



MAGAZIN

Ausgabe 02/2017

- DLH Bilanz 2016
- DLH Geschäftsbericht 1. Quartal
- Zukunft des MRO Marktes
- Ju 52 fliegt wieder
- HAM WT und die Zukunft

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
© Miredi/fotolia



VORWORT

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott

Liebe Mitglieder,

liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich begrüße Sie recht herzlich zur 2. Ausgabe unseres VL-Magazins in diesem Jahr.

Schon oft habe ich beim Verfassen meines Vorworts vor einem leeren Blatt gesessen und lange überlegt: Was könnte ich diesmal schreiben? Was gibt es Neues und vor allem gibt es auch mal gute Nachrichten, die ich an dieser Stelle weitergeben kann? Sicherlich werden Sie aus eigener Erfahrung wissen, dass das eine fast schon unmögliche Aufgabe ist. Der Druck auf die Belegschaft ist und bleibt weiterhin sehr hoch!

Nun ist mir leider nichts Positives bekannt, über das ich hier berichten könnte, aber es geschehen Dinge, die sich keiner so richtig erklären kann...

Wir erinnern uns:

Im vergangenen Jahr übte der Arbeitgeber erheblichen Druck auf die Betriebs- und Tarifpartner aus, um die Kosten im WT-Bereich dauerhaft zu senken und somit die Wettbewerbsfähigkeit herzustellen. Der Bereich sei auf dem Markt nicht zukunftsfähig. Die Anzahl der Belegschaft müsse auch im Falle einer Lösung zur Kostensenkung 700 Mitarbeiter abbauen und eine dauerhafte Beschäftigungszusage könne auch nicht gegeben werden.

Sollten sich die Betriebs- und Tarifpartner nicht bis zu einem vorgegebenen Stichtag einigen können, wäre die Schließung des Bereichs HAM WT unausweichlich und das Schicksal der dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen endgültig besiegelt.

Angesichts dieses für alle Arbeitnehmer angedrohte Horrorszenario wurde auf der Betriebs- als auch auf der Tarifebene hart mit dem Arbeitgeber um eine Lösung gerungen und fand in quasi der letzten Sekunde einen nicht unumstrittenen Kompromiss, um die Ar-

beitsplätze zu sichern und den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten.

Nun konnte man am 23.03.2017 im Hamburger Abendblatt aus einem Interview mit Herrn Bußmann entnehmen, der notwendige Abbau von 700 Arbeitsplätzen könne über 5 - 10 Jahre „gestreckt“ werden.

Moment mal! Wurde nicht erst noch vor ein paar Monaten die Situation im WT-Bereich als derart prekär bezeichnet, dass ein sofortiges Handeln unbedingt notwendig ist? Wurden hier die Arbeitnehmervertreter etwa seitens der Geschäftsleitung mit falschen Daten, Zahlen und Fakten hinters Licht geführt?

Oder konnten die verantwortlichen Manager die Auftragslage und hohe Einlastung im WT-Bereich tatsächlich nicht vorhersehen?

Sollte der erste Fall zutreffen, dann wäre das ein bisher nie dagewesener Vertrauensmissbrauch der eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den Betriebs- und Tarifpartnern und der Geschäftsleitung nahezu unmöglich machen würde! In Verhandlungen wesentlich mit falschen Zahlen zu agieren, das will und das kann ich mir nicht vorstellen.

Bleibt eigentlich nur noch die zweite Möglichkeit, die aber nicht weniger schlimm ist.

Aufträge zur Überholung von Triebwerken fallen nicht einfach vom Himmel und sollte der eine oder andere Auftrag ungeplant hereinkommen, dann doch sicher-

lich nicht in einem solchen Umfang, der die Auslastung derart explodieren lassen würde?

Es liegt nun an der Geschäftsleitung, den Arbeitnehmervertretern dieses Mysterium nachvollziehbar zu erklären! Nicht nur die Mitbestimmung und der Tarifpartner haben ein Recht darauf zu wissen, was hier passiert ist, sondern und vor allem die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die umfangreiche Zugeständnisse geleistet haben, um ihre Arbeitsplätze zu sichern!

Was auch immer nun der Grund sein mag für diese plötzliche Entwicklung, nachdenklich machen mich in diesem Zusammenhang mehrere Artikel in der deutschen Presse, die sich auf die geplante Erhöhung der Vorstandsgehälter beziehen.

Dort ist zu lesen, dass das Präsidium des Lufthansa Aufsichtsrats die Anhebung der Boni damit begründet, dass es immer schwieriger werden würde, geeignete Kandidaten zur Nachbesetzung frei gewordener Vorstandsposten zu finden, weil hier zu wenig bezahlt wird.

Wow! Welches Licht diese Aussage auf unsere derzeitigen Vorstände wirft, das mag sich jeder selbst ausmalen! Wertschätzung und hundertprozentige Rü-

ckendeckung sehen nach meiner Auffassung etwas anders aus.

Ja, es geschehen Dinge, die sich keiner so richtig erklären kann.

In diesem Sinne, viel Spaß beim Lesen!

Herzlichst Ihr

Frank Schott

Bundesvorsitzender



DLH AG - Bilanz 2016

Eine Interpretation des Geschäftsberichtes

Das Konzernergebnis belief sich 2016 auf **1.776.000.000,00 €**. Das sind **4,6% mehr als in 2015** – 1.698 Mio. €. Ein Rekordergebnis!

Der **operative Gewinn** eines Unternehmens wird an der Kennzahl „Adjusted EBIT“ gemessen.

Hier wies der LH-Konzern mit 1,752 Mrd. € einen um 3,6 % niedrigeren Wert als 2015 aus. Davon entfielen auf die Passage Group 1.527 Mio. € (+1,5 %), auf die Technik 411 Mio. € (-9,5 %), im Catering auf 104 Mio. € (+ 5,1 %), auf die Logistik -50 Mio. € (Vorjahr +75 Mio. €) und auf Sonstige -236 Mio. € (+36,2 % ggü. -370 Mio. € Vorjahr).

Die Deutsche Lufthansa AG will 0,50 € je Aktie Dividende ausschütten! Es handelt sich dabei nur um 10,3% des EBIT. Das bedeutet aber trotzdem eine Dividendenrendite von 4,1%. Zum Vergleich: die Zinsen für Tagesgeld betragen derzeit 0,01% - 0,1%.

Prognose für 2017: das Konzernergebnis würde deutlich unter Vorjahr liegen.

Die Eigenkapitalquote konnte um 2,6 Punkte auf 20,6% erhöht werden. Das Ziel für die Zukunft ist eine Eigenkapitalquote von 25%. Je höher die Eigenkapitalquote ist, umso höher sind die finanzielle Stabilität und die Unabhängigkeit gegenüber Fremdkapitalgebern und damit verringern sich die Kosten für Kredite.

Der operative Cashflow verringerte sich um 4,3% von 3.393 Mio. € (2015) in 2016 auf 3.246 Mio. €. Diese Kennzahl gibt Auskunft darüber, ob ein Unternehmen aus eigener Kraft Investitionen tätigen und Schulden tilgen kann.

Als Meilensteine 2016 sind hier zu nennen: die Wet-Lease Vereinbarung mit Air Berlin, die Komplettübernahme von Brussels Airlines und die Joint Ventures mit Air China und Singapore Airlines. Die Einigung zur Betrieblichen Alters- und Übergangsvorsorge mit der Flugbegleiter Gewerkschaft UFO hat zu einem Einmaleffekt bei der Senkung der Personalaufwendungen um 661 Mio. € geführt.

Die Risiken der Zukunft sind der volatile Mineralölpreis, volatile Devisen, Cyber Angriffe aber auch die globalen politischen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Finanzmärkte. Genannt wurde auch die Eventualität des sinkenden Engagements und der abnehmenden Verbundenheit der Mitarbeiter zur Lufthansa Group.

Es wurde im Jahr 2016 13% weniger investiert als in 2015, nämlich nur 2.236 Mio. €. Der Buchwert für Flugzeuge und Reservetriebwerke stieg im Jahr 2016 von 12,574 Mrd. € auf 13,504 Mrd. €.

Die Zahl der Fluggäste erhöhte sich um 1,8% auf 109.670.000 Passagiere und es wurden auch mehr Sitzkilometer angeboten, nämlich 286.555.000.000 km/Sitz, 4,6% mehr als in 2015. Davon wurden 226.633.000.000 km/Sitz auch verkauft, nur noch 2,8% mehr als in 2015. Was die Stückelose deutlich sinken ließ: von 8,3 € ct 2015 auf 7,8 € ct 2016. Lufthansa Cargo konnte 2016 1% mehr Tonnenkilometer als 2015 anbieten: 15.117 Mio. km/t, davon wurden 10.071 Mio. km/t verkauft, 1,4% mehr als 2015. Das ergab verkaufte Gesamt-Tonnenkilometer in 2016 32.300 Mio. km/t gegenüber 29.928 Mio. km/t 2015. Aber trotz niedriger Treibstoffkosten verringerten sich die Verkehrserlöse gegenüber dem Vorjahr von 25.506 Mio. € um 3,3% auf 24.661 Mio. €. Dafür stiegen andere Betriebserlöse von 6.550 Mio. € (2015) auf 6.999 Mio. € (2016). Die Technik ist der Spitzenreiter mit einem um 8% gesteigerten Außenumsatz auf 3.517 Mio. € und Catering mit 2.550 Mio. €, eine Steigerung von 6,9% im Vergleich zum Vorjahr.

Die Kerosinrechnung war dank des niedrigen Mineralölpreises um 15,5% noch einmal niedriger als im Vorjahr und betrug 4.885 Mio. € für 9,3 Mio. t Kerosin. Leider beinhaltet diese Summe -905 Mio. € für die Preissicherung – soll heißen, die Lufthansa hat sehr teuer Optionen für Kerosin in der Vergangenheit, als der Mineralölpreis sehr hoch war, für 2016 eingekauft.

Der Personalaufwand verminderte sich um 8,9 Prozent auf 7.354 Mio. € (2015: 8.075 Mio. €). Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl stieg um 3,1 Prozent auf 123.287 Mitarbeiter, davon arbeiten 54,9% 2016 in Deutschland (2015: 55,5% von 119.559 Mitarbeitern). Für insgesamt mehr Personal wird weniger Geld bezahlt, vielleicht weil fast die Hälfte davon im günstigeren Ausland arbeitet? Sicher ein Effekt, der zu einem positiven Ergebnis beigetragen hat, im Gegensatz zu den steigenden Bezügen des Vorstands.

Zitat Geschäftsbericht 2016, Seite 26:

„Soziale Verantwortung wird umfassend wahrgenommen“

„In der Dienstleistungsbranche sind engagierte und qualifizierte Mitarbeiter unabdingbar. Daher sind für

die Lufthansa Group vor allem die Stärkung des Mitarbeiterengagements, eine zeitgemäße Personalstrategie, passgenaue Weiterbildungsangebote sowie Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber wichtig. So hat die Lufthansa Group unter anderem die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch individuelle Teilzeitmodelle weiter vorangetrieben. Bei notwendigen Anpassungen der Personalkapazitäten geht die Lufthansa Group sozialverträglich vor.“

Meine Lesart: Die Dezentralen Stationen werden geschlossen, HAM WT hat einen kostengünstigeren Tarifvertrag, die Vergütungserhöhung bei der LHT wurde gekürzt, einen Sozialplan für HAM WM4 gibt es noch nicht. Oder wie viele Kindergartenplätze bietet Lufthansa seinen Mitarbeitern an? Wie hoch sind die

Arbeitgeberbeiträge zum LH-Sportverein? Wann war Ihre letzte berufliche Weiterbildung?

Der folgende Absatz in dem Brief des Vorstandes an die Aktionäre: „Herausforderung im kommenden Jahr bleibt es, die Mitarbeiter, die den erforderlichen Wandel der Lufthansa Group bisher nicht aktiv begleiten, von der Notwendigkeit zur Veränderung zu überzeugen. Denn die Sicherung der Zukunftsfähigkeit ist – nach der Sicherheit unserer Passagiere – unsere wichtigste Aufgabe.“ macht es für mich spannend, was die Deutsche Lufthansa AG Ihren Mitarbeitern 2017 abverlangen möchte.

Uta Dechert

DLH-Zwischenbericht

erstes Quartal 2017

DLH-Zwischenbericht erstes Quartal 2017

Die erhöhte Verkehrsleistung sowohl im Passagier- als auch im Frachtgeschäft lässt den Umsatz um 11,2% auf 7.691 Mio. € deutlich steigen. Wenn wir nur den Adjusted EBIT in Q1/2017 betrachten, wurde mit 25 Mio. € das beste Quartalsergebnis seit 2008 erzielt. Dabei verhelfen vor allem die Lufthansa Technik AG und Lufthansa Cargo AG dem Konzern zu diesen erfreulichen Quartalszahlen. Bei der Technik konnten neue Kundenverträge mit einem Gesamtvolumen von 940 Mio. € abgeschlossen werden. Bei Cargo wurden erste Maßnahmen des strategischen Kostensparprogramms erfolgreich abgeschlossen. Catering konnte seine Ergebnisse unter anderem dadurch verbessern, dass die Zentralproduktion nach Tschechien verlagert wird.

Leider steigen die Finanzschulden um 11,5% auf 6,5 Mrd. € und die kurzfristigen Verbindlichkeiten steigen um 22,6% auf 13,5 Mrd. €. Das Eigenkapital sinkt um 4,7% auf 6.800 Mio. € und somit die Eigenkapitalquote auf 17,9%. Das Konzernergebnis liegt 60 Mio. € niedriger als die -8 Mio. im 1. Quartal 2016.

Die Deutsche Lufthansa Passage hat leider ein rückläufiges Ergebnis. Alle Airlines beklagen erhöhte Technik- und Treibstoffkosten. In das Gesamtergebnis fließen erstmals auch die Ergebnisse der Brussels Airlines/SN Airholding ein. Dadurch erhöht sich auch die Mitarbeiterzahl auf 128.541. Ohne die Zahlen der SN Airholding wäre das Gesamtergebnis um weitere 22 Mio. € höher. Die Pensionsrückstellungen steigen um 3,5% auf 8.656 Mio. €. Die gesamten Verkehrserlöse der LH-Group steigen um 4,3% auf 4.500 Mio. €.

Durch die Grundsatzeinigung mit der VC wird im Laufe des Jahres ein positiver Einmaleffekt, eine Entlastung bei den Pensionsverbindlichkeiten im hohen dreistelligen Mio. € Bereich, erwartet. Die Gefahr eines Streiks mit möglichen Ergebnisbelastungen besteht nach Meinung der Geschäftsführung derzeit nicht. Ansonsten gilt anzumerken: In Österreich wird die Halbierung der Ticketsteuer ab 2018 beschlossen. Das (Lufthansa)Terminal 2 am Münchner Flughafen wird vom Londoner Skytrax-Institut zum besten Terminal weltweit gewählt.

Uta Dechert

Lufthansa Hauptversammlung 2017

Wir fliegen am 5. Mai 2017 vom Baden Airpark mit einem A319 der Air Berlin in Eurowingsfarben nach Hamburg und werden von dem typischen Hamburger Schmuddelwetter empfangen. Dieser feine horizontal kommende Nieselregen, der durch alles durchgeht. Dieses Jahr findet die Lufthansa-Hauptversammlung nicht im Congress Centrum Hamburg statt, wie in den vergangenen Jahren. Das CCH wird gerade renoviert. Davor fand die Aktionärsversammlung in der Lanxess-Arena in Köln statt. Dort findet zurzeit die Eishockeymeisterschaft statt. Dieses Jahr sind wir in einer Messehalle. Viele Besucher finden eine Messehalle nicht so charmant wie das Congress Centrum.

Herr Spohr begrüßt die ca. 1400 anwesenden Aktionäre und präsentiert in seiner Rede einen Querschnitt durch den Jahresbericht 2016. Er begründet die Wahl des Austragungsortes der diesjährigen Aktionärshauptversammlung mit dem Standort der Technik in Hamburg. Dass die Arbeitsplätze in Hamburg stetig in Niedriglohnländer „outgesourced“ werden, verschweigt er.

Vormittags können sich alle Brezeln nehmen, zum Mittagessen gibt es Bockwürste und Kartoffelsuppe, nachmittags gibt es Kaffee mit Käse- und Kirschkuchen. Während der ganzen Veranstaltung stehen kalte Getränke zur freien Bedienung bereit.

Es melden sich viele verschiedene Sprecher mit ganz unterschiedlichen Fragen. Mal intelligenter, mal weniger geistreich, manchmal komisch. Je nach Thema antworten dann die Mitglieder des Aufsichtsrates und des Vorstandes. So beantwortet z. B. Frau Christine Behle, Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende, die Fragen bezüglich des von ihr verantworteten Konfliktes wegen der Streiks des Flughafenpersonals an verschiedenen Orten und beteuert, dass sie selbst nicht gestreikt habe, weil sie eben nicht Angestellte eines Flughafens sondern bei ver.di beschäftigt sei. Wir erfahren, dass die Einsparung der Printmedien in der Business-Class jährlich 1000 Tonnen Kerosin einspare. Die Lufthansa ist zurzeit (noch) die einzige Airline, die kostenfrei in der Economy auf innerdeutschen Flügen etwas zu trinken und zu essen anbietet. Herr Spohr bekräftigt glaubhaft, dass es immer noch sein erklärtes Ziel sei, die Lufthansa zu einer *****-Airline führen

zu wollen. Dass man aber nur mit Premiumprodukten alleine nicht erfolgreich sein würde und deshalb eben auch eine Eurowings brauche, die den Low-Cost und Leisuretravelmarkt und Punkt zu Punktverkehr abdecken soll. Mit den Punkt zu Punkt Angeboten würde die Eurowings zusätzlich der LH-Classic Passagiere zuführen und umgekehrt. Mehrere Sprecher beklagten die ignorante Behandlung ihrer Reklamationen. Herr Spohr entschuldigte sich jeweils und versprach den einzelnen Fällen nachgehen zu wollen und wenn es berechtigt sei, für Kompensation zu sorgen. Auch wurde gefragt, ob sich bei der Lufthansa ein Fall im Umgang mit Passagieren wie bei der United ereignen könne. Das wurde verneint.

Es wird erklärt, dass die 55000 deutschen Mitarbeiter jedes Jahr, wenn es eine Ergebnisbeteiligung gibt, dafür Belegschaftsaktien zeichnen dürfen und dieses auch zum größten Teil tun. Die Mitglieder des Vorstands nehmen zu 100% die ihnen jährlich als Tantieme angebotenen Aktien.

Im Verlauf der Versammlung stimmten die Aktionäre der Entlastung des Vorstands und Aufsichtsrats sowie allen anderen Tagesordnungspunkten mit großer Mehrheit zu.

Aus dem Gewinn des Konzerns werden üblicherweise 10 - 25% als Dividende an die Aktionäre ausbezahlt. Dieses Jahr leider nur 15% - nämlich 0,50 € / Aktie im Gesamtvolumen von 234 Mio. €. Wenn die derzeit 69,8% Aktionäre mit deutscher Staatsangehörigkeit unter 50% sinken würde, führe dies zur Erlöschung der Betriebserlaubnis. Um jederzeit garantieren zu können, dass die Mehrheit der Aktien in Deutschem Eigentum ist, hat die Deutsche Lufthansa 468.818.054 Namensaktien - jeder Aktionär ist mit Namen und Personalien bekannt - ausgegeben. Es gibt derzeit 54,51% institutionelle und 45,49% private Anleger. Dagegen sind heute schon weniger als 50% der Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt. Meiner Meinung nach wird die Mehrheit der Mitarbeiter in Niedriglohnländern beschäftigt - das garantiert Profit und damit Dividende für die Aktionäre.

Uta Dechert

Zukunftsvertrag HAM WT - die unendliche Mär

Es ist jetzt bald ein gutes Jahr her, dass mit den Challenge Vorgaben ein WT-Zukunftsvertrag zwischen der Geschäftsleitung (GL), dem Betriebsrat (BR) und der Gewerkschaft ver. di geschlossen und unterschrieben wurde. Ein Vertrag, der mit den erheblichen Einschnitten für die Mannschaft mehr als grenzwertig gilt. Verbunden damit waren Eingangsvoraussetzungen zum Zustandekommen einer zukunftsweisenden 90\$-Schwelle für die Zukunft von WT in Deutschland. Alle identifizierten Punkte aus „Challenge“ waren auch die Berechnungsgrundlage für diesen Vertrag. Die Mannschaft hatte sich zähneknirschend auf die Abstriche bei Lohn, Arbeitszeiterhöhung und Arbeitsverhalten eingestellt.

Zwischenzeitlich kristallisierte sich aber heraus, dass genau diese Voraussetzungen gerade von Geschäftsleitungsseite nicht eingehalten werden und sich im Zeitraum nach der Unterzeichnung grundlegend geändert hatten. Das bedeutet im Klartext, entgegen der Vereinbarung wird die Verwaltung kräftig aufgestockt, weitere Führungskräfte kommen hinzu und die gewollte Verschlanung in der Verwaltung zum Erreichen von 90\$ wird auch nicht eingehalten.

Da fragt man sich allen Ernstes, wofür Verträge gemacht werden, wenn sich die Urheber selbst nicht an die Auflagen halten und die Mannschaft für dumm verkauft wird.

Und genau deshalb gleicht dieser Vertrag einer Farce!

Es kann nicht sein, dass administrative Bereiche wachsen, munter Geld verbrauchen, ja mit diesem Geld mächtig aasen und unten beim Fußvolk wird mehr und mehr der Rotstift angesetzt. Und auch gerade weil viele dieser Berechnungsgrundlagen aus Challenge nicht mehr stimmen, stoßen diese auch bei der Mannschaft entsprechend sauer auf. Erschwe-



rend kommt hinzu, dass die AT-Gehälter erhöht wurden während die gesamte LHT-Mannschaft geblutet hat. Da muss sich also niemand in der Geschäftsleitung mehr wundern, wenn die Fehlerquote steigt, Termine platzen und die Gesundheitsampel in der Mannschaft im zweistelligen Bereich auf Rot umgesprungen ist.

Spätestens jetzt wäre es an der Zeit, in der GL nicht auf Zeit zu spielen: *„Und irgendwann hat sich die Mannschaft daran gewöhnt und die vergessen es dann ganz schnell“*. Jetzt Gerichte über Schichtpläne für WT entscheiden zu lassen, Pläne, die genauso falsch sind, wie der Vertrag unter dessen Deckmantel diese Schichtpläne aus der Retorte gehoben wurden, zeugt von unfairen Methoden schlechthin.

Wie wäre es endlich einmal mit der Wahrheit und einem Eingeständnis, dass Fehler gemacht wurden. Ist das wirklich so schwer? Es ist einfach nicht in Ordnung, wenn unten bei dem WT-„Fußvolk“ der Rotstift regiert, oben aber mit saftigem Gehaltszuwachs opulent weitergelebt wird!

Der Erhalt von WT in Deutschland basierte auf Einsparungen, die „oben“ und „unten“ gleichermaßen durchgeführt werden sollten. Und dazu gibt es einen Vertrag. Dieser Vertrag scheint ein Irrtum gewesen zu sein und muss rückgeführt werden.

Wir von der Vereinigung Luftfahrt in Hamburg sagen:

Diesen unfairen Umgang haben die Menschen bei WT und der gesamten LHT nicht verdient!

Eine Meinung des VL OVB HAM

Maiempfang des Senats der Hansestadt Hamburg

Auch dieses Jahr hatte der Erste Hamburger Bürgermeister Olaf Scholz aktive Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschafter/innen zum traditionellen Maiempfang am 19. April 2017 in den Festsaal des Rathauses eingeladen.

Vor den rund 400 Gästen sprach Olaf Scholz der geleisteten Arbeit in der Mitbestimmung seinen Respekt aus, betonte die Wichtig- und Notwendigkeit dieser Institution, auch im Hinblick auf die ständig wachsenden Anforderungen an diese Gremien. Hierzu zählt zum Beispiel die Umsetzung der Integrierung der ständig wachsenden Mitbürgerzahl mit Migrationshintergrund in die Betriebe, denn jeder dritte Einwohner in Hamburg hat ausländische Wurzeln.

Auch berichtete er aus dem neu gestarteten Wohnungsbauprojekt, welches den ständig steigenden Mieten Einhalt gebieten soll. Aus seiner Sicht kann nur das angestrebte Überangebot an Wohnraum dieser inflationären Entwicklung auf natürliche Art entgegenwirken, somit langfristig bezahlbaren Wohnraum sicherstellen. Er erwähnte in diesem Zusammenhang,

dass gut ein Drittel der Hamburger Arbeitsplätze von Pendlern belegt sind. Die anderen Redner/innen aus dem Kreis der Mitbestimmung erörterten in ihren Vorträgen das härter gewordene Umfeld für die Mitbestimmung und prangerten das immer stärker um sich greifende schäbige Verhalten diverser Unternehmen an, diese Einrichtung zu behindern oder sogar zu verhindern. Hierzu wurden als Beispiele die Zerschlagung von Konzernen und Unternehmen in kleinere Gruppen genannt, die aufgrund der eintretenden geringeren Belegschaftsstärke die mögliche Wahl von Mitbestimmungsgremien verhindert. Auch die einschlägigen Einschüchterungstaktiken, wie z.B. die Androhung von Kündigungen an Mitarbeiter/innen, welche sich in der Mitbestimmung engagieren oder eben eine solche im Betrieb etablieren wollen, wurde angeprangert.

Im Anschluss an die Reden wurde die Möglichkeit genutzt, sich mit vielen guten Gesprächen auszutauschen.

Andreas Scharre



Europa und die Zukunft des MRO-Marktes

Was bei einem Friseur oder Piloten geht, geht auch bei einem Fluggerätmechaniker

Auf dem europäischen MRO Markt bereitet sich hinsichtlich der sinkenden Stundensätze und der damit fallenden Gehälter ein Trend aus, der EASA CAT B1/B2 Lizenzinhaber als **Selbstständige**, neben einem festen Arbeitsplatz, auch noch für weitere Firmen tätig werden lässt. Für die feste Tätigkeit werden Schichtmodelle mit langen Tagesarbeitszeiten und langen „OFF-Blöcken“ bevorzugt, bzw. unterstützen diese Schichtmodelle die Möglichkeit von Nebentätigkeiten. Grenznah hat dies sogar den Vorteil, dass der „Selbstständige“ noch in unterschiedlichen Ländern arbeiten kann. Da ist der Schritt zur Steuerhinterziehung nicht fern.

Der Vorteil für Arbeitgeber besteht darin, kurzfristig kostengünstige Mitarbeiter verfügbar zu haben. Die Stundensätze regelt der Markt bzw. kann sie der Fremddienstleister mit dem Werk tätigen selbst festlegen. Der Einfluss von Gewerkschaften ist gering oder gar nicht vorhanden. Es kommt weiterer Druck auf die Stundensätze und somit auf die Tarifmitarbeiter. Der Markt verschiebt sich zu Ungunsten von festangestellten Mitarbeitern. Ein Werkvertrag ist eindeutig, ohne große Aufwände, ggf. bringt der Mitarbeiter sogar sein eigenes Werkzeug mit.

Nachteile: Diese Mitarbeiter sind natürlich nicht so ausgeruht wie jemand, der nur einen Arbeitgeber hat. Das gesamte Gefüge der Stundensatz-Gestaltung gerät außer Kontrolle, der Wettbewerb ist gefährdet, Firmen geraten unter Druck und im Falle von Minderleistung ist natürlich kein Schadenersatz zu holen.

Wie können Betriebsräte diese Kandidaten erkennen bzw. wie können Sie diese Entwicklung verhindern?

In den einzelnen Lebensläufen sind in einem Zeitraum verschiedene Firmen und Erfahrungen aufgelistet. Die Mitarbeiter fordern Schichtmodelle, die für sie von

Vorteil sind und nicht unbedingt mit den gesundheitlichen oder Fatigue Risk Forschungen im Einklang stehen. Sieben Tage Arbeit und sieben Tage frei sind in diesem Fall der Traum eines jeden „Selbstständigen“. Das Grundgehalt darf dann auch gerne etwas geringer ausfallen. Einschränkungen zu Nebentätigkeiten in den Arbeitsverträgen sind überhaupt nicht erwünscht. Bleiben Sie ihrer Linie treu, damit Schichtpläne die Gesundheit der Mitarbeiter auch weiterhin berücksichtigen und Betriebsvereinbarungen Fremdkräfte und festangestellte Mitarbeiter/innen schützen.

Wie wird man selbstständiger Lizenziierter Mechaniker?

Eine satirische Anmerkung:

Zuerst braucht man einen Arbeitgeber, der einem die Aus- und Weiterbildung finanziert. Dann einen Arbeitsvertrag ohne Einschränkung hinsichtlich von Nebentätigkeiten. Vergünstigte Flüge oder ein Wohnmobil, ein Mobiltelefon, einen Computer, eine Internetseite und ggf. eine Werkzeugkiste. Man überschreibt seinem Partner sein gesamtes Vermögen und trifft, sicher ist sicher, eine Scheidungsfolgenvereinbarung, damit man sein Vermögen im Ernstfall auch zurückbekommt. Dann stellt man seinen Partner als Angestellten an und zahlt ihm natürlich ein Gehalt, das den Einkünften entspricht. Anschließend sucht man sich Einsätze in verschiedenen Ländern. Vermeiden Sie vor allem eine Bindung zu Unternehmen, Kollegen oder dem Sozialsystem in dem sie leben

VL-Redaktion



© fotomek/fotolia

Ju 52 wieder da

Im Sommer 2015 musste der Flugbetrieb unserer Ju52 auf ungewisse Zeit wegen Bruchs des Mittelholms eingestellt werden. Wegen der aufwendigen Reparatur konnten auch im gesamten Jahr 2016 keine Flüge stattfinden und die historische Junkers-Maschine blieb vom Himmel verschwunden. Die rund 18 Monate dauernde Reparatur wurde auch zum ohnehin anstehenden Austausch von jeweils drei der acht Tragflächenholme sowie dem größeren Teile der Aluminiumhaut genutzt. Für diese „Sanierung“ stellten der Bund und die Lufthansa großzügige finanzielle Mittel bereit. Den umfangreichen Auftrag erledigten die Mitarbeiter der Fa. Kaelin Aero Technologies, die Kollegen der LHT und der DLBS-Technik in gewohnt professioneller Manier

Am 6. April 2017, an ihrem 81. Geburtstag, erwachte unsere liebgewonnene Ju52 allen Unkenrufen zum

Trotz, wieder zu neuem Leben. Im Beisein der Ehrengäste Frank Horch (Wirtschaftssenator Hamburg), Jürgen Weber (ehemaliger LH-Konzernvorstandsvorsitzender) und Werner Knorr (Flugkapitän und Vorstandsvorsitzender Deutsche Lufthansa Berlin Stiftung DLBS) öffneten sich die Hallentore dem Publikum am Flughafen Hamburg. Der Autor Sebastian Steinke berichtete in der Flug Revue ausführlich über dieses spektakuläre Ereignis.

Mit den Worten „Unsere Ju ist jetzt wieder so fit – die wird auch ihren 100. Geburtstag noch fliegend erreichen“ schickte Werner Knorr das LH-Traditionsflugzeug in die Flugsaison 2017.

VL-Redaktion



Doch eingeknickt, oder?

Einigung DLH / VC

Mitte März 2017 ist es der Vereinigung Cockpit (VC) und der Deutschen Lufthansa AG (LH) nach langen, sicher schwierigsten Gesprächen gelungen, eine Grundsatzvereinbarung (LH) bzw. eine Absichtserklärung (VC) zu formulieren, die eine Gesamtlösung für diverse Tarifverträge herbeiführen, einen neuen sozialpartnerschaftlichen Ansatz finden und langfristigen Tariffrieden mit sich bringen könnte.

Die VC sichert der Lufthansa eine durchschnittliche Absenkung der Stückkosten im Cockpit um 15% zu, um diese Kosten in den vom Konzerntarifvertrag umfassten Fluggesellschaften nachhaltig zu verbessern. Der LH-Konzernvorstand sagt im Gegenzug den Schutz der Cockpit-arbeitsplätze bei LH-Cargo, German Wings und in der Muttergesellschaft (KTV) mit mindestens 325 Flugzeugen zu.

Zur Schaffung von Perspektiven und Karriere-möglichkeiten hat sich der Vorstand ebenfalls verpflichtet. Dazu seien mindestens 600 Kapitän-anwärterstellen im KTV und die Einstellung von mehr als 700 Nachwuchsflugzeugführern geplant.

Die VC sieht in der Absichtserklärung eine große Chance, den jahrelangen Konflikt zu beenden, merkt aber an, dass dazu die strikte redaktionelle Umsetzung der Punkte aus der Absichtserklärung unabdingbare Voraussetzung ist.

Dazu gehören der Abschluss eines Vergütungstarifvertrags, eines Manteltarifvertrags und eines Tarifvertrags Übergangs- und Altersversorgung für rund 5.400 Piloten mit einer Mindestlaufzeit bis Juni 2022.

Die zukünftigen Ansprüche aus der Altersversorgung sollen von „Defined Benefit“ auf „Defined Contribution“ (analog zum Boden- und Kabinenpersonal) umgestellt und das Ausscheidealter im Rahmen der Übergangsversorgung sukzessive auf durchschnittlich 60 (bisher 58) Jahre angehoben werden.

Produktivitätsverbesserungen für derzeitige und zukünftige Mitarbeiter und eine neue Vergütungsstruktur sind angestrebt. Gehaltserhöhungen von insgesamt

11,4% mit einer Laufzeit rückwirkend von Mai 2012 bis Juni 2022 (122 Monate!) und eine Einmalzahlung von 1,8 Monatsgehältern sind vereinbart.

Die Lufthansa verzichtet auf Grund dieser Einigung auf das Vorhaben „Cityline2“, in dem 40 Flugzeuge außerhalb des Tarifvertrags bereedert werden sollten. Zusätzlich kommen 10 Maschinen, die derzeit von Cityline-Piloten geflogen werden, aus dem Projekt „Jump“ zurück.

Nun geht es bis mindestens Mitte des Jahres 2017 darum, eine rund 20 Seiten umfassende „Stichwort-sammlung“ in juristisch saubere Tarifverträge umzuwandeln, so die VC.

Der Vorstand der VL sieht in diesem Schritt kein „Einknicken“ einer der beiden Tarifparteien. Vielmehr ist ein vernünftiger Schritt gewagt worden, der einen langen Konflikt beenden kann, dessen Umsetzung die Zukunft des Unternehmens planbarer macht, Schaden von der VC abwendet und den Konkurrenzneid im Kabinen- und Bodenpersonal zu vermindern hilft.

Wir hoffen bei unserem Redaktionsschluss auf ein erfolgreiches Gelingen der Umsetzung.

Werner Langendörfer



Lufthansa



Konflikte - Konfliktmanagement

Konflikte sind das Salz in der Suppe. Auseinandersetzungen sind die Chance für Veränderungen! Ungelöste, eskalierende Konflikte können hohe Kosten verursachen:

Die deutsche Wirtschaft hat Kosten in Höhe von ca. 3,7 Milliarden € / Jahr, nur durch die Fehlzeiten der Beschäftigten. Geschätzt liegen die Kosten je 500 Mitarbeitern bei ca. 55.000,00€.

Diese Kosten entstehen auf der Individualen Ebene durch Mitarbeiterfluktuation, Krankheit und kontraproduktives Verhalten. Auf der Ebene des Teams sind Kundenfluktuation, Mängel in der Projektarbeit und entgangene Aufträge die Kostentreiber. Auf der Ebene der Organisation entstehen Kosten durch arbeitsrechtliche Sanktionen.

Viele Menschen versuchen Konflikten auszuweichen, weil sie oft als bedrohlich oder schmerzvoll erlebt werden. Deshalb ist es so wichtig, eine Konfliktkultur zu entwickeln.

Zwei goldene Regeln für ein erfolgreiches Konfliktmanagement sind aktives Zuhören und Ausreden lassen.

Vier grundlegende Prinzipien sind:

1. Menschen und Interessen getrennt von Sachfragen behandeln.
2. Sich auf die Interessen der Beteiligten konzentrieren statt auf ihre Positionen.
3. Entscheidungsoptionen (Auswahlmöglichkeiten) entwickeln.
4. Auf objektive Beurteilungskriterien (z.B. gesetzliche Regelungen, ethische Normen) bestehen.

Die Bereitschaft einen Dialog führen zu wollen ist essentiell. Die Kommunikation sollte schnellstmöglich, schon beim Aufeinanderprallen von Meinungen, angestrebt werden.

Als drei Grundelemente können folgende Punkte hilfreich sein: Jeden Streitfall zur gemeinsamen Suche nach objektiven Kriterien umfunktionieren, vernünftig argumentieren und selbst offen gegenüber solchen Argumenten sein. Niemals irgendwelchem Druck nachgeben, sich nur (sinnvollen) Prinzipien beugen.



© Robert Kneschke/fotolia

So kann jede Partei ihren Standpunkt in Ruhe erörtern. Zudem verringert es die Distanz zueinander, wenn jeder den anderen ausreden lässt. Versuchen Sie Gemeinsamkeiten heraus zu filtern.

Auch wenn es zunächst nur der kleinste gemeinsame Nenner zu sein scheint. Dieser lässt sich ggf. ausbauen. Zudem verstärkt es den Optimismus der Parteien, eine gemeinsame Lösung finden zu können. Dazu müssen alle Beteiligten Kompromissbereitschaft mitbringen.

Wenn alle Beteiligten auf ihrem Standpunkt beharren und keinen Schritt auf die anderen zugehen wollen, ist eine Einigung beinahe aussichtslos. Schimpftiraden und Angriffe „unter der Gürtellinie“ sind tabu! Der Konflikt sollte sachlich und niveauvoll ausgetragen werden. Der dadurch kommunizierte Respekt unter-



einander erhöht das persönliche Wohlbefinden der Konfliktparteien und macht eine Einigung wahrscheinlicher.

Je früher mit der Klärung des Konfliktes begonnen wird, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit am Ende eine Win-Win-Lösung zu finden. Je verfahrenere die Kontrahenten sind, desto wahrscheinlicher ist eine Loose-Loose-Lösung. Aus dem eskalierten Konflikt kann dann nur noch eine professionelle Mediation heraus helfen.

In einem Konfliktgespräch kommt es weniger auf die Schuldfrage an. Unter Beachtung der eigenen Interessen und des eigenen Gesprächsziels kommt es in einer solchen Situation auf ein diplomatisches Feingefühl an und nicht darauf, den Gesprächspartner anzugreifen. Stattdessen geht es vielmehr darum, eine

gemeinsame Vereinbarung über das zukünftige Verhalten zu treffen. Wichtig ist hier die Gefühle des Gegenübers zu berücksichtigen und zu versuchen, sich in seine Lage hineinzusetzen (Empathie).

„Ja, aber“-Technik – Ein Beispiel aus dem Konfliktmanagement:

Es gibt immer wieder Situationen, bei denen der Gesprächspartner aufgebracht ist. Damit die Situation nicht eskaliert, ist es sinnvoll, die „Ja, aber“-Technik anzuwenden. Zeige Respekt und mache deutlich, dass du den Kunden oder Mitarbeiter verstehst („Ja, ich verstehe Ihren Standpunkt und ich kann Ihren Ärger nachvollziehen, aber bedenken Sie doch bitte auch, dass...“). Frage ihn auch, ob er eigene Vorschläge zur Problematik hat oder erkläre in einem sachlichen Ton, wie es zu dem vorliegenden Fall kommen konnte. Somit führst du das Gespräch zurück auf eine sachliche Ebene. So kannst du mit deinem Gesprächspartner wieder auf einer konstruktiven Ebene kommunizieren und zu einer einvernehmlichen Lösung kommen.

Verhandlungs-Judo:

Man lenkt die Aggression auf das Sach-Problem, vermeidet jegliche Kommentare bezüglich der Gegenposition und sieht sie als eine Option der Lösung an. Hilfreich ist auch, hypothetisch die geforderte Position der Gegenseite als Szenario durchzuspielen.

Eine gute Vorbereitung trägt zum Gelingen eines Konfliktgesprächs bei. Bitte auch dem Kontrahenten genügend Zeit für die Vorbereitung geben. Dann kann man auch zügig auf den sachlichen Punkt kommen. Elementar ist: Sachlich, ruhig und besonnen bleiben! Immer wieder Rückfragen stellen, um das Gegenüber wirklich verstehen zu können. Am Ende das Gespräch reflektieren und sicherstellen, dass man nichts vergessen hat.

„Diese Metakommunikation festigt die professionelle Zusammenarbeit – daran sollte jeder Chef interessiert sein!“ Es sei denn, Ihr Chef möchte sich von Ihnen trennen.

Uta Dechert

Lufthansa Technik -

Abstieg in die 2. Arbeitsmarktliga?



In der heutigen Zeit werden in der Belegschaft viele Überlegungen angestellt, wie sich Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik im Zuge der Globalisierung wohl wandeln werden oder schon verändert haben. Strukturelle Probleme eines Unternehmens und auch gesellschaftspolitische Ausprägungen verbinden sich zu Gesamtphänomenen weltweit. Das Angebots- und Preisgefüge auf dem Globus ist enormen Schwankungen ausgesetzt, was auch uns bei der LHT noch weiter zwingend zum Umdenken veranlassen könnte.

Immer schneller, immer billiger, gepaart mit hohen Standzeiten der hochtechnologiegetriebenen Flugzeuge und Antriebsaggregate, zwingen generell zum Umdenken in der Luftfahrtbranche. Mit modernen Instrumenten, immer flexibler auf Einlastungen reagieren zu müssen: „Wir könnten Dich von Mittwoch bis Samstag einsetzen, Montag und Dienstag haben wir aber nix für Dich, könnte aber irgendwann kurzfristig was reinkommen, also warten“.

Dass sich die klassischen Beschäftigungsverhältnisse verändern, ist zwar vielleicht heute noch Zukunftsmu-

sik, doch wie lange noch. Oder auch ein Aushang: „Am kommenden Freitag, Samstag und Sonntag, in der Zeit von 6:00 -21:30 Uhr werden für die Flugzeuge ABMB und ABGO noch folgende Mitarbeiter benötigt: 18-BMST's, 2 ERI's, etc. Interessierte melden sich beim Schichtleiter!“

Problematisch wird es, wie man so etwas der Familie vermittelt, das Beschäftigung in An- und Absagemodellen zu unterschiedlichsten Tages und Nachtzeiten erfolgen könnte, natürlich mit Lohnausgleich! Frei nach dem Motto: Verkommt die Tätigkeit

bei der LHT zum qualifizierten 2. Job und arbeite ich dort vielleicht nur temporär auf Stundenbasis?!”

Qualifikationserhalt ist dabei betrachtet auch dann vielleicht eine Zusatzleistung des Arbeitgebers, für deren Aneignung man auch noch einen Kredit bekommt, ähnlich dem der Piloten für den Erwerb der Pilotenlizenz. Qualität und Sicherheit auf Abruf eben!

Wie soll man also noch sein Leben bestreiten können, wenn das zukünftige Einkommen beim Brötchengenüber Nummer 1 nicht mehr reicht und prognostizierter Werteverfall die Zukunft hier in Deutschland sein werden? Dann könnte man sich zwangsläufig die Frage stellen, wird der ursprüngliche Job eher zum Nebenerwerb und wer wird der Neue Erste!

Hier stimmt vieles nicht mehr bzw. ist überhaupt noch irgendetwas so, wie es vorher mal war?

Ein Gedanke von

Jörg Deike

Watt nu?

In unserer letzten Ausgabe hatten wir ausführlich über das „Trauerspiel“ WM4 berichtet und mit der dann doch überraschenden fristlosen Kündigung der Betriebsvereinbarung „Zukunft HAM WM4“ durch den Betriebsrat am 27. Februar 2017 geendet. Die LHT hält diese Kündigung übrigens für unwirksam und hat beim Arbeitsgericht Hamburg Klage eingereicht. Nach einem gescheiterten Gütetermin am 25. April 2017 hat das Gericht dem Betriebsrat aufgegeben, den Beweis für den Wegfall der Geschäftsgrundlage zu liefern. Als Kammertermin zur mündlichen Anhörung ist der 18. Juli 2017 terminiert worden. Zur Erinnerung: Die Betriebsvereinbarung war an einen Tarifabschluss gekoppelt, zu dem es aber wegen überzogener Arbeitgeber-Forderungen nicht gekommen ist.

Interessenausgleich

Nun denkt man, der Betriebsrat hätte nun alsbald mit dem Arbeitgeber einen Interessenausgleich und Sozialplan (IASP) über die Stilllegung von WM4 in Hamburg verhandelt und vereinbart. Hatte er auch vor! Der Arbeitgeber LHT erklärte aber für alle überraschend am 1. März 2017 diese Verhandlungen bereits für gescheitert, obwohl sie erst am Folgetag richtig beginnen sollten. In einem groben Vorschlag an den Betriebsrat hatte die LHT vorab umrissen, wie sie sich diesen Interessenausgleich und die Zukunft nach der Schließung der Flugzeugüberholung vorstellt. Da war u.a. von Versetzungen die Rede, in Abkehr zu den bisherigen Bekundungen, aber auch von Änderungs- und betriebsbedingten Beendigungskündigungen, wenn Mitarbeiter sich nicht vermitteln lassen wollen.

Das zeugt von „Sozialpartnerschaft“ auf ganz neuem Niveau.

Während die Betriebsräte u.a. der ver.di- und VL-Fraktion am beidseitigen Dialog festhalten wollen, rief der Arbeitgeber die Einigungsstelle an und bezeichnet

dies als Verhandlung mit einem neutralen Dritten. Er sieht im Februar 2017 vorgelegten Betriebsratsvorschlag zum Interessenausgleich inakzeptable Forderungen und daher kein verhandlungsfähiges Angebot. Jetzt entstanden auch noch Querelen über paritätische Besetzungstärke und den Vorsitz der Einigungsstelle. Beide Parteien konnten sich auch hier nicht auf einen gemeinsamen Vorschlag einigen. Daher wird das Arbeitsgericht einen Einigungsstellenvorsitzenden benennen.

Ja, und watt nu?

Die Schließung WM4 sollte Ende Mai 2017 erfolgen! Die LHT-Geschäftsleitung ist zuversichtlich, alle betroffenen, **willigen** WM4-Mitarbeiter in eine andere Aufgabenstellung überführen zu können – meist sogar in Hamburg. Dazu gehört neuerdings gar ein Angebot an die rund 400 Mitarbeiter zur Triebwerküberholung zu wechseln! Das klingt irgendwie absurd! Denn dort ist zwar reichlich Arbeit vorhanden aber es sollen auch 700 Stellen in den nächsten Jahren abgebaut werden!?

Die VL findet den neuen Umgang des Arbeitgebers mit seiner Belegschaft und deren Betriebsräten, der seit einigen Monaten in allen Konzernteilen zu beobachten ist, nicht geeignet, um unser Unternehmen dauerhaft an der Spitze zu halten. Wer Unruhe sät, Spaltung betreibt und Angst verbreitet, verspielt die notwendige Motivation zu einer gemeinsamen, erfolgreichen Zukunft!

Durch unseren Redaktionsschluss können wir hier leider keine aktuellen Informationen mehr geben, halten Sie aber auf unserer Homepage auf dem Laufenden.

Werner Langendörfer

Schichtpläne HAM WT

Wie bereits von der Firma über den challenge.DE Newsletter veröffentlicht, gab es zwischen den Vertretern der Geschäftsleitung und des Arbeitszeitausschusses (AZA) mehrere konstruktive Gespräche zu den vorgelegten WT-Schichtplänen. Dabei konnten zwar in einigen Punkten Lösungen gefunden werden, doch sowohl der Arbeitszeitausschuss als auch die Vertreter der Geschäftsleitung sind aber auch an ihre jeweiligen Grenzen gestoßen. Daher hat die Geschäftsleitung beschlossen die Einigungsstelle anzurufen.

Aus der ver.di Betriebsratsfraktion gab es den Wunsch, dass die BR-seitigen Beisitzer der Einigungsstelle ausschließlich von ver.di Betriebsräten plus Berater besetzt werden, wie es auch bei der Einigungsstelle zum Interessenausgleich zu WM4 umgesetzt wurde. Diesem Wunsch haben sich die bisherigen Verhandlungsführer im AZA gebeugt, denn wenn ver.di als verantwortlicher Tarifpartner zu den WT-Sondertarifregelungen, jetzt über ihre Vertreter im BR noch versucht, ein vernünftige Lösung herbeizuführen, ist dieses gerne respektiert.

Denn einer der größten Knackpunkte bei den seitens der Geschäftsleitung vorgelegten Schichtplänen waren die seitens der WT-Führung angedachten täglichen Schichtzeitdauern von bis 8,25 Nettostunden sowie die entsprechenden Reduzierungen auf bis zu 5,8 Nettostunden, welche sich aus der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39,5 Stunden ergeben.

In einem Dreischichtbetrieb ist der 24-Studentag rechnerisch eben nicht mit den 8,65 Std. (7,9 Std. Netto plus Pause täglich bei 39,5 Std. WAZ) durch drei teilbar, wenn die Geschäftsleitung darauf beharrt, dass es keine Schichtüberlappungszeiten geben soll. Die unterschiedlichen täglichen Schichtlängen würden auch ein Teamgesteuertes Arbeitszeitmodell (TAZM), welches in einigen Bereichen vorgesehen ist, ad ab-

surdum führen. In diesem Fall wäre ein hinterlegter Schattenschichtplan dominierend. In einem echten TAZM können die Mitarbeiter die bedarfsorientierten Schichtbedarfe freiwillig belegen, was bei den vorgesehenen ungleichen Arbeitszeiten der jeweiligen Schichten aber zu einem entsprechenden Plus- oder Minuszeitaufbau auf dem FlexKonto führen würde.

Die aus Sicht des Arbeitszeitausschusses notwendigen, möglichen Gleitfenster würden ebenfalls hierdurch beeinträchtigt - auch in Hinblick auf die neue Regelung „Präzisierung zur Nettoarbeitszeiterfassung (An-Abstempelung privater Erledigungen) in Bezug zur BV „Zukunft LHT HAM “ und dem somit ansonsten ggfs. einhergehenden Verlust der Möglichkeit der vollumfänglichen Erbringung der täglichen Tarifarbeitszeit.

Bei der betroffenen WT-Belegschaft ist die Notwendigkeit der seitens der Geschäftsleitung gewollten Änderungen zur Schichtsystematik nicht nachvollziehbar.

Denn aus Sicht der Kollegen hatten sich die bisher gelebten Schichtsysteme in der Praxis bewährt, zumal sich immer ausreichend Freiwillige fanden, um im Bedarfsfall notwendige Sondermaßnahmen umzusetzen. Dies spiegelt sich auch in bisherigen guten finanziellen Ergebnissen des WT wieder.

Eine Meinung von

Andreas Scharre

Nach 60 Jahren einen großen Fehler gemacht!

Die Botschaften an den Vorstand auf der letzten Betriebsversammlung in Hamburg konnten deutlicher nicht sein.

„Wir, die Mannschaft von WM4, halten es für den größten Fehler in der Geschichte der Lufthansa Technik AG, die Flugzeugüberholung in Hamburg dauerhaft und endgültig zu schließen“,

war zwischen den Zeilen zu vernehmen.

Mehrere Redner haben verdeutlicht, dass diese strategische Langzeitausrichtung, die Flugzeugüberholung in Deutschland dauerhaft zu schließen, aus Sicht der Praktiker die größte Fehlentscheidung des LHT-Vorstandes war. Denn dieser Standort zeichnete sich dadurch aus, dass Problemstellungen jeglicher Art rund ums Flugzeug kompetent mit Sachverstand und auch in kürzester Zeit gelöst wurden. Auch wurde nach den letzten aktuellen Zahlen der Überholung der Mike-Delta mehr als deutlich, dass die Ergebnisse super waren und der Flieger ohne Beanstandungen gleich wieder nach Miami auf Strecke gehen konnte.

Was will die Geschäftsleitung also mehr?

Offensichtlich keine Überholung ohne Probleme und auch kein Lob von den Piloten nach perfekten Werkstattflug!

Einfach zu gut, zu gut für den Vergleich mit Problemstandorten. Stattdessen wird nun auf diese anderen Standorte gesetzt, die von enormen Problemen in punkto Liefertermine und Arbeitsqualität von sich reden machen, so die Redner. Warum also wurde

genau diese Entscheidung so getroffen, obwohl noch nicht einmal die respektablen guten Ergebnisse von der Überholung der Mike-Delta abgewartet wurde?

Die hoch politische Entscheidung, den Standort zu schließen, stand schon lange vorher fest, so die Kritiker. Es scheint in der Nachbetrachtung so zu sein, dass man den großen Qualitätsunterschied der einzelnen Standorte und Überholgleise dadurch verschleiern wollte, indem man den besten Standort für die Abarbeitung der Passageprodukte schließt und vermeintlich Rückständige künstlich hebt, damit das Bild wieder stimmt oder die hohen Investition in andere Standorte besser gerechtfertigt werden können. Die Mannschaft stellt sich die Frage, warum man mit aller Macht den Standort Hamburg künstlich schlecht machen will?

Profiteure dieser ungeheuerlichen (Fehl-) Entscheidung sind vordergründig unsere Konkurrenz und die besagten problembehafteten ausländischen Standorte.

Das Ausradieren von 60 Jahren Geschichte der Flugzeugüberholung über Nacht, wurde mit gescheiterten Verhandlungen mit den Betriebspartnern begründet.

Und die Konkurrenz lacht!

Den Vorträgen der WM4 Kollegen ist nichts mehr hinzuzufügen, da mit ihren allzu klaren Worten alles gesagt wurde. Es ist für alle Beteiligten besonders schlimm zu wissen, dass immer noch jemand zur endgültigen Schließung hätte „nein“ sagen können!

Jörg Deike

Lufthansa Ergebnisbeteiligung



Im Rahmen der Tarifrunde 2015 hatten sich die Tarifpartner Deutsche Lufthansa (AGVL) und ver.di darauf verständigt, den TV Ergebnisbeteiligung kostenneutral neu zu fassen und statt der „Operativen Marge“ die neu festgelegte Kenngröße „Adjusted EBIT“ einzuarbeiten.

Auch die Anpassung des Geltungsbereichs sowie die Zuordnung der Unternehmen zu den Geschäftsfeldern musste überarbeitet werden. In den letzten Monaten haben entsprechende Verhandlungen auf Arbeitsgruppenebene stattgefunden und jetzt auch im April zu einem Ergebnis geführt.

Der Entwurf des Änderungstarifvertrags zum TV Ergebnisbeteiligung liegt nun bis zum 22. Mai 2017 der Konzerntarifkommission zur Abstimmung vor. Dieser Termin liegt zwar nach unserem Redaktionsschluss, wir gehen aber von einer Annahme aus.

Neue Berechnung

Die Berechnung der Höhe der Ergebnisbeteiligung erfolgt auf Jahresgehaltsbasis (Brutto-Monatsgehalt mal 13) für das zurückliegende Geschäftsjahr und wird auf der Grundlage der Adjusted EBIT-Marge (Verhältnis Adjusted EBIT zu Umsatzerlöse) durchgeführt, wenn als Voraussetzung im Konzern und im jeweiligen Geschäftsfeld eine Adjusted EBIT-Marge von mindestens 2,3 % erreicht ist.

Der Konzernanteil errechnet sich mit der Adjusted EBIT-Marge des Konzerns geteilt durch 4% Zielwert

multipliziert mit 0,9% der **durchschnittlichen** Jahresvergütung (Summe aller individuellen Jahresvergütung aller Mitarbeiter geteilt durch die Anzahl der Beschäftigungsjahre).

Überschreitet das Ergebnis die 200 € Grenze gibt es auch die Wahlmöglichkeit zu einer Aktienoption.

Beim Geschäftsfeldanteil wird die Adjusted EBIT-Marge des jeweiligen Geschäftsfeld durch 4% Zielwert geteilt und dann mit 1% des **individuellen** Jahresgehalts des einzelnen Mitarbeiters multipliziert.

Unsere Rechnung 2016

Nach unseren Berechnungen, für die wir allerdings keine Gewähr übernehmen, ergibt sich auf der Basis der Zahlen aus dem Geschäftsbericht 2016 ein Konzernanteil von 1,24 % der durchschnittlichen Jahresvergütung mit der Wahlmöglichkeit zur Barauszahlung oder einer Aktienoption. Die Umsetzung soll im Oktober 2017 erfolgen.

Der Geschäftsfeldanteil würde im GF Technik 2,00 %, im GF Passage 1,60 % und im GF Catering 0,83 % der individuellen Jahresvergütung betragen. Das Geschäftsfeld Logistik erhält wegen des Minuswerts des Adjusted EBIT keinen Geschäftsfeldanteil. Die Auszahlung ist für Juni 2017 vorgesehen.

VL Redaktion

Erhöhte Vorstandsgehälter -

Wie konnte das geschehen?

Einen Tag nach der diesjährigen Lufthansa-Hauptversammlung am 5. Mai 2017 wurde bekannt, dass der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Präsidiums ein neues Modell zur erfolgsabhängigen Vorstandsvergütung beschlossen habe. Nach „Spiegel“-Informationen sei dies gegen die Arbeitnehmerstimmen erfolgt. Demnach soll der Vorstand bei entsprechend guter Gewinnentwicklung über drei Jahre noch stärker vom wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft profitieren und dadurch ein bis zu 20% höheres variables Salär erhalten können.

Nach Presseberichten erhielten die fünf Konzernvorstände im Jahr 2016 zusammen ca. 10,4 Mio. € Gesamtvergütung, rund 8% mehr als im Vorjahr. Auch der Vorstandsvorsitzende werde im Vergleich mit 3,9 Mio. € weit unterhalb des DAX-Durchschnitts von 6,3 Mio. € bezahlt. Wie neidisch muss da der Air-France-KLM-Chef sein, der seine angeblichen 600.000 € Festgehalt mit variablen Boni maximal verdoppeln könne. Zur Erinnerung: Das Bodenpersonal erhielt 2016 eine Tabellenerhöhung von 2,2% und soll nach Abschluss des neuen „TV-Ergebnisbeteiligung“ eine Konzern-Ergebnisbeteiligung von ca. 1,25 % des durchschnittlichen Jahresgehalts für 2016 bekommen. Die Geschäftsfeld-Ergebnisbeteiligung, bezogen auf das individuelle Jahresgehalt, würde demnach zwischen 2,00 % (LHT) und 0,82 % (LSG) liegen.

Das Unternehmen klagt laut „Spiegel“ über eine relativ hohe Fluktuation im Vorstand und das unzureichende Vergütungsniveau erschwere die Nachbesetzung freigewordener Vorstandspositionen. Angeführt werden Christoph Franz und Simone Menne, die, auch wegen dort deutlich höherer Gehälter, in die Pharma-Industrie abgewandert seien. Tabletten sind bei unserem Gesundheitssystem aber auch leichter zu Gewinn zu machen, als es bei Tickets im „Luftkampf“ gegen Billig- und Wüstenairlines und „Geiz-ist-geil-Passagiere“ umzusetzen ist.

Von Neid kann bei uns keine Rede sein!

Wir von der Vereinigung Luftfahrt haben uns nur selten über die Höhe von Vorstandsgehältern öffentlich erregt. Denn wir interessieren uns nur für gerechte Löhne von lohnabhängigen Tarifmitarbeitern, bedingt auch für die Gehälter von AT-Mitarbeitern!

Wir können uns aber nicht abwenden, wenn die Maßstäbe für „die da oben“ und „denen da unten“ so eklatant auseinander klaffen, wie sie sich zurzeit entwickeln:

Zur Rettung von wettbewerbsfähigen WT-Arbeitsplätzen wurde die Tabellenerhöhung 2017 für alle LHT-Mitarbeiter von 2,2% auf 1,8% reduziert. Für WT-Mitarbeiter sogar auf nur noch 0,33%, die dann auch noch zur Eigenfinanzierung der neuen Betrieblichen Altersversorgung (BAV) verwendet werden muss. Zusätzlich wurde die Schichtzulage (3,6%) abgeschafft und die Zeitzuschläge reduziert. Trotzdem soll auch noch ein Mitarbeiterabbau von rund 2000 auf 1300 erfolgen. Von der Schließung WM4 sind weitere 400 Mitarbeiter betroffen. Die Auslagerung und Schließung deutscher Stationen betrifft auch viele Arbeitsplätze. Die können aber nicht, noch nicht einmal für weniger Geld, in die Pharma-Branche wechseln.

Wir könnten noch weitere Beispiele aus dem Konzern aufzählen, wollen aber zum Abschluss noch einen Aspekt beleuchten. Die neue Betriebliche Altersversorgung! Diese Neureglung für das Boden- und Kabinenpersonal, zuletzt auch für die Cockpit-Kolleginnen und Kollegen, ermöglicht dem Finanzvorstand die Auflösung von Rückstellungen in Höhe mehrerer hundert Millionen Euro und schönen damit, neben dem positiven Treibstoffeffekt mindestens die „so erfolgreiche“ Bilanz 2016 und den erwarteten Erfolg 2017.

Neben den ohnehin in den letzten Jahren deutlich gestiegenen Vorstandsgehältern können Tarifvertragsänderungen, Auslagerungen und Arbeitsplatzabbau nicht der Maßstab für vergangene und zukünftige „erfolgreiche“ Arbeit sein, die zur weiteren Verbesserung der variablen Vergütung von Vorständen führen soll!

Da diese Neuregelung in der Hauptversammlung 2018 abgestimmt werden muss, setze ich auf das richtige Augenmaß unserer Aktionäre, damit sie nicht nur nicht ab 2020 sondern gar nicht wirksam wird.

Eine Meinung von

Werner Langendörfer



Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied zur Vereinigung Luftfahrt e.V. und erkenne die Satzung der Vereinigung Luftfahrt an.

Name: _____

Vorname: _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Wohnort: _____

Telefonnummer: _____

Handy: _____

Email: _____

Geburtsdatum: _____

Beschäftigt als: _____

Betrieb: _____

Dienststelle: _____

Tel. Dienstlich: _____

Eintritt ab: _____

Monatsbeitrag
(1% vom Bruttogrundlohn):* _____

Unterschrift: _____



Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich gleichzeitig meinen Beitritt als Mitglied zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und erkenne die Satzung der ver.di an.

Unterschrift _____

* Der Beitrag von VL und ver.di wird im Verhältnis von 28% zu 72% von der VL aufgeteilt.

SEPA Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Vereinigung Luftfahrt, den Gesambeitrag von VL und ver.di von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Vereinigung Luftfahrt auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Gläubiger-Identifikationsnummer der Vereinigung Luftfahrt: DE442200000569598 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Name Kontoinhaber: _____

Vorname Kontoinhaber: _____

Name Kreditinstitut: _____

BIC

IBAN

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Datenschutz: Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass ein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffende Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Impressum:

Das VL Magazin ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt. Das VL Magazin erscheint regelmäßig in einer Auflage von 6000 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr. Redaktionsleitung: Werner Zielina. Redaktion: Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Jörg Deike, Anke Hess, Birgit Heyer, Frank Schott, Detlev Witt, Thomas Willroth. 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 Darmstadt: VR 50912 Druckerei: Flyeralarm Eschenheimer Anlage 23 60318 Frankfurt