

VEREINIGUNG
LUFTFAHRT



INFO

Dezember 2004

AIRCRAFT ENGINEERS INTERNATIONAL



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.vluftfahrt.de





Weihnachtsgeschichte 2004

Wie schon so oft in den letzten Jahren muss ich auch dieses Jahr mal wieder versuchen, eine Brücke zu schlagen von den unerfreulichen Nachrichten zu dem eigentlich erfreulichen Anlass des Weihnachtsfestes.

An Weihnachten sind die Menschen zufrieden, lehnen sich zurück. Zufrieden? – Zurücklehnen?
Sicherlich kann man zufrieden sein, man hat ja noch einen Arbeitsplatz. Obwohl sich einige Kolleginnen und Kollegen mit genau dieser Sorge plagen - Condor, LGM, Kassel.

Kann sich also der Rest der Konzernbelegschaft zurücklehnen? Bestimmt nicht!

Der Ton im Konzern wird zunehmend frostiger. Die Umgangsweise des Vorstandes mit den Beschäftigten läuft in Richtung Konfrontation. Selbst auf Dienstreisen ins Ausland kann sich der Vorstandsvorsitzende nicht zurückhalten, der Belegschaft zu drohen.

Noch mal im Rückblick: Im Oktober letzten Jahres trafen sich alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, um sich vom Vorstand darüber informieren zu lassen, dass dem Konzern 1,2 Mrd. Euros fehlen würden um den CVA (Cash Value Added) wieder auf 0 zu bringen. In unserer Weihnachtsgeschichte 2003 hatten wir bereits über den CVA berichtet. Nur mit einem positiven CVA hätte das Unternehmen langfristig eine Chance am Markt. Begründet wurde dieses Minus von 1,2 Mrd. Euros in der Hauptsache mit dem zu erwartenden Verfall der Erträge. Nun ist aber genau dieser Verfall der Erträge in der vorhergesagten Größenordnung nicht eingetreten. Einfaches Fazit der Arbeitgeber: Begründung ist zwar weg, aber das Geld hätten wir doch gern...

Mittlerweile wurde an einer neuen Begründung gebastelt.

Wie dem auch sei, in den verschiedenen Geschäftsfeldern ist die Forderung nach mehr Geld für den Konzern schon angekommen und wird auch emsig umgesetzt. Damit etwas Beschleunigung in die Sache kommt, wurde auch schon mal gedroht. **"Wenn Ihr nicht..., dann könnten wir auch auslagern". Eine Drohung, die durchaus ernst genommen werden sollte.**

Es gab also nun, passend zum Weihnachtsfest, eine ganze Reihe von Forderungen der Arbeitgeberseite an die Beschäftigten. Die Zeiten, in denen das umgekehrt war, waren damit offenbar vorbei. Der Manteltarifvertrag (MTV) sollte renoviert (entrümpelt, so der Begriff der LH) werden. Massive Forderungen der LH zum MTV waren mittlerweile bekannt geworden. Der Vergütungstarifvertrag sollte um zwei Jahre verlängert werden. Der Vergütungsrahmentarifvertrag sollte in den Tabellenwerten abgesenkt werden. Und für eine Verlängerung des Bestandsschutzabkommens war der "Preis" nicht bekannt.

Inzwischen wurde am 8 Dezember 2004 in einer sehr anstrengenden Tarifverhandlung ein Ergebnis erreicht, mit dem wir unter den gegebenen Umständen und den ganz erheblichen Druck zufrieden sein können. Es ist gelungen, die schlimmsten Forderungen der LH abzuwehren. Da blieb wieder mal wieder viel zu tun für die Gewerkschaften im Betrieb. Man kann sich als Beschäftigte/r im Betrieb ja mal fragen, was passiert wäre, wenn es keine starke ver.di VL gegeben hätte?

Das Ergebnis der Tarifverhandlungen finden Sie in Kurzform, wie in der Mitgliederversammlung bereits vorgestellt, unter www.vluftfahrt.de.



Frohe Weihnachten und ein glückliches und erfolgreiches neues Jahr,
Werner Zielina

Kein Verständnis

Man versteht die Welt nicht mehr. Da fordern die Arbeitgeberverbände die Senkung der Lohnnebenkosten. Der Ausfall in den Sozialkassen soll durch Steuern ausgeglichen werden. Dies alles soll dann zu mehr Kaufkraft beitragen!?

Leider - und das ist das Problem bei den Verbandsführern - denken diese nur an ihr Wohl und nicht an das Gemeinwohl.

Während der Arbeitgeberverband versucht durch Vorschläge die Kaufkraft zu verbessern, gehen manche Vorstände her und fordern 30% Lohnabsenkung mit 2-jähriger Nullrunde. Toll, wie das die Kaufkraft fördert!!!!

Das zieht sich durch alle Verbände und Betriebe. Die vom Kapital getriebenen Verbandsführer, Besitzer und Vorstände wollen nur das Beste. Für sich zuerst, dann für die Anteilseigner und zum Schluss für die Beschäftigten.

Leider muss das Beste auch jemand bezahlen. Dazu hat man den Staat ausgesucht. Der soll alles über das Steueraufkommen regeln. Dazu müssen Steuerprivilegien abgebaut werden. Bitte aber nicht bei uns, denn wir wollen doch durch hohe Abschreibungen und niedrige Steuersätze, Arbeitsplätze schaffen.

Dabei wurde vergessen zu sagen, wo und wann Arbeitsplätze geschaffen werden. Seit 1989, zu Zeiten des Runden Tisches, an dem die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern zusammen Arbeitsplätze schaffen wollten, sind leider immer mehr Arbeitsplätze verloren gegangen. Nicht, weil die Gewerkschaften keine Zugeständnisse gemacht hätten.

In dieser Zeit wurden Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen geschaffen, dem Einsatz von Leiharbeitnehmer zugestimmt, die DM 630.00 heute € 400.00 Arbeitsplätze geschaffen und vieles mehr. Seitens der Gewerkschaften wurden soviel Zugeständnisse gemacht und Bereitschaft signalisiert, die, wenn man sie aufführen wollte, nicht auf diese Seite passen. Es ist auch müßig, die Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz aufzuführen. Fakt ist: In Deutschland sind heute immer noch 5 Mio. Menschen arbeitslos.

Vor dem Hintergrund der Globalisierung muss man umdenken. Das Umdenken kann aber nicht heißen, dass die Arbeitnehmer immer mehr Einbußen hinnehmen müssen, dadurch auf Kaufkraft verzichten und ihren Arbeitsplatz verlieren, weil das Unternehmen die Arbeitsplätze ins nahe oder ferne Ausland verlagern.

Die USA wird uns immer als gutes Beispiel vorgehalten, dann machen wir es doch auch einmal wie in den USA. Dort ist man der Meinung, dass amerikanische Unternehmen, die im Ausland produzieren, auch Steuern für ihre Gewinne in den USA leisten müssen. Das hört man von keinem deutschen Arbeitgeberverband.

Amerikanische Staatsangehörige zahlen nicht nur Steuern in dem Land, in dem sie arbeiten. Nein, auch das Finanzamt in den USA erhebt Steuern auf dessen Jahresgehalt.

Warum wird das so in den USA gehandhabt? Die amerikanische Regierung ist der Meinung, dass nur durch sie die Voraussetzung geschaffen wurden, das amerikanische Unternehmen im Aus-

land produzieren und dass sie auch immer auf die Hilfe der Regierung zählen können.

Wenn ich mir da die Delegationen betrachte, mit der der Bundeskanzler immer auf Reisen geht, da kann man auch nur noch sagen, dass die Regierung die Weichen für so manches Unternehmen stellt oder die Länder für so manches Unternehmen öffnet.

Warum sollen sich diese Unternehmen dann auch nicht dem Steuerzahler erkenntlich zeigen, in dem sie Steuern auf die erwirtschafteten Gewinne zahlen?

Dafür kommen diese Unternehmen dann in den Genuss der guten Infrastruktur und die Unterstützung der Regierung. Bei Problemen wird ja auch nach dem Staat gerufen und Bürgerschaften eingefordert.

Warum werden die Produkte der Unternehmen mit Sitz in Deutschland, die im Ausland produziert wurden, nicht mit einer Steuer belegt?

Warum werden Subventionen nur bei den Arbeitnehmern in Frage gestellt? Warum nicht bei den Unternehmen?

Um Arbeitsplätze in Deutschland zu schaffen, wenn man es denn ehrlich will, müssen alle einen Beitrag leisten. Es ist nicht damit getan, Löhne zu kürzen, eine 40 Std. Woche einzuführen, Urlaub- und Weihnachtsgeld zurückzufordern usw.. Da müssen auch die Unternehmer einen Beitrag leisten. Die Arbeitnehmer haben dazu schon viel zuviel beigetragen.

Und nicht wie beim Aufbau Ost, an dem sich kein Arbeitgeber beteiligt hat! Diese haben nur die

Steuergeschenke der Regierung abgegriffen.

nächsten Monat noch einen Arbeitsplatz hat?

Da muss auch die viel geforderte Planungssicherheit nicht nur für die Unternehmen da sein.

Da legt er lieber das Geld auf sein Sparkonto in der Hoffnung, dass er noch etwas hat, wenn er dann arbeitslos ist und ihn Hartz 4 nicht erwischt...

Nein, die Arbeitnehmer brauchen auch ihre Planungssicherheit.

Wie soll jemand konsumieren, wenn er nicht weiß, ob er im



Reinhard Bind

Lufthansa hat höchsten Umsatz

Frankfurt, Oktober 2004

Die Lufthansa-Gruppe hat zum ersten Mal die bislang dominierenden nordamerikanischen Fluggesellschaften vom ersten Platz in der Rangliste der umsatzstärksten Airlines der Welt verdrängt. Das geht aus einer Übersicht des Fachmagazins „Flight International“ für 2003 hervor. Die Lufthansa, in der letzten Rangliste noch auf Platz 4, führt mit einem Jahresumsatz von 18,16 Milliarden Dollar vor dem US-Fracht-Carrier Fedex (17,5 Mrd. Dollar) und American Airlines (17,44 Mrd.).

So kommt die Diskussion bei der FRAPORT zu Einsparungen bei Lufthansa an:

Presse: Fraport will Kosten auf Druck von Lufthansa deutlich senken

Der Flughafenbetreiber Fraport AG plant Zeitungsangaben zufolge deutliche Kostensenkungsmaßnahmen am Flughafen Frankfurt.

Wie die „Financial Times Deutschland“ am Freitag berichtet, hat die Betreibergesellschaft bereits interne Verhandlungen über tief greifende Einschnitte angekündigt. „Es gibt bei uns die Erkenntnis, dass die Kosten weiter gesenkt werden müssen“, bestätigte ein Fraport-Sprecher gegenüber der Zeitung. Dabei stehen die Personalkosten ganz oben auf der Einsparliste. Den Angaben zufolge wird Fraport-Chef Wilhelm Bender bereits am kommenden Mittwoch anlässlich der Präsentation der Quartalszahlen über die geplanten Maßnahmen berichten.

Anlass für diese Kostensenkungsmaßnahmen ist der Druck, den die Deutsche Lufthansa AG auf Fraport ausübt. Wolfgang Mayrhuber, Konzernchef der Kranichlinie, will die Gesamtkosten bei der größten deutschen Fluggesellschaft um insgesamt 1,2 Mrd. Euro senken. Dabei strebt man im Zuliefererbereich Einsparungen in Höhe von 300 Mio. Euro an. Fraport betreibt das für die Lufthansa wichtigste Drehkreuz und ist damit einer der größten Zulieferer des Konzerns. Derzeit generiert Fraport den Angaben zufolge 60 Prozent des Umsatzes durch die Lufthansa und deren Star-Alliance-Partner.

Wie die „FTD“ unter Berufung auf Konzernkreise berichtet, fordert Mayrhuber von der Flughafengesellschaft eine Senkung der Gebühren um 60 Mio. Euro. Außerdem werden derzeit Preissenkungen bei Bodenverkehrsleistungen um 20 bis 25 Prozent diskutiert. Das umfasst die gesamte Flugzeug-, Passagier- und Frachtabfertigung, die Fraport neben Lufthansa über 100 weiteren Fluglinien anbietet. Eine Lufthansa-Sprecherin bestätigte gegenüber der Zeitung, dass diesbezügliche Gespräche bereits angelaufen sind. Die Verträge der Lufthansa mit Fraport laufen Ende 2005 aus, hieß es.

Die Belegschaft von Fraport befürchtet unterdessen eine deutliche Anhebung der Arbeitszeiten. So wird eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 40 Stunden pro Woche und Tarifsenkungen im zweistelligen Prozentbereich für den Geschäftsbereich Bodenverkehrsdienste befürchtet. Insgesamt beschäftigt Fraport im Bereich Bodenverkehrsdienste 7.000 Mitarbeiter.



Keine Jobs durch gelockerten Kündigungsschutz

Eine Lockerung des Kündigungsschutzes führt nach einer Studie der Bundesagentur für Arbeit (BA) nicht zu spürbar mehr neuen Einstellungen.

Ihr Institut für Arbeitsmarktforschung (IAB) teilte mit, die Änderungen beim Kündigungsschutz in Deutschland 1996 und 1999 hätten „weder die Zahl der Einstellungen noch die Zahl der Kündigung messbar verändert“.

Die Autoren der Untersuchung widersprechen damit indirekt Forderungen etwa der CDU und FDP den Kündigungsschutz zu lockern, weil

er ein Einstellungshemmnis sei.

In der Studie heißt es: „ Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass dort wo es keinen Kündigungsschutz gibt die Beschäftigungsdynamik nicht zunimmt“.

Im Jahr 1996 waren Kleinbetriebe mit bis zu 10 Mitarbeitern vom Kündigungsschutz ausgenommen worden, 1999 wurde der Schwellenwert auf 5 Mitarbeiter herabgesetzt, seit Januar 2004 liegt er wieder bei 10 Mitarbeitern.

Das IAB erklärte, nach der Lockerung des Kündigungsschutz-

zes 1996 hätten die Betriebe nicht mehr Personal eingestellt, weil die wirtschaftliche Lage insgesamt das nicht erlaubt habe. Nach der Verschärfung 1999 seien zwar mehr Mitarbeiter entlassen, aber auch mehr eingestellt worden. Entscheidend gewesen sei „der damalige konjunkturelle, mit höherer beruflicher Mobilität verbundene wirtschaftliche Aufschwung“.

Laut IAB beruht die Untersuchung auf einer repräsentativen Stichprobe von 5% aller Deutschen Betriebe mit weniger als 30 Mitarbeitern. Die zugrundeliegende Datenbasis umfasse über 50.000 Betriebe mit fast 300.000 Beschäftigten.

Kündigungsschutz im internationalen Vergleich

Die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) hat 2004 eine Studie für 2003 vorlegt, in der die Maßstäbe an die Entlassung von Festangestellten aufgezeigt werden.

Im folgenden einige Auszüge:



Portugal

hat unter den 28 OECD-Staaten die höchsten Hürden bei Entlassungen. Bei Kündigungen aus persönlichen Gründen, wie etwa mangelnder Leistung, gelten lange Fristen, der Betroffene hat umfangreiche Widerspruchsrechte. Gesetzlich vorgeschriebene Abfindungen können 20 Monatsgehälter betragen. Fälle, bei denen die Betroffenen mit vertretbarem Aufwand in Betrieb hätten weiterqualifiziert oder umgeschult werden können, gelten als nicht gerechtfertigt.



In den

Niederlanden

haben Arbeitgeber zwei Möglichkeiten für eine Kündigung: Sie können entweder das staatliche Arbeitszentrum um Erlaubnis bitten, was aber in der Regel lange dauert. Oder sie wenden sich an ein Arbeitsgericht, um schneller zum Ziel zu kommen. Dies kann aber Abfindungen im Umfang von bis zum 18 Monatsgehältern nach sich ziehen. Unter anderem müssen bei Entlassungen Sozialkriterien berücksichtigt werden.

In



Frankreich

müssen Entlassungen aus betrieblichen Gründen dem staatlichen Arbeitsinspektorat gemeldet werden. Ist ein Mitarbeiter mehr als vier Jahre im Betrieb, steht ihm eine Abfindung zu.

In



Großbritannien

haben Arbeitnehmer erst nach zwei Jahren im Betrieb Anspruch auf eine Begründung. Die Kündigung kann auch mündlich erfolgen. Nur bei betriebsbedingten Stellenstreichungen muss unter Umständen die Gewerkschaft einbezogen werden. Die Fristen sind mit einer Woche bis zu zwölf Wochen, je nach Betriebszugehörigkeit, sehr kurz.

In der



Schweiz,

die laut OECD kaum einen besseren Kündigungsschutz als die USA und Großbritannien gewährleistet, müssen dem Entlassenen nur auf Anfrage Gründe

genannt werden. Bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit kann mit Dreimonatsfrist gekündigt werden; dann wird eine Abfindung in Höhe von mindestens zwei Monatsgehältern fällig. Nur aus privaten Gründen darf nicht gekündigt werden.

In den



USA

gibt es so gut wie keinen Kündigungsschutz; Ausnahme ist der Schutz vor Diskriminierung. Die Arbeitgeber müssen weder Fristen einhalten noch Abfindungen zahlen. Selbst Gründe für die Entlassung müssen nur im öffentlichen Dienst angegeben werden. Die Kündigung kann mündlich von einem Tag auf dem anderen erfolgen.



Barbara Bleicher

Geschäftsführerin VL

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten von Unternehmen – ein „Irrtum der Geschichte“?

Unternehmer machen gegen die Arbeitnehmer - Mitbestimmung in deutschen Unternehmen mobil

Der ehemalige Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI), Michael Rogowski will die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmern in den Aufsichtsräten der Unternehmen abschaffen. „*Mitbestimmung im Aufsichtsrat war ein Irrtum der Geschichte*“ sagte Rogowski in einem Interview mit dem Stern.

Anlass ist ein geplanter Vorstoß der Spitzenverbände von Industrie und Arbeitgebern, BDI und BDA, die Macht der Arbeitnehmervertreter empfindlich zu beschneiden. Wie das Handelsblatt berichtete, fordert eine Kommission beider Verbände u.a., dass in jedem Unternehmen Eigentümer und Belegschaft die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aushandeln. Kommt es zu keiner Einigung, dann soll die Arbeitnehmerseite nur ein Drittel statt bisher die Hälfte der Aufsichtsratsmandate besetzen. Auch den Einzug von "unternehmensfremden" Gewerkschaftsfunktionären in den Aufsichtsrat wollen BDI und BDA erschweren.

Die Spitzenverbände begründen ihren Vorstoß mit dem Start der europäischen Aktiengesellschaft und der in Brüssel derzeit verhandelten EU-Fusionsrichtlinie.

Die Pläne von Industrie- und Arbeitgebern stoßen vor allem bei den Gewerkschaften auf erbitterten Widerstand, sind allerdings auch im Unternehmerlager höchst umstritten.

„Die Verbandsspitzen in Berlin sind offenbar völlig durchgeknallt“ zitierte der Spiegel einen nicht näher bezeichneten Chemiemanager.

Daimler Chrysler – Chef Jürgen Schrempp hat sich hinter das deutsche Modell der Mitbestimmung in Unternehmen gestellt. Die Kritik des Industrielobbyisten Michael Rogowski an Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten hält der Topmanager für unbegründet.

Dem Hamburger Magazin „Stern“ sagte Schrempp, „er habe alles im allem mit der Mitbestimmung sehr gute Erfahrungen gemacht“. Sowohl als Vorstandsvorsitzender von Daimler Chrysler als auch zuvor als Chef DASA habe er es auf der Arbeitnehmerseite insgesamt immer mit sehr kompetenten Menschen zu tun gehabt, die mit dem Unternehmen und dessen Erfolg eng verbunden gewesen seien. „Ich bin damit gut gefahren“, fügte Schrempp hinzu.

Obwohl die Mitbestimmung vielfach als Hemmnis für Einstellungen genannt wird, hat Daimler Chrysler nach Schrempps Worten in diesem Jahr weltweit 7.000 neue Arbeitsplätze geschaffen, davon 2.000 in Deutschland. Im nächsten Frühjahr werden wir im Werk Rastatt nochmals 800 Menschen eingestellt, kündigte der Vorstandschef an.

Auch Porsche-Chef Wendelin Wiedeking stellt sich hinter das Deutsche Mitbestimmungsmodell „Ich teile die Auffassung von Jürgen Schrempp zur Mitbestimmung voll und ganz“, sagte Wiedeking der Financial Times Deutschland.

Die Mitbestimmung, nach der Arbeitnehmervertreter neben der Kapitaleseite mit im Aufsichtsrat sitzen, habe sich bewährt „wir sind bei Porsche damit gut gefahren“, betonte Wiedeking.

Deutliche Mehrheit für Mitbestimmung!

82 Prozent der Arbeitnehmer sind gegen Verringerung des Einflusses in Aufsichtsräten

Auch bei der Bevölkerung findet die Mitbestimmung in deutschen Unternehmen breite Unterstützung. In einer von der Hans-Böckler-Stiftung (HSB) in Auftrag gegebenen TNS-Emnid-Umfrage erklärten 82% der Befragten, die Mitspracherechte der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften sollten nicht verringert werden. Darüber hinaus wird die Mitbestimmung von einer deutlichen Mehrheit als notwendig, motivationssteigernd und positiv für die Entwicklung der Unternehmen betrachtet.

In der TNS-Emnid-Umfrage erklärten 88 % der Befragten, die betriebliche Mitbestimmung steigere die Motivation und Identifikation der Mitarbeiter. Nur 9 % waren anderer Meinung. Für notwendig halten die Mitbestimmung halten 86%. Dass die Mitbestimmung die Entwicklung der Unternehmen positiv fördere, wurde von 85% der Befragten bejaht. Die Meinungen der Befragten gehen in West- und Ostdeutschland nicht auseinander. Auch Altersklasse oder Schulbildung spielt bei der Einschätzung keine Rolle.

Grundsätzliches zur Unternehmensmitbestimmung

Die ersten Vorläufer der heutigen Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern in den Unternehmen gab es bereits Ende des 19. Jahrhunderts. Mit der Novellierung der Gewerbeordnung 1891 wurde die Möglichkeit zur Bildung von Arbeiterausschüssen in Unternehmen geschaffen.

In der Weimarer Republik wurde die Mitbestimmung konkretisiert und 1920 im Betriebsrätegesetz auf eine juristische Grundlage gestellt. Die Nazis beendeten diese Entwicklung vorerst.

1951 wurde nach heftigen Konflikten in denen sogar mit Generalstreik gedroht wurde das Montanmitbestimmungsgesetz für Kohle- und Stahlunternehmen verabschiedet. Das sieht eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrates vor, d.h., Kapital- und Arbeitnehmerseite besetzen jeweils die Hälfte der Aufsichtsratsplätze. Hinzu kommt eine neutrale Person für Patsituationen.

Für Firmen von 500 bis 2000 Mitarbeitern gilt seit 1952 das Betriebsverfassungsgesetz. Hier steht den Vertretern der Arbeitnehmer 1/3 der Sitze in dem Gremium zur Verfügung.

Firmen aus allen Branchen mit mehr als 2000 Beschäftigten wie die Lufthansa AG müssen sich seit 1976 nach dem Mitbestimmungsgesetz richten. Das sieht ebenfalls eine paritätische Besetzung vor. Allerdings zählt die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden im Konfliktfall doppelt. Dieser wird von den Anteilseignern bestimmt.

Die Vertreter der Beschäftigten sind also im Konfliktfall faktisch in der Unterzahl.

Der Konflikt fall liegt dann vor, wenn es bei einer Abstimmung in Aufsichtsrat zu einer Stimmengleichheit der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite kommt.

Allerdings ernennen Sie zusammen mit den VertreterInnen der Kapitaleseite den Vorstand, genehmigen den Geschäftsbericht und sind der Hauptversammlung der Aktionäre rechenschaftspflichtig.

Aufsichtsratswahl bei LHT im Frühjahr 2005

Da im Frühjahr 2005 die Wahl des Aufsichtsrates der Lufthansa Technik ansteht möchten wir aufzeigen, wie selbige verlaufen wird:

Da LHT aus mehr als 10.000, aber nicht mehr als 20.000 ArbeitnehmerInnen besteht, werden somit **16 Mitglieder in den Aufsichtsrat gewählt**. Die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder wird von den Anteilseignern gestellt. Im vorliegenden Fall, da es sich um eine Aktiengesellschaft handelt, bestellt durch die Hauptversammlung, die andere Hälfte wird von den Arbeitnehmern gewählt.

Das Mitbestimmungsgesetz regelt die Verteilung der Arbeitnehmersitze. Danach müssen in einem 16-köpfigen Aufsichtsrat 6 ArbeitnehmerInnen des Unternehmens sein und zwei ArbeitnehmervertreterInnen von Gewerkschaften gewählt werden.

Hinsichtlich der Gewerkschaftsvertreter bestimmt das Gesetz keine spezifischen Wählbarkeitsvoraussetzungen. Entscheidend ist allein, dass der Betreffende von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vorgeschlagen wird.

Ein Arbeitnehmervertreter muss leitender Angestellter sein. Dieser wird von den leitenden Angestellten gewählt.

Es ist ein Wahlvorstand zu bestellen, der aus mindestens 3 Mitgliedern bestehen muss.

Dem Wahlvorstand muss nach § 5 Abs. 2 WO ein leitender Angestellter angehören, wenn im Betrieb mindestens 5 leitende Angestellte beschäftigt sind.

Die Aufgaben eines Betriebswahlvorstandes sind im wesentlichen:

- **Aufstellung einer Wählerliste**
- **Entscheidung über Einsprüche gegen Richtigkeit der Wählerliste**
- **Aushang von Bekanntmachungen des Unternehmenswahlvorstandes**
- **Leitung der Stimmabgabe im Betrieb**
- **Auszählung der abgegebenen Stimmen**
- **Erstellung der Wahlniederschrift**
- **Übersendung der Wahlakten an den Unternehmenswahlvorstand**

Die Wahl bei Lufthansa Technik findet in Form der Delegiertenwahl statt, sofern nicht die Wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die unmittelbare Wahl beschließen.

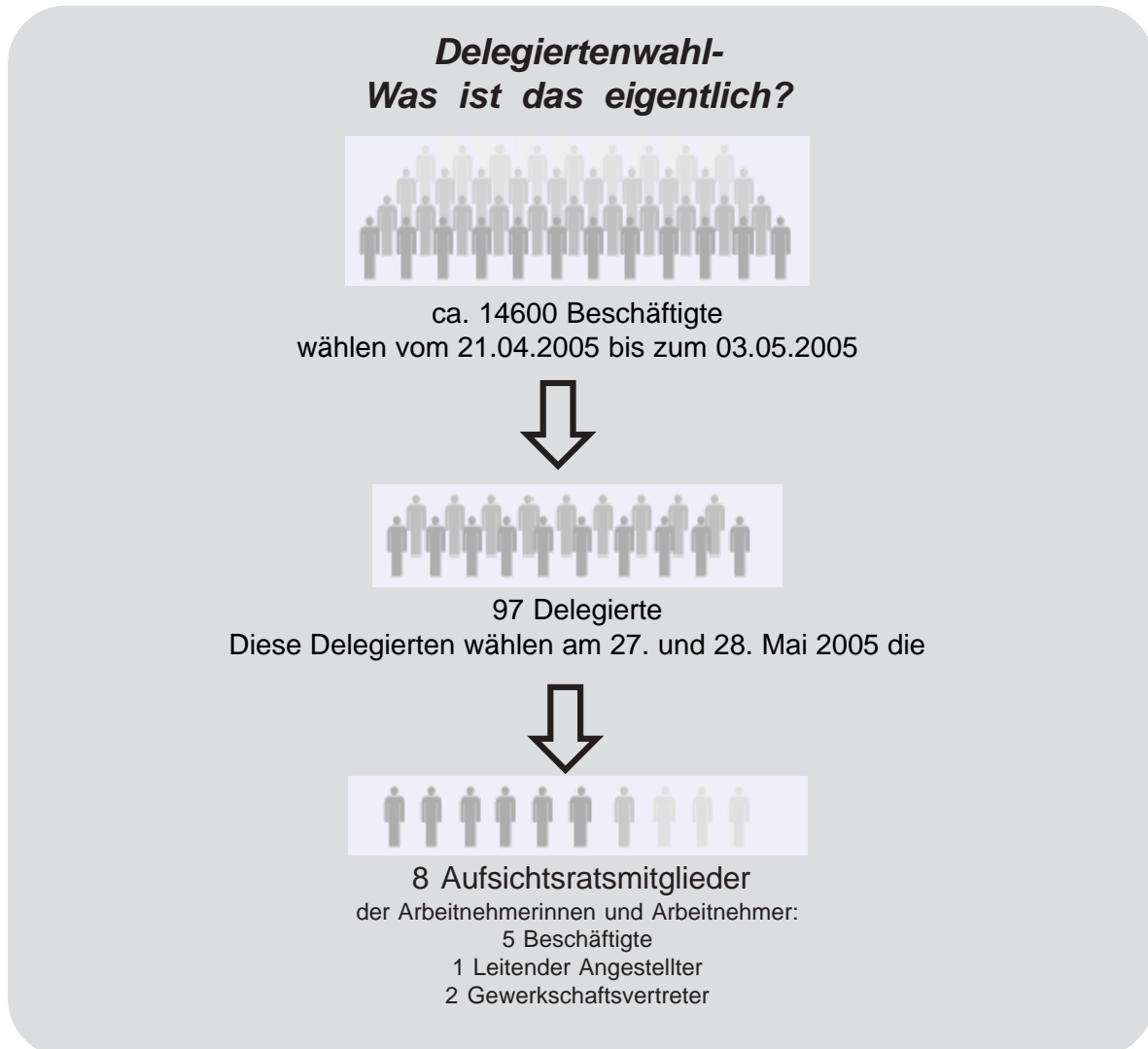
Die ArbeitnehmerInnen wählen in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl Delegierte. Wird für einen Wahlgang nur ein Wahlvorschlag gemacht, so gelten die darin aufgeführten ArbeitnehmerInnen in der angegebenen Reihenfolge als gewählt. Auf 90 wahlberechtigte ArbeitnehmerInnen entfällt ein Delegierter.

Damit die Anzahl der so gewählten Delegierten überschaubar bleibt, wird die Zahl der gewählten Delegierten durch einen festgelegten Rechenschlüssel verkleinert. Um dem ursprünglichen Wert gerecht zu werden, erhalten diese Delegierten analog zur Verringerung der ursprünglich errechneten Zahl eine Erhöhung ihrer jeweiligen Stimmenanteile. Auf einer Liste wird die Anzahl der Stimmen für jeden Delegierten vermerkt.

Dies bedeutet, dass ein Delegierter von einer großen Station, wie Frankfurt oder Hamburg (da er mehr Wahlberechtigte vertritt), mehr Stimmen hat, als beispielsweise ein Delegierter aus Hannover oder Nürnberg.

Die nach diesem Verfahren in den Betrieben gewählten Delegierten wählen in einer Delegiertenversammlung die Aufsichtsratsmitglieder der ArbeitnehmerInnen. Die Stimmabgabe erfolgt durch Abgabe von Stimmzetteln in dafür vorgesehenen Wahlumschlägen. Hat ein Delegierter mehrere Stimmen, so gibt er für jede Stimme einen Stimmzettel in einem Wahlumschlag ab.

Hier noch mal der Ablauf in grafischer Darstellung:



Die abgegebenen Stimmen werden unverzüglich nach der Wahl öffentlich ausgezählt. Anschließend werden das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten in der Delegiertenversammlung bekannt gegeben. Die Betriebswahlvorstände werden umgehend über das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten informiert.

Der Betriebswahlvorstand gibt dann das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten unverzüglich für die Dauer von zwei Wochen bekannt.

Der Hauptwahlvorstand benachrichtigt die Gewählten schriftlich von ihrer Wahl. Gleichzeitig übermittelt er dem Unternehmen das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten.

Ebenso werden die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften darüber unterrichtet.

Damit ist der komplizierte Wahlvorgang beendet und die Arbeit im neuen Aufsichtsrat kann beginnen.



Barbara Bleicher
Geschäftsführerin VL

Doch noch das Blatt gewendet



Die „unendliche Geschichte“ der Strukturtarifverhandlungen in der LHT hat einen wichtigen Meilenstein erreicht. Ich möchte hier von der Entwicklung der letzten beiden Monate berichten: Am 3. und 4. November hat in Hamburg die Techniktarifkommission getagt. Die VL/ver.di-Tarifkommission erläuterte dem Arbeitgeber nochmals die berechtigten Forderungen.

Die Situation spitze sich jedoch erheblich zu. Von Seiten der LHT wird zwar gern über eine neue Eingruppierung der Kolleginnen und Kollegen gesprochen, die gleichzeitig einzuführende neue Vergütungstabelle war jedoch an vielen Stellen in den zu erreichenden Tabellenendwerte stark abgesenkt. Hierbei ist anzumerken, dass der Arbeitgeber die Eingruppierungen lediglich „redaktionell“ in den neuen Vertragsentwurf übernommen hat, wenn man von einigen, wenigen Ausnahmen absieht. Dies bedeutet, dass die heutigen Vergütungsgruppen lediglich neue Bezeichnungen bekommen haben. Um es mit Herbert Grönemeyer zu sagen: „Alles bleibt anders...“.

Man könnte es – etwas vereinfacht – so ausdrücken:

Selbst wenn es uns gelingen würde unsere Eingruppierungsforderungen zu 100% umzusetzen, hätte die Masse der Mitarbeiter günstigenfalls das gleiche Entgelt wie heute.

Die vier Details der Arbeitgebervorstellung zur Eingruppierungsumsetzung sind schnell aufgezählt:

Plus: Verbesserung der „Durchlaufgeschwindigkeit“ von VG 5 zur VG 9

Plus: Einheitliche Eingruppierung nunmehr aller MM2 (LMT) in VG 10,

Minus: Dramatische Abgruppierung der Wartungstechniker,

Minus: Abgruppierung der Planer / Sachbearbeiter.

- Fertig -

Besonders problematisch war auch die generelle Einführung des 2-jährigen turnusmäßigen Steigens in der Tabelle. Wobei die Anzahl der möglichen Intervalle nicht mehr wie bisher auf 6 festgelegt ist, sondern in den höheren Vergütungsgruppen gar noch zunimmt. Die Mitarbeiter, die nach 1990 eingestellt wurden, würden an dem Verfahren, jetzt wieder mit 2-jährigem Turnus zu steigen, sicherlich ihre „große Freude“ haben.

Auch hier eine – stark vereinfachende – Aussage:

Wenn man schon nicht mehr so viel Endgehalt erhält, so sollte man wenigstens länger drauf warten. – Verkehrte Welt!

Die vom Schlichter zugesagten 5,2 Mio. Euro waren schlichtweg verschwunden. Anstatt die Tabelle im ersten Jahr um 5,2 Mio. Euro zu erhöhen, sollte sie – nach eigenen Aussagen der Geschäftsleitung – **um genau diesen Betrag abgesenkt werden.**

Ein solches „Angebot“ auf unsere Forderung ist bei einem positiven Ergebnis des LHT Konzerns nicht zu nicht vermitteln, sondern fast schon „ehrenrührig“.

Auf einer Mitgliederversammlung und über ein ausführliches Flugblatt hatte VL/ver.di über diesen Sachstand berichtet. Die Mitgliedschaft war – gelinde gesagt – entsetzt. Mit einem solchen „Angebot“ hatte tatsächlich niemand gerechnet. Unseren Tarifkommissionsmitgliedern wurde gar vorgeworfen, ein solches Papier „in die Hand genommen“ zu haben, was auch verständlich ist. Es musste also dringend gehandelt werden.

Am 8.12.04 wurde in einer sehr anstrengenden Sitzung der Konzerntarifkommission ein Ergebnis erreicht, in welchem ein Bestandteil die Strukturverhandlung sind. Es ging in diesem Abschluss in der Hauptsache um den Vergütungs- und den Manteltarifvertrag. **Es wurde aber auch in diesem Abschluss geklärt, dass die vom Schlichter zugesagten 5,2 Mio. Euro nicht aus der Tabelle zu entfernen sind, wie von LHT geplant, sondern eingearbeitet werden müssen. Die LHT hat die Tabelle somit zurückgezogen!** Die dringende Forderung der Mitgliedschaft wurde somit umgesetzt. In dem Abschluss ist geregelt, dass die Umsetzung der Schlichtungsvorgabe, bis zum 31.3.2005 zu erfolgen hat. **Es gibt also jetzt endlich einen Zwischenerfolg in dem extrem langwierigen Prozess zur Findung eines gerechten Entgeltrahmenvertrages.**

Werner Zielina



Beitrittserklärung

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

Name: _____

Vorname: _____

PLZ: _____

Wohnort: _____

Strasse: _____

Hausnummer: _____

Geb.-Datum: _____

Telefonnummer: _____

Beschäftigt als: _____

E-Mailadresse: _____

Betrieb: _____

Dienststelle: _____

Eintritt ab: _____

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: _____

Vorname: _____

PLZ: _____

Wohnort: _____

Strasse: _____

Hausnummer: _____

Geb.-Datum: _____

Telefonnummer: _____

Beschäftigt als: _____

E-Mailadresse: _____

Betrieb: _____

Dienststelle: _____

Eintritt ab: _____

Beitragshöhe: _____

Beitragsverhältnis: Ver.di 3/4 VL 1/4

Krankenkasse: _____

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 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:

Barbara Bleicher, Reinhard Bind, Bernd Michel, Heinz-Werner Langendörfer, Waldemar Becker, Frank Schott

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 912

Druckerei: Chmielorz GmbH, 65205 Wiesbaden Nordenstadt, Ostring 13 Tel.: 06122/770901, Fax: 01622/7709181