengruppen verteilt.

Ergebnisbeteiligung für 2008

Nach der Vergütungsrunde 2008 hat ver.di mehrere Verhandlungen mit Lufthansa geführt, um die Modalitäten zur Regelungsvereinbarung Ergebnisbeteiligung schon für das Geschäftsjahr 2008 zu novellieren. Auch in der letzten Runde am 9. April vor der Lufthansa-Hauptversammlung ist eine Reform noch nicht gelungen.

Somit basiert die Ergebnisbeteiligung für das Geschäftsjahr 2008 also höchstwahrscheinlich weiterhin auf dem bisherigen Modell und ist von den operativen Ergebnissen (Konzern, Geschäftsfeld und Gesellschaft) abhängig.

Wir werden in der nächsten Ausgabe über den Fortgang der Entwicklung berichten.

Werner Lau-gendörfer

Anmerkung: Aufgrund fehlenden Zahlenmaterials sind einige Werte geschätzt worden.



Absturz Turkish Airlines

Absturz der Turkish Airlines in Amsterdam unterstreicht Sicherheitswarnung der AEI

Der vorläufige Bericht der niederländischen Unfalluntersuchungsbehörde über den Absturz der B737 der Turkish Airlines in Amsterdam hat die von der AEI veröffentlichten Sicherheitswarnungen bekräftigt. Seit geraumer Zeit hat die AEI darauf hingewiesen, dass sich die Zahl solcher Unfälle, die absolut vermeidbar sind, erhöhen wird, wenn die zuständigen Flugsicherheitsbehörden die Einhaltung der Regularien nicht durchsetzen.



Wirtschaftlichkeit Vorrang vor Sicherheit?

„Wir haben die Behörden gewarnt und Ihnen Beweise zur Verfügung gestellt, dass Piloten Fehler, die auftreten, zugunsten der Wirtschaftlichkeit nicht melden, was jedoch ignoriert wurde“ sagt Fred Bruggemann, Generalsekretär der AEI.

Fehlermeldungen „unterdrückt“

Die niederländischen Ermittler haben nun Daten freigegeben die belegen, dass das Instrument, was maßgeblich für den Unfall verantwortlich war, der Radio Altimeter, bei bereits mindestens zwei Zwischenfällen vor diesem fatalen Unfall Fehler aufgewiesen hatte, ohne dass diese seitens der Besatzungen gemeldet wurden. „Lassen Sie uns bei diesem Punkt klar reden“, so Bruggemann weiter, „der AEI geht es nicht darum, sagen zu können „haben wir es nicht gesagt“, bleibt jedoch die Tatsache, dass dieser Unfall nicht passiert wäre, wenn der Fehler entsprechend den geltenden Bestimmungen früher gemeldet worden wäre“.

Warnungen ignoriert

In den Jahren 2007 und 2008 hat die AEI alle europäischen Flugsicherheitsbehörden, inklusive der Türkei, gewarnt, dass Piloten Fehler von Fluginstrumenten teilweise nicht melden, diese Warnungen wurden jedoch unglücklicherweise ignoriert.

Aufsicht verstärken

Die AEI würde es begrüßen, wenn die nationalen Flugsicherheitsbehörden die Kontrollen der Fluggesellschaften verstärken würden, um die Einhaltung der Standards zu gewährleisten. Weiterhin wird die AEI ihren Druck auf die Europäische Union erhöhen, da es offensichtlich ist, dass die erforderlichen Standards immer weiter gesenkt werden. Es gibt Hunderte von „Findings“ bei Überprüfungen, bei denen die Europäische Union es versäumt hat, zeitnah zu reagieren, wenn überhaupt. Die EU versäumt es konsequent verstärkt auf die Einhaltung der Regularien zu achten, was, resultierend daraus, eine höhere Anzahl von Flugunfällen zur Folge hat.

Europa braucht eine unabhängige Luftfahrtbehörde

Dieser Mangel an angemessener Reaktion seitens der EU Verkehrskommission erweckt den Eindruck, dass Profit die höchste Priorität hat. Die Luftfahrtindustrie braucht dringend eine starke und wirklich unabhängige Luftfahrtbehörde. Allen Bestrebungen der EASA zum Trotz, wird sie doch um die Einhaltung der Regularien kämpfen müssen, solange EU-Politiker hierüber bestimmen und nicht in der Lage sind, Politik vom wirklichen Problem, der Sicherheit zu trennen. Wie viele weitere Unfälle, die vermeidbar sind, müssen wir noch erleiden, bis die EU endlich realisiert, dass die Sicherheit an oberster Stelle stehen muss?

Übersetzung aus dem Englischen (Bericht der AEI):

Frau & Schott

VL-Bundesvorstand

Geflickte Kabelbäume

Kostensparen auf Kosten von Wartung und Sicherheit?

In einer Pressemitteilung der AEI wird einer tiefen Sorge Ausdruck verliehen, dass angesichts der Beweise über geflickte Kabelbäume in einem Flugzeug einer australischen Fluggesellschaft die „unterdurchschnittliche Wartung“ erst mit Pressefotos dokumentiert werden musste. Reparaturen, die für eine Flugzeugwartung völlig inakzeptabel sind und wohl von keiner Regierungsbehörde der Welt „abgeschrieben“ würden.

Regulierungsbehörden müssen stärker durchgreifen:

Laut AEI sollten die Regulierungsbehörden der jeweiligen Länder viel stärker durchgreifen und die Gewerkschaften dabei unterstützen, die die Standards der Fluggesellschaften oder die Wartungsstationen (MRO's) wieder auf ein nachhaltiges internationales Sicherheitsniveau anheben wollen.

...wenn zunehmend verschlankte Wartungskonzepte

Ebenso setzt sich die AEI seit Jahren dafür ein, dass sich die nationalen Luftsicherheitsbehörden - mehr denn je - mit „verschlankten Wartungskonzepten“ beschäftigen sollten, gerade angesichts des zunehmenden Drucks, Kosten zu sparen. Der Wettbewerb in und mit der Low-Cost-Branche scheint diesen „Wettbewerb“ um immer niedrigere Personal- und Materialkosten weiter verschärft zu haben.

...und Bürokratisierung in der Wartung um sich greifen!

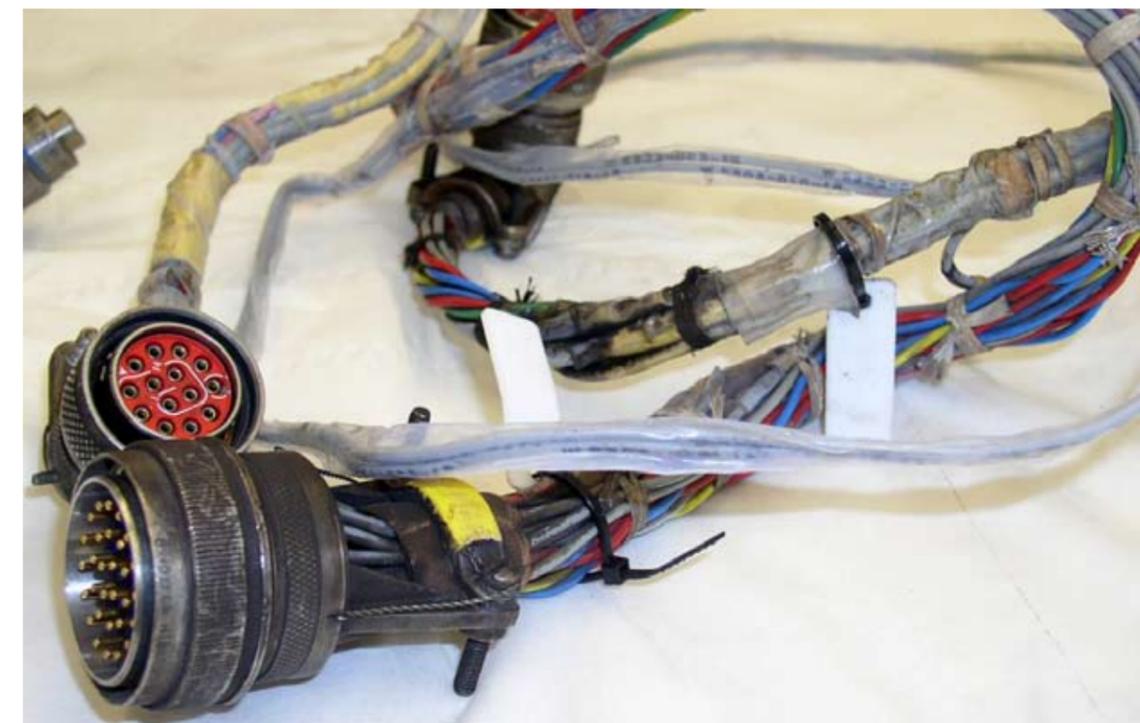
Luftverkehr ist eine Industrie, in der Luftfahrtsicherheit an oberster Stelle zu stehen hat. Eine bedenkliche Entwicklung nimmt auch die zunehmende „on Top Bürokratisierung“ dieser Überwachungsbehörden. Mehr „vor Ort Kontrollen“ würden der Sicherheit im internationalen Luftverkehr vermutlich mehr bringen, als immer weiter ausufernde praxisferne Vorschriften.

Weiterqualifizierung in Krisenzeiten, das A&O

Da besonders in Krisenzeiten, auch wegen mangelnder Liquidität, hohe Priorität auf Wirtschaftlichkeit gelegt wird, muss das Augenmerk besonders auf die Weiterqualifizierung des Personals gerichtet werden. Die Ingenieure und Techniker in der Luftfahrtbranche sind vor dem Hintergrund oben beschriebener Zustände in großer Besorgnis, das zunehmend „am falschen Ende“ der Wartung und Überholung von Fluggerät verschlankt und gespart wird.

Die Botschaft: Safety first!

John Allotis



Impulse-Global

Das innerbetriebliche Verbesserungswesen bedarf einer Reform!

Die Konzernbetriebsvereinbarung Impulse (KBV – Impulse) vom 01.09.2007 ist noch nicht alt und dennoch ist diese Betriebsvereinbarung überholungsbedürftig.

Ein LHT-Techniker würde sagen, die KBV-Impulse ist fällig zum D-Check.

Was ist damit gemeint?

Nach dieser Konzernbetriebsvereinbarung (KBV-IMPULSE) werden die Ideengeber in manchen Fällen „über das Ohr gehauen“! Sie werden immer dann benachteiligt, wenn eine Idee zum Teil oder sogar zum Großteil in einem Betrieb mit Mehrheitsbeteiligung im Ausland durchgeführt wird! D. h. im Inland (Deutschland) kommt die vorgeschlagene Idee nur zum Teil oder zum geringen Teil zur Anwendung! Die Einsenderprämierung findet für den Verbesserungsvorschlag (VV) aber nur auf den Inlanderstjahresnutzen statt und beträgt im Höchstfall 30% des im Inland eingesparten Nutzen. Entsteht nun auch ein Nutzen im Ausland, so geht diese Einsparung nicht in die VV - Prämienhöhe ein. Der Gewinner ist das Unternehmen!

Die Konzernarbeitsgruppe im Konzernbetriebsrat (KBV) wird sich dem Thema annehmen.

Was müssen wir ändern?

-Gerechte Prämierung für die Kollegen-/ innen,

-Prämierung auf alle Kosteneinsparungen im In- und Ausland!

-Teilhabe an dem erzielten weltweiten Nutzen!

Es darf nicht nur einen Gewinner geben, der DLH – Konzern heißt!

Gerhard Viergutz
Mitglied im Betriebsrat LHT – HAM T/YX

„Familienfreundlicher Betrieb“

LH-Unternehmen (nicht) auf der Höhe der Zeit?

Viele namhafte Unternehmen stellen sich den Anforderungen einer modernen Gesellschaft und den Wünschen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben ihrem Job auch Familien zu gründen. Kinderfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden von vielen dieser Unternehmen zur Selbstverständlichkeit erklärt. Es ist ihnen wichtig, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen wohl fühlen. Das sie wertgeschätzt werden. Das man auf ihre Leistungsfähigkeit setzt und sie auch über dieses Angebot langfristig an die Unternehmen gebunden werden. Kinderwünsche sollten heute für die moderne Frau, den modernen Mann nicht mehr zum Hemmschuh werden, wenn es um den Arbeitsplatz oder die Karrieremöglichkeiten in ihrem Unternehmen geht.

Zu geringer Frauenanteil in der LHT

Nachwuchsförderungsprogramme, auch die demografische Entwicklung eines Unternehmens sind eng mit der Frage verknüpft, Frauen mehr denn je für technische Berufe zu interessieren. Erst recht weil sie in einem Technikunternehmen wie der LHT immer noch deutlich unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus benötigt die LHT dringend junge Ingenieure und Techniker als Nachwuchs. Eine aktuelle VDI-Studie sieht eine Ursache des geringen Frauenanteils in den Betrieben in den unzureichenden Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Widerspruch zwischen Theorie und Praxis

In der LHT gibt es viele, allzu oft nur theoretische Möglichkeiten, Beruf, Familie und Kinder unter einen Hut zu bringen. In dem Flyer „More than a Job“ wird auf eine Vielzahl von Möglichkeiten z.B. von Teilzeit- und Telearbeit sowie auf Optionen von angepassten Arbeitszeitmodellen und „Wunsch-Schichtmodellen“ hingewiesen. Die Pra-

xis, diese „Angebote“ bei seinen Führungskräften in die Tat umzusetzen, stellt sich jedoch ungleich schwieriger dar. Wünschenswert wäre es, wenn die LHT das Angebot und die Nachfrage für alle nachvollziehbar offen legen würde.

Überbetrieblicher Familienservice ausreichend?

Rückfragen bei der LHT-Geschäftsleitung ergaben, dass zwar viele Anfragen über Vertragskindergärten abgewickelt würden, die Nachfrage aber deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben sei. Der sich so auch in Hamburg immer stärker ausweitende, betriebsübergreifende „Familienservice“ ist unzweifelhaft ein Fortschritt. Es ist aber weltfremd anzunehmen, dass ein Vertragskindergarten in Hamburgs Osten von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter aus dem Westen der Stadt in Anspruch genommen wird. An welchem großen LH-Standort auch immer.

LHT Personalpolitisch zukunftsbezogen aufgestellt?

Eine Lufthansa, die sich medial in der Außendarstellung rühmt „familienfreundlich“ zu sein, sollte sich auch innerhalb eines Unternehmens wie z.B. in der LHT fragen lassen, ob sie in dieser Frage personalpolitisch zukunftsbezogen aufgestellt ist. Konkret heißt das auch, stärker als bisher innerbetrieblich mit den angebotenen Möglichkeiten zu werben und den Beschäftigten zu erläutern, warum ein Betriebskindergarten in der Nähe des Flughafens nie in Erwägung gezogen wurde. Eine offensive Bewerbung dieses Themas wäre mehr denn je von Nöten.

Jörg Deitze
Mitglied im Betriebsrat LHT – HAM T/YX

Leistungsdruck durch Lean

Folgender anonymer Leserbrief erreichte uns vor einiger Zeit aus der neuen CFM-Halle.

„Ein sich verschärfender Leistungsdruck durch Lean“. Der beschriebene Sachverhalt ist uns bekannt und wurde bereits mit Betroffenen erörtert. In diesem Zusammenhang wurde deutlich, dass die zunehmende Unzufriedenheit in der Belegschaft eine bisher nicht gekannte Qualität erreicht hat, die uns mit Sorge erfüllt. Die Hamburger VL-Betriebsräte nehmen sich der Problemlösung an.

Leserbrief:

Liebe VL-INFO, eigentlich war ich zuerst sehr sauer auf Euch, als ich Euren Satireartikel zu „Lean“ in Eurer Hauszeitschrift gelesen hatte. Ich bin selbst eine Führungskraft und halte „Lean“ für sehr wichtig, bzw. ich finde es gut, dass wir damit Schwachstellen herausfinden. Wir machen in unseren täglichen Besprechungen immer mehr Verbesserungen, die wir hier in unserer neuen Triebwerkshalle für viele Prozessabläufe anwenden können.

Lean ja, aber nicht so!

Als sich aber seit einigen Wochen sehr schlechte Einlastungen durch die Finanzkrise einstellten, kenne ich meine direkten Vorgesetzten nicht mehr wieder. Ich sitze mit meinen anderen Kollegen im unmittelbaren Werkstattbereich und sehe, was da täglich an Dingen so passiert, die allerdings mit den Vorbereitungen zu „Lean“ nicht mehr viel zu tun haben können.

Anstatt sich um neue Kunden zu bemühen oder um das Wohl der anderen Kunden zu kümmern, was immer von uns verlangt wird, werden unsere Chefs immer wundersamer und kümmern sich um Sachen, die eigentlich unsere Privatsphäre betreffen. Und damit habe ich ein deutliches Problem! Ich komme mir in unserer Abteilung zunehmend wie ein „Gefangener in einer Sandwichposition“ vor, der die Aufgabe hat, die anderen „Zöglinge“ zu kontrollieren. Was hat das bitte schön mit dem Lean-Gedanken zu tun? - Nichts!

Leistung ja, aber keine Überwachung!

Wir sind keine Menschen die entmündigt sind und wir sind auch Menschen mit einer eigenen Persönlichkeit und so wollen wir, bzw. ich auch behandelt werden. Unser Abteilungsleiter verbietet den Beschäftigten oben in der ersten Etage jeglichen Sichtschutz. Er verbietet ihnen die Benutzung von eigenen Schreibtischlampen, obwohl die Ausleuchtung mit den Standardlampen sehr dürrig ist. Andere Kollegen fühlen sich aus dem dahinterliegenden Frühstücksraum derart beobachtet, dass sie sich bereits um einen anderen Sitzplatz bemühen wollen.



Manche Kolleginnen und Kollegen werden darauf hingewiesen, dass die Fensterjalousien nur am Tage und bei einfallenden Sonnenstrahlen zu benutzen seien.

Wer kontrolliert die Einhaltung der LHT-Unternehmenskultur?

Hier stimmt doch nichts mehr, und Spaß macht dieser Quatsch auch niemandem mehr. Vielleicht den Chefs der oberen Etagen?

Wie uns die Mechanikerkolleginnen und -kollegen mitteilten, stehen in der Spätschicht immer öfter dunkle Schatten und Gestalten hinter den unbeleuchteten Bürofenstern und beobachten die Mannschaft. - Wer betreibt so etwas?

Ich wende mich deshalb in diesem Leserbrief ohne meinen Namen an Euch, weil ich glaube, und auch hoffe, dass die Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaft hier in Zukunft einen stärkeren Blick darauf werfen.

Name der Redaktion bekannt

„Eintrittskarte für die Zukunft“

WT-Artikel im Lufthansa 1260

Man beklatscht sich im Lufthansa zunehmend selbst. Die tägliche Arbeit in und mit den Betriebs- und Aufsichtsräten kommt, wenn überhaupt, immer seltener in der Berichterstattung vor. Arbeitnehmervertreter und ihre Aktivitäten sind entweder „nicht der Rede (des Schreibens) wert“ oder sind scheinbar nur noch geduldet, statt erwünscht.

Konstruktive Arbeit der Betriebsräte wird weggeblendet

Eine „Geschäftsfeldseite“ über mitbestimmte Projekte im Lufthansa? - Weit gefehlt! Sei es über kritisch unterstützendes Personalmanagement seitens der Betriebsratsgremien, ob über Themen wie Kurzarbeit oder Arbeitszeit, Drogen, Sucht, in Lean-Projekten, bei Restrukturierungen, in Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen, bei Tarifvertragsauslegungen, all das beschäftigt ebenso intensiv die LH-Beschäftigten, als nur Erfolgswahlen und Erfolgsprojekte. Groß angekündigtes, sachlich und fachlich „Gescheitertes“ findet man im Lufthansa jedoch ebenso wenig.

Ein Signal des Vertrauens...

Eine dreiviertel Seite lang wurde in der Januarausgabe über die Neubauinvestition (50 Mio. €) der Hamburger Triebwerksinstandhaltung berichtet. Ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der mehr als 2000 WT-Arbeitsplätze am Standort Hamburg. Senator Gedaschko, Präses der Behörde für Wirtschaft und Arbeit (!) sieht „in dem neuen Triebwerküberholungszentrum ein Signal des Vertrauens und in die Kompetenz der hier tätigen Mitarbeiter.“ Ebenso wird Herr Henningsen zitiert: Um langfristig profitables Wachstum sicher zu stellen, investieren wir in großem Umfang in die Qualifikation unseres Personals sowie in modernste Produktionsanlagen und Verfahren.

...ging auch von den örtlichen Betriebsräten aus

Weit über ein Jahr wurde um den neuen WT-Standort HAM in allen Gremien politisch gerungen. Der Betriebsrat mit „wenn nicht, dann“ Ultimaten anderer, scheinbar kostengünstigeren Standorten

und Konzepten konfrontiert. Forderungen und Gegenforderungen hart, aber kompetent diskutiert. Zugeständnisse, z.B. die befristete und bezahlte 40-Stunden-Woche mit der Arbeitsplatz- und Standortfrage HAM abgewogen. Sogar Meinungsbilder wurden demokratisch bei den WT-Beschäftigten eingeholt. Letztlich ein beidseitig tragfähiger Konsens zum Wohle des Unternehmens und der Beschäftigten erzielt. Arbeitnehmervertreter erwarten dafür keine „Dankbarkeit“. Sie erwarten jedoch eine Unternehmenskultur, die das in ihren zentralen Veröffentlichungen nicht unterschlägt.

VL-Redaktion



Lufthansa 1260, 16. Januar 2009 / 1260



Auf 15.000 Quadratmetern werden Triebwerke nach modernster Technik instand gehalten.

Eintrittskarte für die Zukunft

Neues Überholungszentrum der Lufthansa Technik

Lufthansa Technik hat am 15. Dezember 2008 in Hamburg ein neues Überholungszentrum für Triebwerke eröffnet. Seit Anfang des Jahres werden die ersten Motoren in Stand gehalten.

In den nächsten Wochen werden rund 50 Millionen Euro investiert. Die Kapazität der jährlich zu überholenden Triebwerke steigt von 320 auf über 400. Mit der Inbetriebnahme leistet das Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Sicherung der mehr als 2.000 Arbeitsplätze im Bereich Triebwerküberholung am Standort Hamburg.

„Das neue Triebwerküberholungszentrum ist ein Signal des Vertrauens in den Lufthansa-Belegschaften und die Kompetenz der hier tätigen Mitarbeiter“, sagt Senator Axel Gedaschko, Präses der Behörde für Wirtschaft und Arbeit.

15.000 Quadratmeter

Letztere sei die Eintrittskarte in die Zukunft. August Wilhelm Henning, Vorstandsvorsitzender der Lufthansa Technik: „Um langfristig profitables Wachstum sicherzustellen, investieren wir in großem Umfang in die Qualität“

Das letzte Geleit am neuen Gebäude wird bald verschwinden.

Vereinigung Boden HAM

weiter gespalten...

Ein erneuter Versuch den AUB-Stallgeruch los zu werden...

Die Halbwertzeit der „unabhängigen, freien Interessenvertretungen“ reduziert sich merklich. Einem Chamäleon gleich werden in munterer Umfeldanpassung die politischen Hautfarben und Ansichten gewechselt.

Vor-vor-vor-vorgestern: noch „kritische“ ver.di-Vertrauensleute und Betriebsräte.



Vor-vor-vorgestern: pressewirksam gefeierter Gründer der vom Siemens-Vorstand finanzierten „Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger“ (AUB) bei LHT.



Vor-vorgestern: schnelle Lossagung vom skandalumwitterten und rechtskräftig „schmiergeldverurteilten“ AUB-Vorsitzenden Herrn Schelsky und fortan Mitbegründer der „Freien Lufthanseaten“.



Vorgestern: mehr oder weniger aktiv im nach allen Seiten austeilenden Reigen der Fraktion „Vereinigung Boden“ (VB).



Nun gestern: genauer im Februar 2009, maßgeblicher Gründer des neuen



„VERBAND-LUFTFAHRT-TECHNIK e.V.“ (VLT).

Unter dem Motto: „Technikmitarbeiter für Technikmitarbeiter“ versteht man sich als „Gegen-gruppierung zu den etablierten Gruppen in den Betriebsräten“. Dieter Probst und Kai Heimsoth, als Gründer der „VLT“, sitzen seit Jahren mehr als „etabliert“ im LHT-Betriebsrat HAM.



Opposition gegen sich selbst...

Neu ist allemal, dass man sich nun selbst als eine gegen sich gerichtete „Gegengruppierung“, als eigene Opposition begreift (?!). Geschickt ist der Schachzug allemal. Wenn auch ein wenig plump. Zum einen distanziert man sich rechtzeitig vor den nächsten BR-Wahlen 2010 ganz offen und ohne Selbstkritik vom „Schmiergeld- und Unterschlagsverfahren der AUB“ und zum anderen kündigt man an, den Weg der „Freien Lufthanseaten“ - jetzt VB - nicht mehr mitgehen zu wollen.

Belegschaft braucht starke Nerven...

BR-Wahlkampfeslogan gratis anbei: „Starke Betriebsräte brauchen starke Arbeitnehmer“. Für wahr! Die Belegschaft braucht auch zunehmend immer stärkere Nerven, wenn im Auf- und Ab von Krisenzeiten zwar ein geschlossenes Auftreten der Arbeitnehmervertretungen erwünscht ist, jedoch die Zersplitterung der Interessenvertretung in HAM kein Ende nimmt.

VL-Redaktion



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: _____
EMailadresse: _____
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 abbuchen zu lassen und erteile hierzu - jederzeit durch mich widerruflich - Vollmacht

Kontonummer _____ bei: _____
in: _____ BLZ: _____
Kontoinhaber: _____ 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 3500 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, Elbchausee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040 / 85 50 28 41, www.letscommunicate.de

Geliehene Mehrheiten!

...Italienische Verhältnisse?

Leserbrief:

Betriebsrat DLH („Passage“) Frankfurter vor dem Umbruch? Ein Jahr vor der Wahl!

Die Geschichte des Frankfurter Betriebsrates in dieser Amtsperiode ist eine Berg- und Talfahrt.

Nach der Wahl war die absolute Mehrheit der „vb“ (Vereinigung Boden) in Frankfurt gebrochen. Zuvor hatten sich die einst verbündeten Gruppierungen „vb“ und die (Unabhängigen Lufthanseaten) „UL“ wieder getrennt. Die „UL“ erhielt aus dem Stand 13 Sitze des 33köpfigen Gremiums. Gemeinsam mit ver.di (5) reichte es zu einer knappen kooperativen Mehrheit und man stellte den Vorsitzenden Joachim Bock.

Der gesundheitlich begründete Ausstieg von Joachim Bock stellte schließlich zur Halbzeit der Amtsperiode eine Zäsur dar.

Zwei Personen aus der Liste der „UL“ fühlten sich berufen, die Mehrheiten im Betriebsrat Frankfurt zum eigenen Vorteil zu nutzen und auch die anstehende Nachfolgeregelung des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden anzutreten. Diese Einschätzung teilten aber die Listenkolleginnen und -kollegen innerhalb der „UL“ und der ver.di nicht.

Die „UL“ und ver.di blieben ihrer Entscheidung und gebildeten Meinung letztendlich treu. Was aber in der Konsequenz hieß, dass sich beide Personen wohl mit den Stimmen der „vb“ in eben jene gewünschten Positionen wählen lassen würden und die „UL“ und ver.di nicht mehr in federführender Position bleiben konnten.

Rüdiger Fell („vb“ Listenführer) wurde zum neuen Betriebsratsvorsitzenden DLH Frankfurt gewählt und Felix Stahlke (aus der Liste UL), der auch schon mal auf einer ÖTV-Liste (ver.di) kurzzeitig Vorsitzender war, übernahm den Stellvertreter-Posten.

Dies bedeutete natürlich auch für diverse Ausschüsse Um- und Neubesetzungen. Die Abgesandten in den GBR wurden ausgetauscht. Statt Joachim Bock und Lutz Brückner zogen nun Ingo Schmidt („vb“) und Andreas Strache (aus der Liste UL) ein. Kurz vor Weihnachten stellte der BR Frankfurt den Nachfolger des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Wolf Liebetrau aus den Reihen der neuen Mehrheit. Andreas Strache wurde von 4 Mitgliedern dieses Gremiums gewählt, was auf Grund der Stimmengewichtung reichte. Inwieweit diese Konstellation eine vernünftige und/oder vertrauensvolle Basis mit Zukunft ist, bleibt abzuwarten. Auf einhellige Unterstützung weist dies aber nicht hin.

Somit ist das derzeitige Fazit der Frankfurter Betriebsratsgeschichte: Minderheiten mischen den Rest auf, indem sie ihre persönlichen Wünsche in den Vordergrund stellen.

Der Zustand des Betriebsrates Frankfurt und des Gesamtbetriebsrates der DLH ist somit suboptimal. Örtlich eine geliehene Stimmenmehrheit, überörtlich ein Gremium, dessen Mitglieder-Mehrheit (ohne Stimmengewichtung) nicht hinter dem Vorsitzenden zu stehen scheint.

Schaut man nun nach vorne, was geboten ist, so stellt sich die Zukunft der Betriebsratsarbeit in Frankfurt kompliziert da. Ob der derzeitige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und/oder neue Gesamtbetriebsratsvorsitzende in der „vb“ eine ständige Heimat und einen Listenplatz finden werden, bleibt abzuwarten.

Die „UL“ wird diese beiden derzeitigen Listenmitglieder garantiert nicht wieder aufstellen. Da wird man sich nicht erneut mit derartigen Wackelkandidaten belasten wollen. Dies gilt sicher auch für ver.di.

Man muss also davon ausgehen, dass es für die nächste Wahl weitere Gruppierungen geben wird, die sich zur Wahl stellen.



Sind italienische Verhältnisse förderlich?

Geht es darum, einer Gruppierung das Mandat zu entziehen, weil es scheinbar zu nahe an und/oder mit der Geschäftsleitung operiert und man das Selbstverständnis vermisst, von Arbeitnehmern gewählt worden zu sein, so ist jede Alternative willkommen, wenn es diese nicht schon gibt. Geht es aber nur um die Erhaltung von Freistellungen und Posten, wäre schon eine solche Alternative in Wirklichkeit keine.

Auf die Betriebsräte kommen harte Zeiten zu.

Gerade in der „Passage“ und in ihren operativen Bereichen wird es große Veränderungen geben, die von einem klugen und mit Verstand gesegneten, geeinten Betriebsrat begleitet werden müssen. Die Betriebsräte werden die Summe ihrer Erfahrungen einbringen müssen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Umbruchphasen optimal zu flankieren. Der Betriebsrat braucht unbedingt Gruppierungen und handelnde Personen, die Brücken schlagen können und nicht den persönlichen Eitelkeiten erliegen. Es werden

gemeinsame Konzepte und klare Übereinkünfte innerhalb des BR gefordert werden und nicht taktische und strategische Mehrheiten, um ein Aufsichtsratsmandat zu sichern!

Wir müssen zurück zu einer Solidarität und weg vom Separatismus dieser Tage, der nur spaltet und schwächt. Wir brauchen klare Verhältnisse.

Es wird jetzt so langsam mit der Werbekampagne für die Betriebsratswahl 2010 losgehen. Ich wünsche mir die kompetenten Kolleginnen und Kollegen, die dies alles als Messlatte verwendet und die Taten der Vergangenheit nicht vergisst. Die Belegschaft allein kann durch Teilnahme an der Wahl Stärke erwirken und mit einer klugen Entscheidung vernünftige Mehrheiten schaffen.

In diesem Sinne sei der Vorhang langsam gelüftet.

Hoffen wir auf eine faire Auseinandersetzung und weise Entscheidungen der Wähler.

Christian Hirsch

Warnung vor der Finanzkrise

„Die deutsche Finanzaufsicht befürchtet eine internationale Finanzkrise für den Fall, dass erneut ein großer Hedgefond in Schieflage geraten sollte. Schon die Pleite des Hedgefonds Amaranth war ein „klares Warnsignal“, sagte der Präsident der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Jochen Sanio, der „Welt am Sonntag“.

Kleingedrucktes am 19.März 2007 in der Bild am Sonntag:

James Simons toppt alle

New York: Trotz der Wirtschaftskrise haben die 25 erfolgreichsten Hedgefond-Manager der Welt vergangenes Jahr zusammen 11,6 Milliarden Dollar (8,6 Mill. Euro) verdient. Krösus war mit allein 2,5 Milliarden der 70 jährige James Simons mit seiner US-Investitionsfirma Renaissance Technologies, wie das Branchenmagazin „Alpha“ am Montag, den 25. März 2009 berichtete...

Financial Times 26.03.09

„Wer Elend sät, wird Wut ernten“

Manager: In England beschädigen Vandalen Villa und Limousine des Ex-Bankers Fred Goodwin, in Frankreich nehmen Arbeiter erneut einen Firmenchef als Geisel – „Enormes Sprengpotenzial“

Darmstädter Echo vom 26.03,09

Bundespräsident Horst Köhler
...ehemaliger Geschäftsführenden Direktor des Internationalen Währungsfonds (IWF)

„Die Krise zeigt uns: Schrankenlose Freiheit birgt Zerstörung. Der Markt braucht Regeln und Moral.“

Höhere Finanzmathematik:

*Wenn die Börsenurse fallen,
regt sich Kummer bei fast allen,
aber manche bliken auf
Ihr Rezept heißt Leerverkauf.*

*Nach verhözern diese Unaben
Dinge die sie gar nicht haben,
treten selbst den Absturz los,
den sie brauchen - echt famos*

*Leichter noch bei solchen Taten,
tu sie sich mit Derivaten:
Wenn Papier den Wert frisiert,
wird die Wirkung potenziert.*

*Wenn in Folge Banken zucken,
haben Spares nicht zu lachen,
und die Hypothek aufs Haus
heißt, Bewohner müssen raus.*

*Triffts hingegen große Banken,
zornut die ganze Welt ins wanken
auch die Spekulanteubrut
zittern jetzt um Hal und Gut.*

*Soll man das System gefährden?
Da muss eingeschritten werden:
Der Gewinn, der bleibt privat,
die Verluste zauft der Staat.*

*Dazu braucht der Staat Kredite,
und das bringt erneut Profite,
hat man doch in jenem Land
die Regierung in der Hand.*

*Für die Zechen dieser Frechen,
hat der Kleine Mann zu blechen
und das ist das feine ja
nicht nur in Amerika*

*Und wenn Kurse wieder steigen,
füngt vorne an der Reigen
ist halt Umverteilung pur,
stets in eine Richtung nur.*

*Aber sollten sich die Massen,
das mal wimmer bieten lassen,
ist der Ausweg längst bedacht:
Dann wird ksschen Krieg gemacht.*

Frei nach Tucholsky von Richard Kerschhofer abgedruckt
in der Financial Times“ am 30 Okt.08