



# MAGAZIN

Ausgabe 01/2015

**Lufthansa Technik AG Aufsichtsratswahlen 2015**

**Fragenkatalog Tarifrunde 2015 LH Boden und IT**

Herausgeber:  
Vereinigung Luftfahrt e.V., 64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4  
Telefon: 06152/82699, Telefax: 06152/3049  
gegründet 1975, [www.vluffahrt.de](http://www.vluffahrt.de)  
seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International),



# VORWORT

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott



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

Ich begrüße Sie sehr herzlich zur ersten Ausgabe unseres VL-Magazins 2015.

Auch für dieses Jahr haben wir uns vorgenommen, Sie an dieser Stelle offen, fair, kompetent und ehrlich über aktuelle Themen rund um unsere Lufthansa zu informieren. Insbesondere über die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen, die ihre Mandate in den Betriebsräten, Tarifkommissionen und Aufsichtsräten ausüben und mit ihren alltäglichen Aufgaben nicht immer das Interesse der gesamten Betriebsöffentlichkeit auf sich ziehen. Dennoch wollen wir auch die „kleinen Probleme“ in unseren Veröffentlichungen nicht vernachlässigen.

Das derzeit aktuellste Thema, auf das wohl alle im gesamten Konzern mit Spannung schauen, ist die anstehende Vergütungsrunde, sowie die danach anstehenden Verhandlungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Wie Sie sicherlich schon wissen, hat die Konzerntarifkommission am 29. Januar 2015 in Frankfurt beschlossen, mit einer Forderung von 5,5%, bei einer Laufzeit von 12 Monaten, in die diesjährigen Vergütungsverhandlungen zu gehen und die Verhandlungen zur betrieblichen Altersversorgung, entgegen dem Wunsch des Vorstands, von der Vergütungsrunde abzukoppeln.

Sehr oft gestellte Fragen dazu, die wir immer wieder hören und in den unterschiedlichsten Foren lesen, möchte ich hier beispielhaft wiedergeben:

Wie kommt eigentlich eine solche Forderung zustande? Wer genau bestimmt denn eigentlich, wieviel gefordert wird? Wie verläuft eine solche Vergütungsverhandlung und wer genau vertritt am Tariftisch unsere Interessen? Wer beschließt eigentlich ob und wann gestreikt wird und darf eigentlich jeder an einem Streik teilnehmen?

Diesen - und vielen weiteren - Fragen haben wir uns sehr gerne angenommen und möchten Ihnen in dieser Ausgabe unseres VL-Magazins dazu Antworten geben. Bereits beim Sammeln all der Fragen, die uns hierzu gestellt wurden, konnten wir erkennen: Es würde ein sehr umfangreicher Artikel werden. Von daher haben wir uns dafür entschieden, dieses Thema in Form von Frequently asked Questions, den allseits bekannten „FAQ's“ zu formulieren. Wir denken, dass die Lesbarkeit dadurch wesentlich einfacher wird, denn so kann jeder Interessierte einfach die Frage herausfiltern, auf die gerade eine Antwort gesucht wird.

Dieser Fragenkatalog hat selbstverständlich auch Gültigkeit für die anstehenden Verhandlungen über unsere betriebliche Altersversorgung, die ebenfalls in diesem Jahr anstehen. Vor dem Hintergrund der sich immer weiter verschlechternden gesetzlichen Rente ist dieses Thema für uns alle - auch und gerade für die jüngeren Kolleginnen und Kollegen unter uns - von großer Bedeutung!

Das gesetzte Ziel der Konzerntarifkommission ist es, dafür Sorge zu tragen, dass das bisherige Betriebsrentenniveau in einem neuen Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung unter keinen Umständen gemindert wird! Gerade unsere Kolleginnen und Kollegen in den unteren Lohngruppen der LSG und der Bodenverkehrsdienste der Lufthansa AG haben kaum Möglichkeiten, von ihrem Gehalt

etwas für die private Altersversorgung abzuzweigen!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, um dieses Ziel zu erreichen, ist IHRE Unterstützung entscheidend, denn nur mit Ihnen allen wird es unseren Mandatsträgern am Tariftisch gelingen, das Bestmögliche für Sie und uns alle zu erreichen!

Ein weiteres, wichtiges Ereignis im Geschäftsfeld Lufthansa Technik, ist die anstehende Wahl der Arbeitnehmervertreter für den LHT AG Aufsichtsrat. In Abstimmung mit unserem Kooperationspartner ver.di hat sich der Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt dafür entschieden, auch bei dieser Wahl mit einer eigenen Kandidatenliste anzutreten. Die Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Vereinigung Luftfahrt zur Wahl stellen, möchten wir Ihnen ebenfalls in dieser Ausgabe vorstellen. Obwohl dieses Gremium das Höchste einer Aktiengesellschaft ist - immerhin überwachen die Aufsichtsräte den Vorstand - ist die Wahlbeteiligung für die AR-Wahl traditionell sehr gering. Angesichts dieser Tatsache möchte ich an dieser Stelle an Sie alle appellieren:

Bitte gehen Sie zur Wahl und nutzen Sie Ihr Wahlrecht. Es sind IHRE Vertreter im Aufsichtsrat, in dem Gremium, das die wichtigsten Entscheidungen zu treffen hat.

Man kann es nicht verleugnen, aber auch dieses Jahr wird wieder spannend werden und uns alle mit Herausforderungen konfrontieren, denen wir uns stellen müssen und auch stellen werden. Angesichts dessen, was in 2015 auf uns zukommt, freut es mich besonders, dass wir Ihnen in dieser Ausgabe auch den neuen Leiter der Bundesfachgruppe Luftverkehr in ver.di vorstellen

können. Soviel sei an dieser Stelle vorab verraten: Er ist eindeutig ein Mann vom Fach! Ich persönlich hatte schon das Vergnügen ihn kennenzulernen und freue mich wirklich sehr auf die Zusammenarbeit mit ihm.

**Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen.  
Bleiben Sie interessiert!**

*Frau & Schott*



# Tarifrunde 2015

Auftakt Tarifrunde 2015 Lufthansa Boden



**Die ver.di Konzerntarifkommission für den Lufthansa-Konzern hatte am 29. Januar 2015 die Vergütungsverträge zum 31. März 2015 gekündigt und 5,5 % Anhebung der Tabellen für 12 Monate gefordert. Die Vergütung der Auszubildenden soll um 75 € angehoben und es sollen Regelungen für unbefristete Übernahmen getroffen werden. Eine Verknüpfung mit Verhandlungen zur Betrieblichen Altersversorgung, wie Lufthansa es wünscht, lehnt ver.di ab. Die Auftaktrunde beginnt am 23. März 2015.**

Auf Anregung und Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen möchten wir an dieser Stelle versuchen, den Ablauf von Tarifverhandlungen so einfach wie möglich, aber so ausführlich wie nötig, zu vermitteln. Zum besseren Verständnis wollen wir dies in Form sogenannter „FAQs“ beschreiben. Hierdurch besteht die Möglichkeit, gezielt nach den Fragen zu suchen, die jeder individuell gerne stellen würde.

## Wer führt eigentlich Tarifverhandlungen?

Tarifverhandlungen führen die im Unternehmen anerkannten Gewerkschaften. Für die am Boden beschäftigten Kolleginnen und Kollegen im Lufthansa Konzern ist die verhandlungsführende Gewerkschaft ver.di.

## Wer genau sitzt eigentlich für uns am Tariftisch und wie kommt man dahin?

An den einzelnen Standorten und in den einzelnen Geschäftsfeldern wählen die Gewerkschaftsmitglieder aus ihren Reihen die Vertreter für die Geschäftsfeldtarifkommissionen (GFTK). Für den LH-Konzern gibt es vier davon: Lufthansa AG, Lufthansa Technik/IT, Lufthansa Cargo und Lufthansa Service.

Die Geschäftsfeldtarifkommissionen entsenden, angelehnt an die Mitgliederstärke im Geschäftsfeld, ihrerseits wiederum ihre Vertreter in die Konzerntarifkommission (KTK).

## Die Konzerntarifkommission bestimmt aus ihrem Kreis die so genannte Konzerntarifkommissionsleitung (KTK-L).

Dies sind in der Regel die Sprecher der Geschäftsfeldtarifkommissionen (also ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen), die hauptamtlichen Gewerkschaftler, die das jeweilige Geschäftsfeld betreuen und - bei Lufthansa derzeit - die Verhandlungsführerin Christine Behle, Bundesvorstandsmitglied ver.di.

Dieser Leitungskreis ist auch gleichzeitig die Verhandlungskommission, die mit der Geschäftsleitung verhandelt. Somit werden wir

also am Tariftisch von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus den einzelnen Geschäftsfeldern, sowie von hauptamtlichen Gewerkschaftsvertretern gleichermaßen vertreten.

## Wer ist für was zuständig?

Die Geschäftsfeldtarifkommissionen sind in der Hauptsache für alle Themen rund um die jeweiligen Vergütungssysteme zuständig, als auch für die Themen, die gemäß den Konzerntarifverträgen auf die Geschäftsfelder übertragen wurden, z.B. die befristete Verkürzung oder Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Konzerntarifkommission ist für alle Themen zuständig, die für alle Geschäftsfelder gleichermaßen gelten, also die bekannte Vergütungsrunde, sowie die konzernweit gültigen Tarifverträge, wie z.B. der Manteltarifvertrag (MTV).

## Wer bestimmt eigentlich, was die Gewerkschaft fordert?

Die Mitglieder! Auch diesbezüglich werden die Mitglieder überall in Deutschland nach ihren Vorstellungen befragt. In Mitgliederversammlungen (getrennt nach Standorten und Geschäftsfeldern) werden dann die Forderungen beschlossen und an die jeweilige Geschäftsfeldtarifkommission weitergeleitet. Dort werden die Beschlüsse aus den einzelnen Mitgliederversammlungen zu einer Tarifforderung des gesamten Geschäftsfeldes zusammengefasst und der Konzerntarifkommission vorgetragen.

Die Mitglieder der Konzerntarifkommission haben schließlich die Aufgabe, die Forderungen, die aus den einzelnen Geschäftsfeldern eingebracht wurden, zu einer gemeinsamen Tarifforderung zusammenzubringen.

Dies ist leider nicht immer ganz einfach, da sich im Laufe der Jahre die berechtigten Interessen der Kolleginnen und Kollegen, sowie die individuellen Herausforderungen in den einzelnen Geschäftsfeldern sehr unterschiedlich entwickelt haben und sich im Forderungspaket widerspiegeln müssen.

Dem - möglichst einstimmigen - Beschluss über die gemeinsame Forderung geht von daher fast immer eine ausführliche, lange und zum Teil emotionale Diskussion und Debatte voraus, sollen doch möglichst viele Wünsche der einzelnen Bereiche berücksichtigt werden.

Das gemeinsam diskutierte und abgestimmte Forderungspaket ist gleichzeitig auch der Verhandlungsauftrag für die KTK-L.

## Kann auch der Arbeitgeber Forderungen stellen?

Er kann nicht nur, er tut es auch! Genauso, wie die Beschäftigten den Wunsch nach Verbesserungen in den Tarifverträgen haben,

haben die Arbeitgeber das Interesse unsere Arbeitsbedingungen so kostengünstig und effizient als möglich zu gestalten. Daher versucht der Arbeitgeber natürlich, die tabellenwirksamen Steigerungen so niedrig wie möglich zu halten und die bestehenden Tarifverträge langsam aber stetig zu verschlechtern.

## Wer genau verhandelt auf der Arbeitgeberseite?

Bei den anstehenden Vergütungsverhandlungen ist Frau Dr. Volkens als Personalvorstand Lufthansa Konzern die Verhandlungsführerin. Ihre „Tarifkommission“ setzt sich zusammen aus den Geschäftsleitungsvertretern der einzelnen Geschäftsfelder, dies sind in der Regel die jeweiligen Personalvorstände, bzw. für Personal zuständige Geschäftsführer, Vertretern der Personalmanagementdienste, dem Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Luftverkehr, sowie themenabhängig die dafür zuständigen Leiter.

## Wann kommt es zu einem Streik und warum?

Leider sind Tarifverhandlungen nicht wie ein Autokauf: Gefällt mir das Angebot des Händlers nicht, drohe ich einfach damit, zum Nächsten zu gehen. Alleine diese Ansage reicht oft aus, den Verkäufer zum Einlenken zu bewegen und ein verbessertes Angebot zu erhalten. Das funktioniert bei Tarifverhandlungen leider nicht, denn wir haben nur diesen einen Arbeitgeber und somit auch nur diesen einen Verhandlungspartner.

Kommt es also zu keinem Konsens fähigem Angebot ist das letzte und wirksamste Mittel, unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen, der Streik. Unsere Kolleginnen und Kollegen am Tariftisch gehen mit diesem Mittel sehr verantwortungsbewusst um, da es auch kaum in unserem Interesse sein kann, dem Unternehmen wirtschaftlichen Schaden zuzufügen. Von daher wird die Entscheidung hierüber mit äußerster Sorgfalt und nur dann getroffen, wenn erkennbar ist, dass mit der Geschäftsleitung eine Einigung ohne dieses Mittel nicht zustande kommen wird.

## Darf jeder streiken, oder nur Gewerkschaftsmitglieder?

Das Recht auf Streik ist im Grundgesetz verankert. Ruft also die verhandelnde Gewerkschaft zum Streik auf, so darf jede Kollegin und jeder Kollege an diesem Streik teilnehmen.

## Ich habe an einem Streik teilgenommen, drohen mir nun Konsequenzen?

Nein! Das Grundgesetz spricht eindeutig von einem Maßregelungsverbot. Es ist dem Arbeitgeber ausdrücklich untersagt, Arbeitnehmer wegen der Teilnahme an einem legalen Streik in irgendeiner Form zu benachteiligen, zu maßregeln oder ihnen gar mit Kündigung zu drohen! Der Arbeitgeber hat aber das Recht, die durch den Streik nicht erbrachte Arbeitszeit entweder

durch eine entsprechende Kürzung des Gehalts, oder mit einer entsprechenden Minusbuchung auf dem Zeitkonto auszugleichen.

#### Warum soll ich an einem Streik teilnehmen?

Egal wer für uns am Tariftisch sitzt, Erfolg oder Misserfolg hängen einzig und alleine davon ab, wie stark der Rückhalt aus der Belegschaft ist! Ohne die Unterstützung aller Kolleginnen und Kollegen bei einem Arbeitskampf ist jede Organisation an jedem Verhandlungstisch ein zahnloser Tiger. Von daher ist die Unterstützung von jedem Einzelnen unbedingt notwendig, um die berechtigten Forderungen so gut als möglich durchzusetzen und Eingriffe in unsere Tarifverträge abzuwehren. Dies ist uns allen schon einmal 2013 gelungen, als Lufthansa massive Einschnitte in unseren Tarifverträgen vornehmen wollte. Ein Beweis dafür, dass wir alle gemeinsam solche Angriffe erfolgreich abwehren können und der Beleg, dass wir dafür aber alle Kolleginnen und Kollegen brauchen!

#### Der Streik war erfolgreich, doch es liegt noch immer kein zufriedenstellendes Angebot vor, wie geht es nun weiter?

In diesem Fall würde die Tarifkommission beschließen, die Urabstimmung einzuleiten. Dies bedeutet, die Gewerkschaftsmitglieder im Unternehmen werden befragt und stimmen darüber ab, ob es einen unbefristeten, also länger andauernden, Streik zur Durchsetzung der Forderungen geben soll.

#### Hat auch bei einem solchen unbefristeten Streik jeder das Recht mitzumachen?

Ja! Der Unterschied hierbei ist jedoch, dass Gewerkschaftsmitglieder bei einem unbefristeten Streik von der Gewerkschaft Lohnersatzleistungen für die durch den Streik gekürzte Vergütung erhalten, das so genannte Streikgeld. Nichtmitglieder gehen hier leider leer aus.

#### Der unbefristete Streik war erfolgreich, der Arbeitgeber legt ein letztes, verbessertes Angebot vor. Wer bestimmt darüber, ob dieses Angebot angenommen oder abgelehnt wird.

Grundsätzlich auch hier die Mitglieder! Die Mitglieder der Verhandlungskommission überprüfen das vorgelegte Angebot anhand der verabschiedeten Forderung und analysieren, ob es noch einen Verhandlungsspielraum gibt. Danach geht das Angebot in die Konzerntarifkommission, die nach ebenfalls eingehender Überprüfung darüber entscheidet, den Mitgliedern die Annahme des Angebots zu empfehlen oder nicht. Die endgültige Entscheidung treffen danach die Mitglieder, die hierzu im Rahmen einer Mitgliederbefragung ihr Votum abgeben.

#### Die Mitglieder haben sich gegen die Annahme des vorliegenden

#### Angebots entschieden, wie geht es nun weiter?

Wenn die Mitglieder entscheiden, das Angebot nicht anzunehmen, ist der Auftrag weiter zu verhandeln. Ist der Arbeitgeber nicht mehr verhandlungsbereit, da er für sich keinen Spielraum mehr sieht, ist die Konsequenz ein unbefristeter Streik um die Geschäftsleitung wieder an den Verhandlungstisch zurückzuholen.

#### Beide Seiten sehen keine Möglichkeit mehr auf eine einvernehmliche Einigung. Welche weiteren Möglichkeiten gibt es dann noch?

Wenn sich abzeichnet, dass es im Rahmen von Verhandlungen keine Einigung geben wird, besteht die Möglichkeit einer Schlichtung. Hierzu müssen sich beide Seiten einvernehmlich auf einen Schlichter einigen und die Regeln für die Schlichtung vereinbaren, so z.B. ob das Schlichtungsergebnis für beide Seiten bindend ist. Basis für eine Schlichtung ist in der Regel der letzte Verhandlungsstand.

#### Die letzte Frage ist die Bitte nach einem zusammenfassenden Fazit

Zusammenfassend ist zu sagen, nicht ver.di als anonyme Organisation sitzt für uns alle am Verhandlungstisch, sondern ehrenamtlich engagierte Kolleginnen und Kollegen aus allen Geschäftsfeldern und Standorten. Menschen also, denen wir täglich begegnen und mit denen wir zusammenarbeiten.

Selbstverständlich sind fachliche Kompetenz, Sachverstand, Erfahrung und Verhandlungsgeschick wichtige Voraussetzungen, um erfolgreich zu verhandeln. Ohne die Unterstützung, Kampfbereitschaft und Rückendeckung der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, für die ja schließlich verhandelt wird, wird auch der beste Arbeitnehmervertreter am Verhandlungstisch keinen Erfolg haben. Wir haben beschrieben, dass es die Mitglieder sind - also die organisierten Kolleginnen und Kollegen - die über Forderung, Kampfmaßnahmen und die Ablehnung oder Annahme von Tarifergebnissen entscheiden. Die Möglichkeit, sich daran zu beteiligen haben also alle Kolleginnen und Kollegen, in allen Bereichen, in allen Geschäftsfeldern und an allen Standorten.

#### Im Ergebnis bleibt festzustellen, dass wir alle das sind, was von einigen in der Betriebsöffentlichkeit gerne nur als „die ver.di“ bezeichnet wird.

Wir hoffen, dass wir möglichst viele Fragen zum Thema Tarifverhandlungen hier beantworten konnten. Falls nicht, besuchen Sie uns auf unserer Homepage unter [www.vluffahrt.de](http://www.vluffahrt.de) und schreiben Sie uns.

*Frau & Schott*

# LHT AR Wahl

Lufthansa Technik AG Aufsichtsratswahlen 2015

#### Nach der Wahl ist vor der Wahl

#### Nach den Betriebsratswahlen 2014 und der Wahl zum Konzernaufsichtsrat 2013 steht in diesem Jahr die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Lufthansa Technik AG an.

Der Auftakt mit der Gründung der Haupt- und Unternehmenswahlvorstände und einer ganzen Reihe weiterer Vorbereitungen waren bereits im vergangenen Jahr erfolgt. Auch diese Wahl wird wieder als Delegiertenwahl im Zeitraum vom 14. bis 28. April 2015 durchgeführt. Das heißt, in 9 Unternehmen des LHT-Konzerns mit 20 Betrieben finden jeweils örtlich Wahlen statt, in denen eine Anzahl Delegierte gewählt werden, deren Anzahl mit den jeweiligen Stimmen der Hauptwahlvorstand an Hand der Mitarbeiterzahlen festgelegt hat. Die Wählerinnen und Wähler einiger Unternehmen

und Betriebe sind vom Hauptwahlvorstand auf Grund der geringen Anzahl größeren Betrieben zugeordnet worden. Insgesamt sind 16.276 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahlberechtigt.

Die Leitenden Angestellten ermitteln ihre Kandidaten und Delegierten in einem separaten Vorgang.

Zu den Delegiertenwahlen treten meist mehrere Delegiertenlisten an. Die dann Ende April 2015 gewählten Delegierten kommen am 29. und 30. Mai 2015 zur Delegiertenversammlung zusammen und wählen dort die eigentlichen Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite. Zu wählen sind 5 Arbeitnehmervertreter, 2 Gewerkschaftsvertreter und 1 Leitender Angestellter.

#### VL-Wahlteam

#### Vertreter der Arbeitnehmer

Die Belegschaften der LHT-Konzernunternehmen wählen vom 14. bis 28. April örtlich ihre Delegierten.

Diese Delegierten wählen am 30. Mai die 7 Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats.

8 Arbeitnehmervertreter/innen  
davon  
5 Arbeitnehmervertreter/innen  
2 Gewerkschaftsvertreter/innen  
1 Leitende/r Angestellte/r

#### Vertreter der Kapitaleigner

Der LHT-Konzernvorstand schlägt den Aktionären Kandidaten vor.

Die Hauptversammlung wählt voraussichtlich im September 2015 die 8 Kapitalvertreter des Aufsichtsrats.

8 Kapitalvertreter/innen

## LHT Aufsichtsrat

Er konstituiert sich voraussichtlich im September / Oktober 2015 und wählt aus seiner Mitte eine/n Vorsitzende/n und eine/n Stellvertretende/n Vorsitzende/n

# AR Kandidaten

Kandidatenliste der Vereinigung Luftfahrt e.V. zur LHT AG Aufsichtsratswahl 2015

## VL tritt wieder alleine an

Nach den Erfahrungen der letzten Wahlen und nach unserem Kooperationsvertrag hatte der Vorstand der Vereinigung Luftfahrt ursprünglich geplant, mit einer gemeinsamen ver.di/VL Kandidatenliste für die Arbeitnehmer im LHT-Aufsichtsrat anzutreten. Diese Absicht haben am Ende ehrenamtliche ver.di-Vertreter aus Hamburg nicht mittragen wollen.

Somit tritt die Vereinigung Luftfahrt auch dieses Mal wieder mit einer eigenen AR-Kandidatenliste und Delegiertenlisten in Hamburg, Frankfurt und Düsseldorf an. Selbstverständlich werden sich unsere beiden Organisationen, da wo es erforderlich wird, wie in der Vergangenheit gegenseitig unterstützen.

**Unsere Aufsichtsratskandidaten werden wieder von Anke Heß, die derzeit auch Mitglied im LHT-Aufsichtsrat ist, angeführt. Die Liste „Vereinigung Luftfahrt“ sieht wie folgt aus:**

1. Anke Heß, LHT FRA

Ersatz: Birgit Heyer, LHT FRA

2. Jörg Deike, LHT HAM

Ersatz: Dürten Altenburg, LHT HAM

3. Klaus Courtial, LHT DUS

Ersatz: Marco Josten, LHT DUS

4. Detlev Witt, LHT FRA

Ersatz: Siegfried Seeger, LHT FRA

5. Andreas Scharre, LHT HAM

Ersatz: Siegfried Schönfelder, LHT HAM

**Unsere Delegiertenlisten stellen wir in der örtlichen Wahlwerbung der Vereinigung Luftfahrt vor.**

Damit wir unserer Spitzenkandidatin Anke Heß wieder eine Chance zum Einzug in den LHT-Aufsichtsrat ermöglichen können, bitten wir unsere Mitglieder in den nächsten Tagen geschlossen zur Wahl zu gehen und der Liste „Vereinigung Luftfahrt“ ihre Stimme zu geben. Über jeden, der uns darüber hinaus als Sympathisant/in ihre/seine Stimme gibt, freuen wir uns ganz besonders.

Ihr VL-Wahlteam



# AEI Kongress

42. AEI-Kongress in Paris, Le Bourget - Frankreich



**Im letzten Jahr fand vom 05. bis 08. November 2014 in Le Bourget der 42. Internationale AEI (Aircraft Engineer International) Kongress statt.**

AEI ist die weltweite Dachorganisation für Aircraft Engineers, die in General Aviation, Helikopter und Luftfahrzeuge unterteilt wird. Aktuell vertritt die AEI 42 Organisationen in 34 Länder mit ca. 40.000 Mitgliedern. Auch hier gleich ein Appell an die VL-Magazin Leser: Schauen Sie sich die Homepage der AEI an <http://www.airengineers.org>. Dort sind Hintergründe zur Entstehung der AEI, ihrer Mitglieder und viele weitere interessante Berichte aus der Luftfahrt zu finden.

## **Erinnerung an den letzten Kongress in Melbourne**

Robert Alway (AEI Präsident) bedankte sich für die Unterstützung beim 41. AEI Kongress in Melbourne und die konstruktive Mitarbeit der Teilnehmer, die den Erfolg dieses Treffens erst möglich machten. Die Ergebnisse haben darauf hingewiesen, dass das System des „Licensed Engineer“ (lizenzierte Avioniker und Mechaniker) von vielen Seiten bedroht wird. Gleichzeitig haben wir aber auch

erkannt, dass Sicherheit mit hohem technischem Standard im Luftverkehr nur mit gut ausgebildeten Licensed Engineers machbar ist.

Robert Alway bedankte sich noch einmal bei Paul Cousins (ALAEA) für die außergewöhnliche Gastfreundschaft in Melbourne und die uneingeschränkte Unterstützung in allen Phasen des Kongresses.

## **Bericht vom ersten Kontakt im kanadischen Halifax**

In Halifax (Kanada) präsentierte sich die AEI bei dem zukünftigen Mitglied CFAMEA. In der Präsentation wurde der AEI Leitsatz vorgestellt:

“To protect, promote, represent and develop the industrial, professional, ethical, and other interests of Affiliates and their respective members in matters affecting air safety, aviation maintenance and the status of aircraft maintenance qualified civil aviation personnel throughout the world.”

Es wurde von den Zielen, dem Erreichten der letzten Jahre und den zukünftigen Schritten berichtet. AEI stellte den internen Aufbau (Executive Board) und die aktuellen Mitglieder vor und welchen Vorteil eine AEI-Mitgliedschaft hat.

Es wurde darüber diskutiert, ob man die AME (Aircraft Maintenance Engineers) nicht national oder regional besser vertreten könne. Die Antwort war eindeutig: Die großen Entscheidungen in der Luftfahrt werden nicht mehr national oder regional getroffen. Es gibt aktuell zwei große regulierende Systeme – die FAA und die EASA. Die FAA vereint aktuell ein Rechtssystem und eine Sprache, die EASA vereint aktuell 31 Rechtssysteme sowie 10 Staaten mit besonderem Status und 22 verschiedenen Sprachen. In diesen Dimensionen werden Veränderungen eintreten, die nur durch ein gemeinsames Verständnis und Vertretung beeinflusst werden können. Die AEI-Präsentation traf auf viel Akzeptanz.

Hier sei erwähnt, dass die AEI in vielen EASA-working groups die Belange der Aircraft Maintenance Engineers mit großem Engagement vertritt.

## **Bericht von EASA Trevor Woods**

Trevor Woods stellte sich als neuer EASA Direktor für Flight Standards und die neue Aufbau-Organisation der EASA vor. Er ist unter anderem auch für die Weiterentwicklungen und Einhaltung der für uns wichtigen Vorschriften EASA Parts 66, 145, 147 und M verantwortlich. Er versprach die Häufigkeit und die hohe Anzahl von Veränderungen in den Regularien zu minimieren und dadurch den formalen Aufwand zu reduzieren. Diese reduzierten Veränderungen in den Vorgaben sollen für höhere Stabilität bei den Anwendern sorgen.

## **Neuregelung der Helicopter-Offshore Operations –Bericht aus Norwegen (NHF)**

Aktuell wird die Helicopter-Offshore Operation mit nationalen Gesetzen geregelt.

Die EASA wird die Helicopter Offshore Operations nun EASA-weit neu regulieren. Hierzu hat sie im November mit den HOFO CRD 2013-10 Regularien zur Kommentierung veröffentlicht.

## **Jetzige Situation in Norwegen**

In Norwegen werden durch die großen Öl-Konzerne hauptsächlich drei große Helikopter-Flugbetriebe beauftragt. Diese haben sich auf die speziellen Herausforderungen von Offshore Operation in Norwegen eingestellt. Diese sind:

- eine der längsten Küstenlinie der Welt,
- alle Offshore Operationen passieren nördlich des 45. Breitengrades,
- harte und schnell wechselnde Wettersituationen,
- zukünftige Ölerforschungen werden nördlich von Hammerfest stattfinden.

Die Statistik von 1992 bis 2003 weist 3 Unfälle und einen fatalen

Unfall (Totalverlust) auf. Daraufhin wurden die nationalen Vorgaben den Herausforderungen mit hohem finanziellem und personellem Aufwand angepasst. Die Zahlen ab 2004 bis heute mit 0 Unfällen zeigen den Erfolg der Anpassung.

Die NHF (Norsk Helikopteransattes Forbund) befürchtet durch die EASA HOFO eine Reduzierung der Sicherheit, da es keine Unterschiede in den Regularien zum Betreiben von Offshore Operation, südlich oder nördlich des 45. Breitengrades vorsieht. Die Meinung von NHF ist, dass damit letztendlich Unfälle vorprogrammiert sind.

## **Statement der AMFA (Aircraft Mechanics Fraternal-Association) USA: Zwischenfälle durch Müdigkeit bei Luftfahrzeug-Instandhaltungspersonal.**

Die Führung und die Mitglieder dieser Vereinigung (AMFA) respektieren das Vertrauen der Öffentlichkeit in ihren Beruf. Es ist die Sicherheit, die uns treibt und die als Grundlage für die Beziehung zwischen uns und den Passagieren dient.

Das AMFA Credo „Sicherheit in der Luft beginnt mit der Qualität der Wartung am Boden“, wird aus den in unserer Verfassung genannten Ziele, dem „Safety First“ Ansatz abgeleitet. Vor kurzem wurde identifiziert, dass Müdigkeit als einer der wichtigsten Faktoren gilt, die zu Fehlern in der Luftfahrt führen können.

AMFA stimmt grundsätzlich den Aussagen der FAA zu, es ist wichtiger ein System FRMS (Fatigue Risk Management System) zu entwickeln, welches die Probleme in der Luftfahrt erkennt und bewertet, als mit einer festen Anzahl von Arbeits- und Pausenzeiten zu reagieren. Wir AMFA glauben, dass durch die vielen verschiedenen menschlichen Faktoren, die zu Ermüdungssituationen beitragen, eine starre basierte Regel nicht der beste Ansatz für ein Unternehmen oder deren Wartungspersonal ist. Wir verstehen, dass Müdigkeit ein komplexes Problem ist und AMFA ist bereit, mit einer Agentur oder interessierten Beteiligten zusammenzuarbeiten, um gemeinsam mögliche Diskrepanzen zu identifizieren. AMFA akzeptiert, dass Müdigkeit von Wartungspersonal ein Sicherheitsrisiko ist und wir freuen uns mit den Betroffenen und allen Beteiligten auf die Erforschung dieses Themas sowie die Ergebnisse und Lösungen aus dem FRMS.

## **Vorschau auf den 43. AEI-Kongress 2015**

Der nächste AEI-Kongress findet 2015 in Seattle an der Westküste der USA statt. Dieser Kongress wird durch AMFA (Aircraft Mechanics Fraternal Association) vorbereitet und durchgeführt. Als neue Beobachter werden wir dort die kanadischen Mitglieder begrüßen können.

*Thomas Braud*

# Streiks

VC, UFO und ver.di - Ruhe vor dem nächsten Sturm?



**In unserer letzten Ausgabe hatten wir über den Stand der Tarifstreitigkeiten zur Übergangsversorgung zwischen Lufthansa und Vereinigung Cockpit bis zu den wieder aufgenommenen Verhandlungen im November 2014 berichtet.**

Hatte der Konzernvorstandsvorsitzende Carsten Spohr noch am 24. November 2014 die Piloten „am Wendepunkt“ gesehen, erklärte die VC ein paar Tage später die Verhandlungen zum TV ÜV erneut als gescheitert, da Lufthansa Kompromissangebote nicht angenommen habe und auf ihrer Maximalforderung beharre. Prompt folgte am 1. und 2. Dezember 2014 die 9. Streikwelle. Bereits am 4. Dezember 2014 folgte der 10. Ausstand. Eine von Lufthansa angebotene Schlichtung zum TV ÜV war für VC nicht ausreichend. Sie bot am 10. Dezember 2014 ihrerseits eine Gesamtschlichtung über alle offenen Themen (inkl. 6 Tarifverträgen) an, um den Konflikt beizulegen. Dies wiederum lehnte der Lufthansa-Vorstand ab, da er nicht bereit sei, die unternehmerische Entscheidung „Wings-Konzept“ zum Verhandlungsgegenstand zu machen. Mit der Ansage, es gäbe im Weihnachtsverkehr keine weiteren Streiks und einem „Offenen Brief“ der VC an alle LH-Beschäftigten zur Erklärung ihrer Situation ging das Jahr zu Ende. Die VC führt

seit Januar 2015 diverse Dialogveranstaltungen durch, in denen über den erwarteten „radikalen Strukturwandel“ und die weiteren Maßnahmen berichtet und diskutiert werden soll. Den Abschluss soll ein Konvent am 9. März 2015 bilden. Nicht ganz unerwartet wurden in dieser Phase dann doch die Piloten von German Wings am 12. und 13. Februar 2015 zur 11. Streikwelle in Sachen TV Übergangsversorgung aufgerufen. Etwa ein Drittel aller Flüge konnten streikbedingt nicht durchgeführt werden.

## UFO

Die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) befindet sich auf Basis ihrer „Agenda-Kabine“ seit Monaten in Gesprächen und Verhandlungen mit der Lufthansa. Auch hier geht es um die Übergangsversorgung Kabine, aber auch um die Betriebliche Altersversorgung und Vergütungserhöhungen. Übergeordnet scheint das Ziel „Sicherung der Beschäftigung“ zu sein. Anfang Januar hatte UFO eine Vergütungsforderung von 8 % mit einer Laufzeit von 24 Monaten gefordert und angekündigt, die laufenden Gespräche bis zum 15. Februar 2015 zu verlängern. Am 19. Januar 2015 kam die Meldung, die Verhandlungen seien jetzt gescheitert,

da der Arbeitgeber „hinter bereits vereinbarte Teilergebnisse“ zurückgefallen sei. Der UFO-Vorsitzende Baublies erklärte „Die „Spar- und Abschaffungsphantasien“ der Lufthansa zu den Renten müssen mit Hilfe des Schlichters ein schnelles Ende finden.“ Bis Ende Januar 2015 konnte aber kein Schlichter gefunden werden, dafür gab es aber aus der Urabstimmung ein Votum von 93,3 % für Streikmaßnahmen. Am 13. Februar 2015 verkündete UFO, man habe sich mit LH auf die weitere Vorgehensweise geeinigt. Von daher sei in den nächsten Monaten im Flugbegleiter-Bereich nicht mit Streiks zu rechnen. Am 20. Februar 2015 wurde bekannt, dass Herta Däubler-Gmelin (SPD) und Friedrich Merz (CDU) die Schlichtung zur Übergangs- und Altersversorgung Kabine im Duo übernehmen.

## VER.DI und der Boden

Ebenfalls Ende Januar 2014 hatte die ver.di Konzerntarifkommission die Kündigung der Vergütungstarifverträge zum 31. März 2015 und ihre Forderungen beschlossen. Die Vergütung soll ab 1. April 2015 für 12 Monate um 5,5 % angehoben werden. Die

Vergütung der Auszubildenden soll um 75 € steigen und mit festen Übernahmeregelungen ergänzt werden. Die Auftaktverhandlung findet am 23. März 2015 statt. Seitens ver.di wird die von Lufthansa gewünschte Verhandlungsverknüpfung der Betrieblichen Altersversorgung mit der Vergütung abgelehnt. Darüber hinaus will ver.di, sicher auch mit Blick auf die UFO-Schlichtung, keine unterschiedlichen Regelungen für Boden, Kabine und Cockpit bei der Betrieblichen Altersversorgung. (Lesen Sie bitte auch weitere Artikel zu diesen Themen in dieser Ausgabe.)

## Fazit

**Die Tarifverhandlungen aller drei Gewerkschaften treten jetzt in eine Phase ein, in der nur mit Druck, aber auch mit Weitsicht, Ergebnisse erzielt werden können. Es steht ein heißes Frühjahr ins Haus – das geht ALLE an.**

*Werner Langendörfer*

Artikel vom 20. Februar 2015

# Personelles

Neuer LHT Personalvorstand



**Der Aufsichtsrat der Lufthansa Technik AG hat am 25. November 2014 Antonio Schulthess (49) zum neuen Personalvorstand berufen.**

Schulthess übernimmt dieses Ressort zum 15. März 2015 von Dr. Johannes Bußmann, der August Wilhelm Henningsen als Vorsitzender des Vorstands ablöst. Henningsen geht zu diesem Zeitpunkt in den Ruhestand.

Schulthess trat 2003 in den Bereich Personalentwicklung der SWISS ein. Zwischen 2005 und 2011 war er als Bereichsleiter Human Resources sowie Bereichsleiter External Affairs und Informationstechnologie tätig.



Antonio Schulthess kommt nun aus der Lufthansa Passage, wo er seit Juni 2011 und zusätzlich ab Juli 2014 für den Konzern den Bereich Human Resources in Frankfurt geleitet hat. Er ist Schweizer Staatsbürger, Militär-Pilot, Software-Ingenieur, Betriebswirt und hat nach dem Studium an der Universität St. Gallen in der Schweiz verschiedene Tätigkeiten im Bereich IT, Human Resources sowie als selbstständiger Unternehmensberater wahrgenommen.

**VL-Redaktion**

# Betriebsrente

Betriebsrente - was bringt die Zukunft?



**Wie jeder weiß, wurde bei der Verzinsung der Rücklage für die Betriebsrente ein Zinssatz von ca. 7% unterstellt. Diese Verzinsung ist am Kapitalmarkt schon länger nicht mehr zu erreichen. Um ihre Versorgungszusage einzuhalten, muss die Lufthansa die Differenz zwischen unterstelltem und tatsächlich erzieltm Zinssatz zusätzlich in die Rücklage einzahlen.**

Das Management der Lufthansa möchte dieses Zinsproblem lösen und hatte daher den Tarifvertrag zum 31.12.2013 gekündigt. Dazu muss sie mit den Tarifpartnern sprechen.

## Was will die Lufthansa?

Lufthansa hat den Anlegern Gewinne in Milliardenhöhe über mehrere Jahre versprochen. Die Einsparprojekte wie Score usw. kosten aber alle erst einmal sehr viel Geld und reduzieren den Gewinn. Mitarbeiter werden ausgelagert, Stationen geschlossen, ganze Bereiche nach Europa verlagert, Firmenteile verkauft. Es wird bei Verkäufen auch nicht immer gleich Geld verdient, nein, manchmal kostet es erst auch noch etwas und „rechnet sich“ erst in der Zukunft.

Es werden Personalkosten in Sachkosten gewandelt, mit dem Hintergedanken, an den Sachkosten immer etwas verändern zu können. Auf lange Sicht gesehen, wird es in der Zukunft immer teurer werden. Aber da es keinen gibt, der solche Kosten später nachrechnet, lässt sich schwer beweisen, ob diese Vorgehensweise richtig war.

Es wird also alles getan und ohne Rücksicht auf Verluste, um den Gewinn nach oben zu schrauben. Was für ein Glück, dass sich der Rohölpreis auf Talfahrt befindet. Da kann man nur hoffen, dass dadurch wenigstens etwas hängen bleibt. Oder?

Jetzt hat man erkannt, dass da noch ein Topf ist, den man anzapfen kann: Die Rücklagen für die Betriebsrenten der Mitarbeiter. Hier liegen Milliarden, die man teilweise für die Bilanz oder den Kauf von Flugzeugen nutzen kann. Man muss nur die Mitarbeiter (Tarifpartner) dazu bringen, Verzicht zu üben. Eine Absenkung der Rentenbausteine oder ein Festbetrag als Auszahlungsbetrag kann Milliarden der Rücklagen frei setzen. Diese frei werdenden Beträge könnte man dann der Bilanz zuführen, um die Gewinne nach oben zu schreiben oder davon Flugzeuge zu bezahlen. Dies zieht sich wie ein roter Faden durch die Verhandlungen bei den Piloten und den Kabinenbesatzungen – demnächst auch beim Boden.

**Man darf auf die tatsächliche Forderung der Lufthansa zu den Betriebsrenten in den laufenden Tarifverhandlungen gespannt sein.**

**Etwas hat die Vergangenheit bewiesen: ein Verzicht, wo auch immer, hat noch nie etwas gebracht. Im Gegenteil, ein Verzicht weckt nur weitere Begehrlichkeiten.**

*Reinhard Bud*

**ver.di**  
Neuer ver.di Bundesfachgruppenleiter

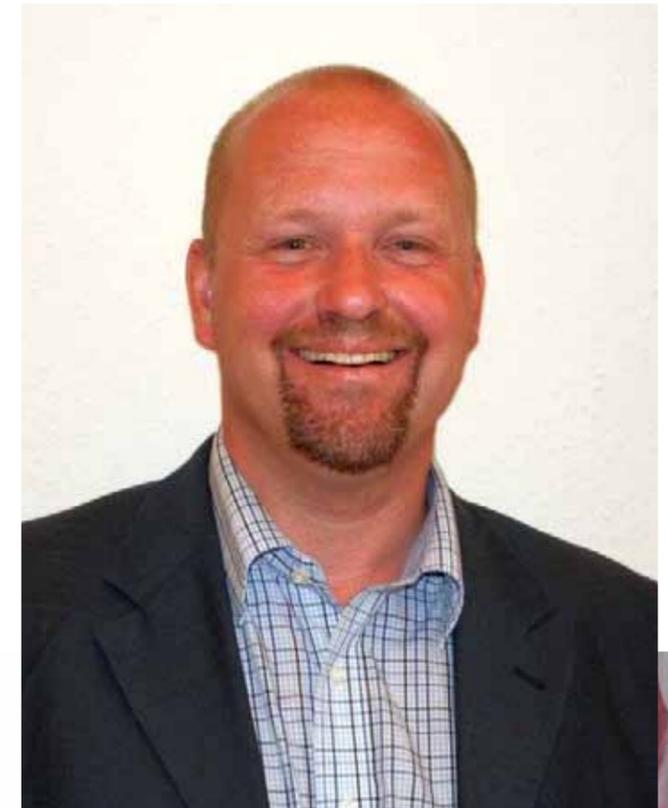
Nachdem Ingo Kronsfoth im Juni 2014 ver.di verlassen hatte, war die Position „Leiter Bundesfachgruppe Luftverkehr“ im Fachbereich Verkehr vakant.

Seit Dezember 2014 ist Robert Hengster neuer Leiter. Die ver.di Zeitung „Publik“ hatte ihn in ihrer Ausgabe 8 2014 bereits vorgestellt.

Hengster wurde am 4. Juli 1967 in Österreich geboren. In seinem Berufsleben war er dort mehrere Jahre in der Rechtsabteilung der Arbeitskammer und als Rechtsschutzsekretär in der Gewerkschaft Bau-Holz tätig. In unserem Nachbarland war er auch Leiter Luftfahrt in den Gewerkschaften HTV und vida. In dieser Aufgabe war seine Pilotenausbildung Grundlage für das nötige Fachwissen. Nach seinem Wechsel nach Deutschland war Robert Hengster seit 2013 zunächst ver.di-Tarifsekretär in der Fachgruppe Luftfahrt. International gehörte er zeitweise dem ETF-Steuerungskomitee der Sektion Zivilluftfahrt an.

**Wir beglückwünschen Robert Hengster zu seiner neuen Aufgabe und schließen uns seinem Slogan „Gemeinsam sind wir stark“ an. Die Vereinigung Luftfahrt freut sich auf eine intensive Zusammenarbeit in den bevorstehenden schwierigen Zeiten.**

VL-Redaktion



# Arbeitsplatz- beschreibung

Schleichende Arbeitsverdichtung und Aufgabenerweiterung ohne Lohnanpassung

Nichts wird auf der Lufthansa Basis im Kollegenkreis heftiger diskutiert, als Arbeitsplatzbeschreibungen, die neu auf die Bedürfnisse der Firma und des Marktes zugeschnitten wurden, aber eklatante Fehler bzw. nicht leistbare Tätigkeitsmerkmale enthalten. Und die Kolleginnen und Kollegen vergleichen, was war vorher, was soll jetzt gemacht werden, was hat sich bewährt, was ist alt und welche Dinge sind eigentlich nicht wirklich leistbar.

Dass in notwendigen Umorganisationen und neuen Marktausrichtungen der Technik Aufgabenpakete neu geschnürt und gestaltet werden müssen, das versteht sich eigentlich von selbst. Anpassungsschritte müssen sein, das aber nicht um jeden Preis!

Was aber gar nicht geht, wenn Jobs abgeschafft oder alte Kollegen nicht mehr durch neue und frische Arbeitskräfte ersetzt werden. Das Arbeitsvolumen in Quantität und Qualität einfach von dem Rest der Mannschaft mit abgearbeitet werden soll, ohne darauf Rücksicht zu nehmen, ob das geschnürte Paket so bewältigt werden kann. Hier herrscht nun richtiger Handlungsbedarf. Dieses „mehr an Leistung und Verantwortung“ kann ohne Veränderung der Randbedingungen nicht so bestehen bleiben.

In einem LHT Großbereich gibt es z.B. eine Gruppe, die tagein tagaus nur Triebwerkslager bereitstellt und disponiert. Dort sollen nun die 5 Tätigkeitbilder Bereitstellung, Disposition, Shop-Logistik, Materialversorgung vor Ort, die Inventur und auch die Vorarbeitervvertretung in einer Arbeitsplatzbeschreibung abgebildet werden. Diese Bündelung der deutlich unterschiedlichen Aufgabenstellungen in einer Person schafft das Problem, dass diese Tätigkeiten eigentlich nicht miteinander verschmolzen werden dürfen, da sie nach unserer Auffassung im täglichen Ablauf im Abhängigkeitsverhältnis zueinander stehen würden. Denn zwischen dem einen Aufgabenbild der Disponenten, welche in

engem zeitlichen Rahmen zu einem Zieltermin tausende von Triebwerksteilen zusammenstellen sollen, steht im Gegensatz ein anderes Aufgabenbild, welches zur Aufgabe hat, qualitativ auf die Richtigkeit der Daten, Revisionsstände und Kompatibilität der Teile und Motormuster untereinander zu achten. Es kann It. IQ-Move nicht sein, dass derjenige, der Teile in einer gewissen Zeit einfordert, auch derjenige sein soll, der auf der anderen Seite sitzt und mit hohem Sachverstand, großer betriebswirtschaftlicher Kompetenz und Organisationsgeschick gleichermaßen Teile auf Qualitätsparameter hin bereitstellt. Im Unternehmen sind deshalb diese Aufgaben bewusst anders aufgeteilt worden, damit gerade das vermieden wird. Hier sind der Bewertungsausschuss und die Tarifkommission gefordert, diese Stellen auf Plausibilität zu prüfen und auf Grund der extrem hohen Verantwortung in eine neue monetäre Plattform zu überführen! Gerade in der Betrachtung durch HAY, wo hierbei in einer gewissen Systematik und Logik Stellenbeschreibungen untereinander auf verschiedene Verantwortungen und Eindringtiefen hin miteinander verglichen werden, dürfte eine komplett neue Stelle entstehen, die in einer deutlich attraktiveren Vergütungsgruppe liegen müsste!

Denn eines steht für die Mannschaft im Bereich der Triebwerkslagerbereitstellung fest: sie wollen mit deutlich mehr Verantwortung, bei gleicher Entgeltung, nicht den Kopf dafür hinhalten, wenn Führungskräfte sich nicht ausreichend Gedanken darüber gemacht haben, ob Aufgaben miteinander verknüpft werden dürfen oder nicht. Und sollte der Lohn auf dem niedrigen Niveau bleiben, wird ohne monetäre Nachbesserung, ohne Ausbildung und ohne juristische Absicherung, keine Arbeit erledigt, die nicht abgesichert ist. Und dann fällt der Hammer genau nach 7,5 Stunden! Was dann an Arbeit liegen bleibt, das bleibt halt liegen.

*Euer Jörg Deize*

# Blutspende

LHT unterstützt das Angebot zur Blutspende nur noch in Freizeit!

**Liebe Kolleginnen und Kollegen, wie schon mehrfach von Euch angefragt, ist das Blutspenden an den Aktionstagen auf der LHT Basis keine Arbeitszeit mehr, sondern ist Euer eigenes „Vergnügen“, so der Arbeitgeber!**

Es steht natürlich jedem Spender frei, die angebotenen Termine zur Blutspende jederzeit in der „Freizeit“ zu nutzen. Natürlich hätten wir uns von Seiten der Mitbestimmung gewünscht, dass Eure freiwillige Hilfeleistung, mit Eurem Blut unseren Mitmenschen im Notfall das Leben retten zu können, doch Arbeitszeit bleibt.

Obwohl die Zahl der Spender überschaubar ist, toleriert der Arbeitgeber das Spenden von Blut während der Arbeitszeit leider nicht mehr. Seid aber bitte nicht traurig, denn das Spenden von Blut wird auch in den Krankenhäusern durchgeführt, dort aber auch gegen Bezahlung. Neben dem obligatorischen Kaffee und dem Brötchen danach, gibt es dort für Euer kostbares Lebenselixier eben im Gegensatz zur LHT Basis einen finanziellen Ausgleich, wenn auch in der Freizeit. Denn man sollte immer bedenken, dass die Unternehmen, die mit Eurem Blut handeln, nach der Fraktionierung in Blutplasma, Hämoglobin und feste Bestandteile, wie rote und weiße Blutkörperchen und Transferfaktoren, jede Menge Geld damit verdienen! Warum also den wertvollen Lebenssaft umsonst weggeben, so die Kritiker? Wichtig bleibt aber trotzdem, egal wo und wie gespendet wird, mit einer Spende wird auf jeden Fall geholfen. Es ist gut zu wissen, dass im Falle eines Unfalles einem Menschen das Überleben damit gesichert wird, und das ist das Wichtigste was zählt.

*Euer Jörg Deize*

# Die Nagelprobe



**Die Hiobsbotschaften wollen scheinbar nicht abreißen, so das Volk! Denn neben den scheinbar ständig streikenden Pilotinnen und Piloten der Hansa, die sich zunehmend unzufriedener zeigen, wollen auch noch die LH Töchter immer deutlicher mitreden, damit auch sie nicht zu kurz kommen. Schließlich spülen sie auch viel Ergebnis in die Kassen des Konzernes.**

Die Baustellen sind also präsent und allgegenwärtig. Ein bunter Reigen von Forderungen, die dem neuen Lufthansa-Chef, Carsten Spohr und seiner Führungsmannschaft den Wind extrem stark aus den eigenen Reihen ins Gesicht wehen lassen, machen die Sache nicht wirklich erträglicher.

Beim Blick in die neueste Ausgabe des Lufthansa-Bordbuches scheint eines aber sehr klar: man möchte den Markt nicht einfach so den Billigheimern überlassen, zeigt sich kämpferisch und gibt sich gekonnt modern mit flotten Sprüchen und signalisiert dem Kunden, „Wir können auch modern!“

## Ist das der Anfang vom Ende?

Hat die Lufthansa überhaupt noch eine Chance im hart umkämpften Beförderungsmarkt, um die Gunst des Kunden buhlen zu dürfen? Diese Frage stellen sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen und sind eher besorgt, denn schließlich hängen ganz viele Existenzen an dem Konstrukt „Lufthansa Familie“!

In der Bevölkerung tauchen aber ganz andere Fragen auf! Die meisten wollen hohe Qualität aber zu kleinstem Preis und das auch noch in super modernen Flugzeugen mit gut ausgebildeten Pilotinnen und Piloten. Doch tauchen selbst da unverhohlene Bekenntnisse in der Gruppe der Vielflieger auf, die sagen: „Die Flugzeugführer bei der Lufthansa sind zu gierig, oder sind die Michael O’Learys dieser Welt bei Ryanair einfach besser im Markt positioniert und deshalb immer einen Schritt der Lufthansa voraus?“ All diese Fragen und Feststellungen, stimmen den geneigten Leser

der Printmedien extrem unruhig, denn hier müssten eigentlich Solidaritätsbekundungen stehen, dass wir Deutsche unserer deutschen Fluglinie immer die Stange halten würden, aber weit gefehlt! Von Solidarität keine Spur, eher aber noch der Nachsatz,

**„Da haben die eben Pech gehabt, die Lufthanseaten sind eh zu hochnäsiger unterwegs, wer glauben die eigentlich wer sie sind“!?**

Und obwohl die Werbestrategen schon ziemlich lange und mit viel Aufwand bemüht sind, aus der mit lahmen Flügeln fliegenden und viel zu konservativen Lufthansa den frischen und modernen Touch der ewigen Jugend zu verpassen, ernten die Früchte dieser Bemühungen gefühlt nur die Konkurrenz.

Doch der Chef selbst ist es, der nun in der neuesten Werbebotschaft immer und immer wieder in den Werbeagenturen das Wort „geil“ fallen lässt. Warum eigentlich? Werden diese Bemühungen falsch gewürdigt oder warum finden die Menschen eine Ryanair, die gerade mal mit einem Marktanteil in Deutschland von 4% aufwarten kann, eigentlich besser, moderner frischer, frecher und aggressiver? Da kommen Sprüche, wie: „Konkurrenz belebt das Geschäft, oder es wird mal Zeit, dass denen bei der Lufthansa endlich mal die Leviten gelesen werden!“. Fliegen die Widersacher aber mit dem Billiganbieter aus Dublin, da gibt es enorm zu meckern, da ein Flug mit dem Charme einer Holzbank zu vergleichen ist und eben nicht das gewohnte familiäre Flair einer LH bietet.

**Warten wir es einfach mal ab, wer mit welchem Konzept den richtigen Nerv trifft und wirklich die Gunst des Kunden erreicht. Ich bin mir ziemlich sicher, dass das „immer mehr billig haben wollen“ auch mit der Zeit verschwinden wird und die Werte unserer alten Lufthansa beim Kunden wieder mehr Anklang finden werden.**

*Eine Meinung von Jörg Deize*

# Arbeiten bis 70

Es ist noch lange nicht Schluss - Arbeiten bis 70



**Die Tinte unter der Gesetzesvorlage war noch nicht ganz trocken, da standen schon die ersten Kolleginnen und Kollegen vor der Tür, die sich sofort vorstellen können, unserem Unternehmen noch länger mit Erfahrung und Arbeitskraft zu dienen. Und weil wir die Meinung unserer Kolleginnen und Kollegen sehr schätzen, haben wir zugesagt, ihre Wünsche in Worte zu kleiden und in unserem VL-Magazin zu veröffentlichen.**

Da wir uns als Gewerkschafter immer für den Erhalt von Arbeitsplätzen am Industrie- und Luftfahrtstandort Deutschland einsetzen, dürfen unsere ständigen Bemühungen für unseren Auftrag auch nicht damit enden, nur unserer Jugend den Eintritt in die Lücken zu ermöglichen, die durch Renteneintritt und Altersteilzeit entstanden sind.

Müssten wir nicht auch dafür Sorge tragen, genau denjenigen, die sich noch stark genug für weitere Erwerbstätigkeit fühlen, über die Regelarbeitszeit hinaus, weiterhin unserem Unternehmen zur Verfügung stehen zu können? Und um es weiter zu verdeutlichen sei gesagt, dass alle Interessierte schon lange im Geschäft sind, auf über 40 zufriedene und erfüllte Jahre im Unternehmen Lufthansa zurückblicken und dieses auch nicht missen wollen! Ihr Lebensinhalt ist und bleibt halt die Luftfahrt und ihre Lufthansa!

**Was sollte also dagegen sprechen, unseren Urgesteinen die Möglichkeit zu offerieren, unsere Technik zu unterstützen und weiterhin mit ihrem wertvollen Einsatz zum erfolgreichen Miteinander beizutragen?**

Dazu müsste der Gesetzgeber einige Grundlagen schaffen und z.B. Rentenboni einführen. Im Manteltarif müssten entsprechende Regelungen und Schutzklauseln eingeführt werden und vieles andere mehr.

Übrig blieben dann immer noch z.B. diese Fragen: Wie soll der Arbeitgeber damit umgehen, wenn der „Freiwillige“ dann plötzlich doch nicht mehr kann? Welcher Auszubildende soll nicht übernommen werden, weil der Arbeitsplatz blockiert ist? Welches Tor würde damit für Missbrauch geöffnet?

**So schön dieser Wunsch für den Einzelnen auch sein mag – für die gesamte Arbeitnehmerschaft wäre es vielleicht ein zu risikoreicher Pfad im Sinne der gemeinsamen gewerkschaftlichen Ziele.**

*Jörg Deize*



# LHT Besuch mit Hürden

**Als ich kürzlich nach meiner Frühschicht zum Schichtwechsel mit meinen Töchtern und zwei Mitschülerinnen aus der Nachbarschaft eine angemeldete Besichtigungstour unserer Werft machen wollte, erlebte ich an unserer Hauptwache ein ganz besonderes Abenteuer, was ich mir bei der LHT nicht im entferntesten vorstellen konnte.**

**Rückblick: Es war schon lange der Wunsch meiner Töchter und deren Freundinnen, Flugzeuge zum Greifen nah zu besichtigen.**

Den Mädchen einen Einblick in die sonst von Männern dominierte Technik-Welt zu bieten und näher zu bringen, das war mein Wunsch. Ich beantragte die Besichtigungstour im Netz.

Da aber noch die Beantragung in T-Gate offen war, machte ich mich in der Mittagspause auf den Weg zum Besucherempfang um das mal eben kurz zu erledigen. Ich wurde aber vor Ort darüber belehrt, dass dafür ausschließlich mein Schichtleiter für die Beantragung nebst zu pflegenden Formalien verantwortlich sei.

Zurück im Bereich wunderte sich mein Schichtleiter, warum ausgerechnet er diese zeitraubende Prozedere für jeden Mitarbeiter auf Verlangen auszufüllen habe, denn schließlich kennt er nicht die Daten der Familienmitglieder und der Freunde. Er sagte sich "Es kann nicht sein, dass ich für meine ganzen Leute bei Bedarf die ganzen Anträge ausfüllen soll, wer soll das leisten!?", so der Schichtleiter.

Also füllte ich den Antrag mit den Daten selbst aus. Ordnungsgemäß, wie in den Statuten von T-Gate vorgeschrieben, beantragte ich für meine beiden Zwillingskinder und die Kinder unseres Nachbarn eine Besichtigung der Werft.

Behutsam pflegte ich die notwendigen Formalien in die Anmeldemaske ein und druckte den Zettel aus. Name, Geburtsdatum, alles muss stimmen, sagte ich mir.

**Doch es sollte anders kommen!**

Wieder zurück am Haupttor, trafen die Blicke der Kolleginnen wieder meinen schmutzigen Arbeitsanzug. Die eine Empfangsdame blickte auf den Antrag und fauchte mich gleich mit den Worten an, "Ich habe Ihnen gesagt, dass Ihr Vorgesetzter den Antrag auszufüllen hat".

Und dann wurde mir auch noch vorgeworfen, dass ich versuchen würde, die Konzernsicherheit und LHT zu betrügen und mir deshalb eine Besichtigung verwehrt wird. Ich fiel aus allen Wolken, der Betrieb, für den ich nun schon seit mehr als 30 Jahren arbeite, wirft mir Betrugsversuch vor?

Es könne schließlich nicht sein dass alle Kinder das gleiche Geburtsjahr hätten und zwei Kinder sogar am gleichen Tag Geburtstag hätten! Ich klärte die Dame auf, dass das bei Zwillingskindern halt so ist und das Geburtsdatum bei unterschiedlichen Vornamen, aber gleichen Nachnamen auch nur das Gleiche sein. Und da die Nachbarkinder in die gleiche Klasse gehen, ergibt sich somit auch das gleiche Geburtsjahr 2000. Letztendlich konnte ich dann doch noch eine Klärung erreichen.

Ich machte mich also mit dem positiven Bescheid auf den Weg nach Hause um die Kinder zu holen, schließlich wollte ich voller Stolz unbedingt dem Wunsch der Kinder nachkommen, ihnen meinen Arbeitsplatz aus der Nähe zu zeigen, damit sie mal ein Flugzeug zum Greifen nah vor sich haben.

**Doch der zweite Anlauf war ebenso befremdlich wie der erste.**

Zwischendurch war Schichtwechsel und die Sachbearbeiterin wechselte auch. Ich erklärte, dass ich die Tour schon lange im Vorwege geplant hatte, deshalb extra einen weiten Anfahrtsweg auf mich genommen hatte, um den Kindern etwas bieten zu können. Unbeeindruckt von meinen Einlassungen stellten die Mitarbeiterin des Spätdienstes der Konzernsicherheit um 16:45 Uhr fest, dass

eine Besichtigung nur bis 17:00 Uhr möglich ist, da die geplante Zeit bereits fast verstrichen sei und ich leider unverrichteter Dinge mit den Kindern wieder fahren müsse.

**Ich verlangte den Wachhabenden zu sprechen, damit die Situation geklärt wird.**

Die Dame vom Werkschutz überreichte mir die Statuten für eine Werksbesichtigung, die ich mir in der Zwischenzeit durchlesen sollte. Darauf war deutlich zu lesen, dass Besichtigungen für Mitarbeiter im Mehrschichtbetrieb bis 19:00 Uhr eines jeden Tages möglich sind. Der Wachhabende erklärte souverän und sehr freundlich, dass ich selbstverständlich als Schichtgänger doch noch bis 19:00 Uhr eine Besichtigung machen dürfe. Danach ging der Wachhabende wieder weg.

**Nun tat sich ein neues Problem auf, da für die 2. Freundin kein Besucherausweis am Ausweisdruker ausstellbar war.**

Mehrfache Versuche, auch mit leichten Schlägen auf den Drucker, konnten das Problem nicht lösen. Es wurde immer andere Ausweise mit anderen Namen gedruckt. Die Mädchen fanden das ziemlich befremdlich.

Schon total übermüdet von den anstrengenden Strapazen am Eingang, trotteten die Kinder sichtlich erschöpft vor mir durch die Sicherheitsschleuse und in der Tasche der Freundin entdeckte der Mitarbeiter dann einen Fotoapparat.

**Und da sollte die dritte Überraschung auf uns warten.**

Eingeteilt in 2 Gruppen, wurden wir von unterschiedlichen Mitarbeitern auf das absolute Fotoverbot mit Kamera und Smartphone eingeschworen und dass ich bei Zuwiderhandlung der Kinder mit einer Abmahnung, schlimmsten falls aber mit der Kündigung rechnen müsse. Völlig angsterfüllt und völlig verstört, schauten die Kinder zu mir und sagten "Papa, wir möchte nicht das du gekündigt

wirst, lass uns lieber nach Hause fahren, wir finden das doof das dir mit Kündigung gedroht wird!"

Oh mein Gott, dachte ich mir, was sollen die Mädchen jetzt nur von mir denken, schlimmer noch, was für einen Eindruck haben die jetzt von der großen und tollen Lufthansa, wo ich schon so viele Jahre arbeite, einer Firma, wo Du schon am Eingang wie ein Verbrecher behandelt wirst. Doch dann habe ich mich wieder zusammengengerissen um den Kindern zumindest meinen Arbeitsplatz zu zeigen.

**Und dann doch noch die Entschädigung!**

Voller Begeisterung für die Technik und dem Anblick der großen Flugzeuge entnahm ich aber den strahlenden Kinderaugen, dass der Ausflug doch nicht umsonst gewesen ist. Und am Abend erschöpft zu Hause angekommen, berichteten die Kinder ihren Eltern von ihrem ganz besonderen „abenteuerlichen“ Besuch! Im Tagebuch unserer Kinder dürfte sich bestimmt folgender Eintrag finden:

**„Der Tag, an dem unser Papa unter Androhung von Kündigung und Abmahnung versucht hat, mit uns „entspannt“ seinen Arbeitsplatz auf der Werft zu besichtigen...“.**

**Ich finde es einfach nur schade, dass unsere Kinder durch solche Vorkommnisse von unserem Unternehmen leider einen total falschen Eindruck bekommen hatten. Hoffentlich bleibt das nur ein bedauerlicher Einzelfall!**

*Rainer D*

P.S. Auf der nachhause Fahrt teilten mir die Mädchen mit, dass sie schon beim Betreten des Empfangsgebäudes das Gefühl gehabt hatten, dass sie irgendwie nicht erwünscht waren, das tat mir sehr weh.

# Das Letzte

Kaum zu glauben, aber wahr!



**Die Jubilare waren überglücklich, als Heerscharen von Kolleginnen und Kollegen zu ihrer verdienten Verabschiedung gekommen waren. Und die Abschiedsgrillparty für die WT-Kollegen war ein voller Erfolg!**

Viele Jahre hatten sie Schulter an Schulter in der Werkstatt nebeneinander gearbeitet, haben alle Höhen und Tiefen der Lufthansa miterlebt und haben das Leben beim Kranich in ganz entscheidender Weise mitgeprägt. Diese Jahre sind bei den Jubilaren ja auch nicht nur in den Kleidern hängen geblieben, sondern hatten schon auch ihre Spuren hinterlassen. Deshalb war die Freude auch besonders groß, als das Ende der Dienstzeit mit dem ganzen Abteilungstross und allen Weggefährten ausgiebig und zünftig mit reichlich Speis und Trank gefeiert werden konnte. Und sie kamen aus allen Bereichen, Mechaniker, Führungskräfte und auch Chefs, Hauptsache der Abschied war gelungen.

**Doch einem Chef war die Länge der Veranstaltung deutlich ein Dorn im Auge und so wurde ein Kollege direkt nach der Feier zu einem unliebsamen Gespräch gebeten.**

Und genau da beginnt sich die Spreu von dem Weizen zu trennen. Denn obwohl fast alles in unserem Unternehmen Regularien unterworfen ist, bestehen ausgerechnet bei der Länge, die solche Feierlichkeiten während der Arbeitszeit haben dürfen, keine klaren Vorgaben - weshalb auch!? Es gab bis dato keine einzige Beschwerde, geschweige denn peinliche Gespräche danach.

Wer sich ordnungsgemäß abmeldet, und das ist ein „muss“, der ist für die Dauer der Veranstaltung ausreichend entschuldigt, so der kulturelle Umgang miteinander!

Das Kolleginnen und Kollegen „erster Stunde“ mit Anstand und Würde aus unserem Unternehmen verabschiedet werden, dass versteht sich eigentlich von selbst, zeugt von hoher niveauvoller Führungskompetenz und von wichtiger unternehmensstrategischer Ausrichtung.

Dieser schöne Brauch ist nicht nur Wertschätzung gegenüber den langjährigen Mitarbeitern, er sendet gleichwohl auch eine wichtige Botschaft in den Konzern, wie wir Lufthanseseaten immer miteinander umgehen sollten. Dieses wichtige Motivationsinstrument fördert das Zusammenhaltgefühl ungemein und setzt bei allen Mitarbeitern, besonders für das große Match auf der Spielwiese der Global-Player, enorme Energien frei.

Ein Unternehmen steht und fällt mit dem Mitarbeiter und deshalb ist er für das „Große Ganze“ im Konzern, von entscheidender Bedeutung im Überlebenskampf der Instandhalter.

Und nur beim gemeinsamen Erfolg können die Menschen in diesem Konzern sagen, „Es ist schön, ein Lufthanseseat zu sein“, oder?

Eine Meinung von  
*Jörg Deise*