



# MAGAZIN

Ausgabe 01/2014

SCHON WIEDER WAHLEN

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

Liebe Mitglieder,  
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

**Ich freue mich, Ihnen im Namen des gesamten Bundesvorstandes der Vereinigung Luffahrt e.V. die erste Ausgabe unseres VL Magazins im neuen Layout präsentieren zu dürfen.**

Nach jahrelanger Kontinuität haben wir uns entschlossen, unseren Auftritt ein wenig zu „entrümpeln“, unserer Zeitung ein zeitgemäßeres Outfit zu verpassen und ihm auch gleichzeitig einen moderneren Namen zu geben.

Nach Vorschlägen von Oliver Lemanski und seiner Firma „let’s communicate“ wird ab dieser Ausgabe die alt-bekannt VL-INFO

zum neuen VL-MAGAZIN aufgefrischt.

Das gesamte Redaktionsteam hofft, dass Ihnen unser neuer Auftritt gefällt und möchte gleichzeitig versichern, dass wir auch weiterhin an unserem Anspruch festhalten, Sie in der von uns gewohnt kompetenten Art sach- und fachkundig über die neuesten Entwicklungen in unserem Lufthansa Konzern zu informieren.

Parallel zu den immer weiter gehenden Veränderungen in unserer Lufthansa werden wir alle in den kommenden Tagen und Wochen wieder an die Urnen gerufen, um in unseren jeweiligen Geschäftsfeldern und Standorten einen neuen Betriebsrat zu wählen. Es sind tatsächlich schon wieder vier Jahre vorbei und die Amtszeit der jetzigen Betriebsräte neigt sich dem Ende zu.

Eine solche Wahl kann natürlich nicht stattfinden, ohne den dazu gehörenden Kampf um Stimmen. Fairness sollte bei allem Wahlkampfgetöse, gerade wenn es um die Arbeitnehmervertreter geht, eigentlich oberstes Gebot und absolute Selbstverständlichkeit sein. Tja, wenn da eben dieses Wörtchen „sollte“ nicht wäre.

Ich denke, wir alle sind es gewohnt, dass wir im Rahmen eines Wahlkampfes eine Unmenge von Versprechen zu hören bekommen, die uns ja eigentlich gefallen wollen, aber von denen wir doch irgendwie ahnen, dass sie nicht umsetzbar sind. Obwohl sich die Meisten von uns einen ehrlichen Wettbewerb um die Betriebsratsmandate wünschen, möchten viele die Wahrheit dann doch lieber nicht in voller Schönheit offenbart bekommen. Das ist mehr als verständlich und wir alle haben gelernt, damit umzugehen.

Überschritten wird die tolerierbare „Flunkergrenze“ jedoch, wenn mit Themen um Stimmen geworben wird, die alleine schon aus gesetzlichen Gründen nicht haltbar sind. So kann ein Betriebsrat im Rahmen seiner Möglichkeiten weder tarifliche Themen behandeln noch unternehmerische Entscheidungen, die massive betriebliche Veränderungen zur Folge haben, verhindern.

Unsere neuen Betriebsräte werden in den kommenden Jahren eine Menge von Veränderungen - egal an welchem Standort und in welchem Geschäftsfeld - zu begleiten haben und dafür sorgen müssen, dass dabei keine Kollegin und kein Kollege auf der Strecke bleibt. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es Mandatsträger, die eine hohe Kompetenz auf dem Gebiet der Betriebsverfassung vorweisen können. Eine ordentliche Portion Realismus und die Kenntnis der eigenen Grenzen sind dabei ebenfalls wichtige Voraussetzungen.

**Weil wir fest davon überzeugt sind, dass unsere Kandidatinnen und Kandidaten diese Eigenschaften mitbringen, stellen wir uns auch in diesem Jahr wieder zur Wahl.**

Dies wird bei der Lufthansa Technik in Hamburg mit einer eigenen Liste sein. Unsere Kolleginnen und Kollegen der LHT in Frankfurt werden auf einer gemeinsamen Liste mit unserem Kooperationspartner ver.di für das Betriebsratsgremium kandidieren. Eine - und das ist eher sehr selten der Fall - reine Personenwahl wird es an unserem Technikstandort in Düsseldorf geben.

In der Lufthansa AG in FRA wird die Vereinigung Luffahrt mit der ZAK-Zukunft-Arbeit-Klarheit auf einer gemeinsamen Liste an den Start gehen. Hier ist es unser Ziel, gemeinsam mit den Listen der ver.di, der Vereinigung Boden und den Unabhängigen Lufthanseatens, die sich in der Lufthansa Power zusammengeschlossen haben, einen stabilen und starken Betriebsrat zu stellen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, weltweit werden wir von den Arbeitnehmern über alle Branchen hinweg um unser Betriebsverfassungsgesetz beneidet. Was viele von uns als eine Selbst-

verständlichkeit ansehen, käme in vielen Ländern schon einer Revolution nahe, wenn es dort auch nur ansatzweise die gleichen Arbeitnehmerrechte geben würde, wie bei uns.

Sehr oft wurde mir in Gesprächen erzählt, man selber hätte den Betriebsrat ja noch nie gebraucht, also warum wählen gehen? Auf der einen Seite ist es natürlich eine feine Sache, wenn man die Arbeitnehmervertreter bisher noch nicht selbst um Rat und Hilfe hat bitten müssen, auf der anderen Seite kann dies in den kommenden Jahren aber schneller notwendig werden, als einem selbst lieb ist, schaut man sich die rasante Entwicklung in unserer Lufthansa an. Die Tatsache, dass der Betriebsrat aber für wirklich jeden wichtig ist, auch wenn man es selbst vielleicht kaum wahrnimmt, beweisen die vielen Betriebsvereinbarungen, die unser tägliches betriebliches Leben mitgestalten. Schauen Sie ruhig mal im Intranet auf die entsprechenden Seiten. Sie werden erstaunt sein, wie viele Vereinbarungen es für den ganzen Konzern, Ihren Betrieb oder nur für Ihren Standort gibt, und vielleicht haben Sie doch schon einmal die Hilfe des Betriebsrats in Anspruch genommen, ohne es zu bemerken.

**Bitte gehen Sie zur Wahl, denn es ist Ihr Betriebsrat der sich für Ihre Interessen einsetzt. Mit jeder Stimme, die bei der Wahl abgegeben wird, stärken Sie nicht nur das Betriebsratsgremium, sondern auch die Arbeitnehmerrechte, die für uns alle gesetzlich verankert sind.**

Ich werbe an dieser Stelle um Ihr Vertrauen für unsere Kandidatinnen und Kandidaten, damit wir als Vereinigung Luffahrt auch in den örtlichen Gremien unsere Professionalität, sowie unsere Sach- und Fachkenntnis für Sie einsetzen können.

Bleiben Sie wählerisch.

*Frau & Schott*  
VL-Bundesvorsitzender



# SCHON WIEDER WAHLEN

Die Bundestagswahl ist kaum verdaut und demnächst stehen die Wahlen zum Europa-Parlament auf dem Kalender. Aber die wichtigste Wahl in diesem Jahr ist Ihre Wahl – Sie wählen nämlich in den nächsten Wochen Ihre Betriebsräte für die nächsten vier Jahre.

## Das dürfen Sie sich nicht entgehen lassen!

Jede Gruppierung, die mit einer Liste zu diesen Wahlen antritt erwartet, dass all ihre Sympathisanten und Mitglieder ihre Stimme abgeben und sie auch wählen. Logo! Leider ist es aber auch so, dass der überwiegende Teil der Belegschaft zwar nicht zur Wahl geht, hinterher aber darüber mault, welche Betriebsräte ihre Belange vertreten.

## Das muss sich ändern!

An jedem Standort, in jedem Betrieb des Lufthansa-Konzerns gibt es in diesen Tagen und Wochen ein umfangreiches Angebot an Listen und Kandidaten. Sicher ist für jede und jeden etwas Wählbares dabei. Da sollten sich alle Kolleginnen und Kollegen einmal ein paar Minuten Zeit nehmen, um ihre Stimme abzugeben – sei es an der Wahlurne oder per Briefwahl. Wer sich nicht an der Wahl seines Betriebsrats beteiligt, hat auch das Recht verloren, die zukünftige Arbeit dieses Betriebsrats zu kritisieren! Darüber hinaus schwächt eine geringe Wahlbeteiligung auch immer die Mitbestimmungsposition des Betriebsrats gegenüber der Geschäftsleitung.

## Wer tritt zur Wahl an?

Neben vielen anderen, mehr oder weniger starken Gruppierungen oder Personen treten die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und ihr Kooperationspartner, die Vereinigung Luftfahrt (VL), mit fachkompetenten Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl an. Nahezu flächendeckend bekommen Sie in fast allen Betrieben des Konzerns ver.di Listen angeboten. Die Vereinigung Luftfahrt beschränkt ihren Antritt hingegen auf wenige Standorte in unterschiedlichsten Listen-Kombinationen.

## DLH AG Frankfurt



Am DLH Standort Frankfurt wird zum ersten Mal ein historisches Experiment gewagt, dessen Angebot zur Maximierung der Kräfte in einem verlässlichen Betriebsrat und zum Abbau unnötiger „Grabenkämpfe“ aus der Vergangenheit in der Mitarbeitervertretung beitragen soll.

Unter der gemeinsamen Überschrift „LUFTHANSAPOWER“ treten die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – Liste 3, die Vereinigung Boden (vb) – Liste 1, die Unabhängigen Lufthanseaten (UL) – Liste 2 sowie die Vereinigung Luftfahrt (VL) zusammen mit ZAK – Liste 4 auf vier getrennten Listen an. Diese Kandidatinnen und Kandidaten, Frank Schott für die VL, wollen einen professionellen Betriebsrat bilden, der der Geschäftsleitung gegenüber ein gemeinsames, kompetentes Auftreten mit gebündelter Durchsetzungskraft bietet.

Sie sollten Ihre Stimme in der Zeit vom 13. bis zum 21. März 2014 in einem der vielen Wahllokale einer dieser vier Listen aus den insgesamt acht zur Wahl stehenden Angeboten geben, damit der

neue, aus 33 Mitgliedern bestehende Betriebsrat für die kommenden vier Jahre tatsächlich an Ihrer Seite steht.

## LHT Frankfurt



In der Technik Frankfurt treten Anke Heß (Vereinigung Luftfahrt) zusammen mit Anka Hätzel (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) als Spitzenkandidatinnen einer gemeinsamen ver.di/VL-Liste an. Nach einem Alleingang bei der Wahl 2010 hat sich die VL entschieden, ihre Kandidaten dieses Mal wieder gemeinsam mit denen ihres Kooperationspartners ver.di auf einer Liste zu platzieren um für das 23köpfige Gremium zu kandidieren. Dieses geschlossene Auftreten soll Ihnen als Wählerinnen und Wähler auch zeigen, dass diese Liste ein Garant für Zusammenhalt und Stärke gegenüber der auch zur Wahl antretenden zerstrittenen Konkurrenz ist. Sie können und sollten Ihre Stimme ab 24. bis spätestens 28. März 2014 abgeben.

## LHT Hamburg



Schon traditionell tritt die Vereinigung Luftfahrt in der Technik Hamburg auch für die kommende Amtsperiode des Betriebsrats mit einer eigenen Kandidaten-

liste an, die von Björn Stoll und Andreas Scharre angeführt wird. Die verschiedenen Wahllokale in der Lufthansa Werft Hamburg haben vom 1. April 07:30 Uhr bis zum 9. April 2014 14:00 Uhr geöffnet. In Hamburg haben die fast 8.000 Wahlberechtigten 35 Betriebsräte zu wählen.

## LHT Düsseldorf



In der Technik Düsseldorf haben sich die dortigen Organisationen auf die Durchführung einer Personenwahl geeinigt. Die Vereinigung Luftfahrt bietet auf dieser Bewerberliste Marco Josten dort in der Zeit vom 10. bis 12. März 2014 zur Wahl in das Gremium aus sieben Betriebsräten an.

## Appelle

1. Gehen sie unbedingt zur Wahl, um für eine hohe Wahlbeteiligung zu sorgen.
2. Wählen Sie bitte eine ver.di/VL- oder VL-Liste.
3. VL-Mitglieder wählen bitte die Listen mit Kandidaten der Vereinigung Luftfahrt.

Wenn dies alles erfüllt ist, bekommen Sie auch tatsächlich den Betriebsrat Ihres Vertrauens!

## Ihr VL-Vorstand

# FLUCH DER FLEXIBILITÄT

Ein Bericht aus vier Jahren Betriebsratstätigkeit im Arbeitszeitausschuss der LHT HAM

**Eine Flexibilität von Arbeitszeit könnte eigentlich ein wahrer Segen für die Beschäftigten sein. Hierdurch könnten angeblich Beruf, Familie und Freizeit besser miteinander vereinbart werden.**

Auch die Interessen des Arbeitgebers könnten, durch eine gewisse Anpassung an die Einlastung, einvernehmlich berücksichtigt werden. Doch in der Praxis bringen die vielen Arbeitszeitkonten und die neuen Arbeitszeitsysteme für die Beschäftigten schwer kalkulierbare Risiken mit sich.

Arbeitszeitkonten werden oftmals nur durch massiven Druck seitens der Geschäftsleitung gefüllt, um somit kostenneutral eine erhöhte Einlastung abzufedern. Zeit vom Konto zu entnehmen ist in solcher Phase kaum möglich. Genauso gerne wird vom Arbeitgeber, bei einer betrieblichen Flaute, ein mehrtägiger Abbau, bis an die Minusgrenzen der Zeitkonten, eingefordert. Nach Überwindung einer Mindereinlastung wird der Wunsch des Betriebes auf einen schnellen Ausgleich der Minussalden häufig ebenso massiv bei den Mitarbeitern eingefordert. Hierdurch wird das Betriebsrisiko auf die Mitarbeiter verlagert.

## Bezugszeitraumende

Bei einem nahenden Bezugszeitraumende werden die besonderen Grenzen der Flexibilität seitens der Geschäftsleitung regelmäßig neu gesteckt. Damit keine Kosten durch die magischen Grenzen (>+ 75 Std., >- 75 Std. auf dem Flexkonto und der Limitierung des Differenzstundenkontos auf -150 Std.) entstehen, werden die Mitarbeiter aufgefordert, zum Stichtag diese Grenzen einzuhalten. Denn wenn in solchen Fällen die RBV FlexAZ zum Tragen kommt, müsste

diese Zeit entsprechend in Mehrarbeitszeit (MAZ) gebucht werden bzw. zu Lasten der Firma gestrichen werden. Hier wird, teilweise mit grenzwertigen Methoden, Druck auf die Mitarbeiter ausgeübt, um die seitens der Fachbereiche gewünschten Stundensalden zum Bezugszeitraum sicherzustellen. Insbesondere wenn die betroffenen Mitarbeiter vorher vom Fachbereich aus betrieblichen Gründen in diese extremen Stundensalden gedrängt wurden, ist dieses Vorgehen für die Mitarbeiter kaum nachvollziehbar. Zumal in der Regel absehbar ist, dass einige Mitarbeiter Probleme mit einem schnellen Abbau von negativen Salden haben.

**Flexible Arbeitszeitmodelle führen daher nicht automatisch weder zu einer höheren Zeitsouveränität, noch zu höherer Lebensqualität. Einforderungen auf einen schnellen Stundenaufbau, stellen eine erhöhte gesundheitliche Belastung für die betroffenen Beschäftigten dar.**

Auch die modernen „Teamgesteuerten Arbeitszeitmodelle“ (TAZM), welche die herkömmlichen Schichtpläne ersetzen, werden ihren Namen oftmals nicht gerecht. Sinngemäß sollten die Mitarbeiter-teams ihre Arbeitszeit und Schicht an die vorliegenden betrieblichen Bedürfnisse anpassen und als Team entsprechend verbindlich vorplanen. In der Praxis ist die Darstellung der betrieblichen Bedürfnisse nur eine starre Vorgabe auf die geforderten Schichten in den TAZM -Plänen. Diese Vorgaben auf Anzahl der Mitarbeiter pro Schichtart am Tag, sind dann zwingend zu erfüllen. Eine Sinnhaftigkeit dieser Vorgaben wird von den Mitarbeitern oft zu recht angezweifelt. Eine einvernehmliche Erfüllung dieser Vorgaben wird dadurch des Öfteren nicht erreicht. Mangels einer echten Einbindung der Mitarbeiter, wird hier eine sinnhafte Flexibilität im Keim erstickt.

## Ersetzung des Einvernehmens

Ein fehlendes Einvernehmen zum Stundenabbau oder zur Erreichung der Vorgaben bei der Schichtbelegung in den TAZM-Plänen, kann vom Betriebsrat ersetzt werden. Die hierzu seitens der Geschäftsleitung gestellten Anträge sollten eigentlich, im Sinne der betroffenen Kollegen, umfänglich vom Betriebsrat geprüft werden.

Aber die entsprechenden Protagonisten im Betriebsrat, welche eine maximale Flexibilität in der Grundarbeitszeit fördern (proaktive Einforderung der Flex-Samstage, Vorschläge an die Geschäftsleitung zur Schaffung von weiteren „Ausnahmebetrieben“, um Sonntagsarbeit in Grundarbeitszeit zu ermöglichen etc.), haben diesen Anträgen leider zu oft und leichtfertig eine Zustimmung ermöglicht.

## Zerstört nur MAZ Arbeitsplätze?

Wenn eine zu dünne Personaldecke existiert, welche durch eine extreme Nutzung der Zeitkonten in Grundarbeitszeit erfolgreich ausgeglichen wird, besteht seitens der Geschäftsleitung kein zwingender Grund zu handeln. Denn nur eine vollumfängliche Ausnutzung der kostenneutralen Flexibilität in Grundarbeitszeit ermöglicht ein Arbeiten mit einer Minimalbelegschaft. Dies zerstört nachhaltig Arbeitsplätze und fördert die ohnehin fortschreitende Leistungsverdichtung.

Mehrarbeitszeit wird grundsätzlich freiwillig geleistet. Dies ermöglicht der Firma, bei Bedarf auf motivierte Mitarbeiter setzen zu können. Der besondere Fall der beantragten MAZ am Sonntag unterliegt gem. dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gewissen Restrik-

tionen. Bei einer begründeten Notwendigkeit sollte daher seitens des Betriebsrates nicht das Haar in der Suppe gesucht werden, um diese MAZ abzulehnen. Denn wenn ein Fachbereich aus der Notwendigkeit heraus bereit ist, die entsprechenden MAZ-Zuschläge zu bezahlen, liegt auch ein betriebswirtschaftlicher Grund vor. Einen Kunden zufriedenzustellen, eine Konventionalstrafe oder Imageschaden abzuwenden sind nachhaltige Investitionen in unsere Zukunft. Ein wirtschaftlicher Misserfolg oder verprellte Kunden zerstören langfristig unsere Arbeitsplätze. Die Erfahrung zeigt, dass die meisten Mitarbeiter ihre MAZ, wie im MTV vorgesehen, in Freizeit umwandeln und nicht auszahlen lassen. Der Zeitpunkt der Freizeitausgleiche sollte einvernehmlich im Sinne der Mitarbeiter ermöglicht werden und sollte keinesfalls weder seitens des Betriebes bestimmt werden, noch vom Betriebsrat unbegründet eingeschränkt werden. Daher muss MAZ nicht zwangsweise langfristig kapazitätsschöpfend sein und verhindert somit keinen Personalaufbau.

## Die Ausgewogenheit macht's

Eine einvernehmliche Flexibilität kann sowohl für Mitarbeiter und Betrieb von Nutzen sein. Wird dieses ganze System nicht ausgewogen mit Leben erfüllt, ist es schnell verbrannt und nur noch eine Quelle für ein dauerhaftes Streitpotential und einer resultierenden allseitigen Unzufriedenheit. Ein systematischer Missbrauch zerstört langfristig Arbeitsplätze und belastet betroffene Kollegen gleichermaßen psychisch und physisch. Gelegentlich anfallende Mehrarbeitszeit kann für alle von Vorteil sein und sollte daher nicht grundsätzlich verteufelt werden.

*Andreas Scharre*

# AEI KONGRESS

2013 in Melbourne



**Die Vereinigung Luftfahrt hatte im vergangenen Jahr keinen Vertreter zum 41. AEI Kongress nach Melbourne / Australien entsandt. Der Kongress war von der „Australian Licensed Aircraft Engineers Association“ (ALAEA) in der Zeit vom 20. bis 23. November 2013 im Hotel „Bayview on the Park“ ausgerichtet worden.**

**Wir haben hier für Sie einige Schwerpunkte aus dem Protokoll des AEI-Generalsekretärs Fred Bruggeman zusammengestellt.**

Zu Beginn begrüßte zuerst Paul Cousins, Präsident der ALAEA, und dann Robert Alway, Präsident der AEI, die Delegierten und die Vorstandsmitglieder. Dann wurde das Protokoll des letzten Kongresses 2012 in Valetta / Malta verabschiedet. Fred Bruggeman berichtete über die erledigten Positionen sowie die noch offenen Punkte, die Teil der diesjährigen Tagesordnung geworden sind.

Die SAEB Bangladesch ist wieder in den Kreis der 40 AEI-Partnerorganisationen aufgenommen worden. Die Verbände „Aircraft Engineers Kasachstan“ und „PAMA Malaysia“ wollen der AEI beitreten.

## **Bericht des Generalsekretärs 2012-2013**

Der Bericht beginnt mit einem Resümee über den gut organisierten Kongress und die angenehmen Nebenveranstaltungen in Valetta. Eine geplante Pressekonferenz kam leider nicht zustande. Dafür wurden aber viele Pressemitteilungen über die damaligen Kongressthemen veröffentlicht. So wurde zum Beispiel über die Nichteinhaltung von Sicherheitsbestimmungen, festgestellter Ausbildungsmängel, Flugzeugwartung mit zu geringem Personal, Einsatz von Leiharbeitern und nicht lizenziertem Personal, unklaren Vorschriften und die Maxime „Gewinn vor Sicherheit“ berichtet. AEI beginnt nun mit einem Programm, das öffentliche Bewusstsein für den Ernst der Situation zu erhöhen. Das Geld der Steuerzahler sollte besser dafür ausgegeben werden, um sicherzustellen, dass die Sicherheitsniveaus eingehalten werden, um Flugzeugunfälle zu verhindern.

Für die AEI-Vorstandsmitglieder begann dann die „zwischen Kongress-Arbeit“, mit Aktivitäten und Beteiligungen in den EASA-Arbeitsgruppen, dem EASA-Beirat sowie in der ICAO und ITQI auch über ihre lokalen Gewerkschaften.



Damit die AEI auch ordentlich arbeiten und sich für die Belange einsetzen kann, ist es nicht nur erforderlich, die Mitglieder besser über die Aktivitäten zu informieren und um deren „Feed-back“ zu bitten. Es braucht auch mehr aktive Freiwillige und mehr Geld, um z. B. Tagungen durchzuführen oder Übersetzungen anfertigen zu lassen.

Vor mehr als zwei Jahren hat die AEI auf der Grundlage der Verordnung zur europäischen Informationsfreiheit Einsicht in Dokumente und Berichte der EASA verlangt, um behördliche Aufsichtsmängel bei nicht-europäischen Instandhaltungsorganisationen aufzudecken. AEI wartet derzeit auf eine Antwort des Europäischen Bürgerbeauftragten, der zwischenzeitlich eingeschaltet worden war.

## **AEI-Fazit zur EASA-Aufsichtspflicht:**

**„Schöne Worte, wenig Taten, null Verantwortung für ihre Misserfolge.“**

Die Airline-Industrie ist dabei, über 100 Jahre Sicherheitserfahrung wegzuworfen, wenn der Luftfahrtindustrie, vor allem dem kommerziellen Sektor mehr Freiheit eingeräumt wird, sich selbst zu regulieren. Sicherheit im Luftverkehr ist weitgehend von den Standards abhängig, wie Flugzeuge gewartet und betrieben werden. Die weltweit verwendeten Standards, um das aktuelle System zu gewährleisten und auf einem akzeptablen hohen Niveau zu halten, beinhalten die staatliche Lizenzierung von hochqualifizierten Ingenieuren.

Sicherheitsmanagement sollte als eine willkommene Ergänzung der Sicherheitsaufsicht bereits vorhanden sein, kann es aber nicht ermöglichen, sie zu ersetzen.

## **AEI-Interna**

Es folgten dann die Berichte der einzelnen Sekretäre und des Schatzmeisters.

Das Budget für 2014 steht auf guten Rücklagen in Höhe von ca. 50.000 €. Da die Satzung nur eine Mindestrücklage von 15.000 € vorsieht, wird vorgeschlagen, zusätzliche AEI-Aktivitäten aus diesem Topf zu finanzieren. Um allerdings eine feste AEI-Büroposition in Vollzeit zu besetzen, reichen die Mittel nicht aus. Selbst eine Teilzeitstelle müsste durch Erhöhung der Mitgliedsbeiträge



finanziert werden. Dieser Punkt ist auf den nächsten Kongress verschoben worden.

**Danach wurden diverse Satzungsänderungsvorschläge diskutiert und verabschiedet.**

Der Technical Report zog eine Reihe von Diskussionen über die Ausbildungsstandards und die zu erwartenden Änderungen nach sich. Die AEI wird sich weiterhin bei allen nationalen und internationalen Stellen, insbesondere bei der FAA, der EASA und der ICAO, dafür stark machen, dass eine Aufweichung der Lizenzierung und Erweiterungen in den Arbeitszeiten verhindert und die staatlichen Kontrollen ausgebaut werden. Zur Unterstützung wird daran erinnert, alle bekannten Mängel in der technischen Abfertigung der AEI zu melden.

**Wegen dem Wachstum im Luftverkehr und um ausscheidende Mitarbeiter zu ersetzen, bedarf es in den kommenden Jahren bis zu 500.000 neue Mitarbeiter in der Flugzeugtechnik.**

Das zukünftige Handeln der AEI und die gewünschte Verstärkung der Einflussnahme erfordern mehr finanzielle Mittel und eine global verstärkte Präsenz. Dazu sollen sich bereits der AEI angehörige Organisationen darum bemühen, weitere interessierte Flugzeugtechniker-Organisationen für eine Mitgliedschaft in der AEI zu begeistern. Eine Anhebung der Beiträge wird als zweischneidiger Weg auch diskutiert. Dennoch sollten alle überlegen, wieviel dem Einzelnen seine Lizenz wert ist. Die AEI selbst wird ihre Öffentlichkeitsarbeit deutlich verstärken müssen.

Während des Kongresses wurden darüber hinaus noch eine ganze Reihe von Fachvorträgen gehalten, auf die wir nicht im Einzelnen eingehen werden. Besonders interessierte VL-Mitglieder erhalten auf Nachfrage gerne das 21 Seiten umfassende Gesamt-Protokoll des Kongresses in englischer Sprache.

Für die Durchführung des AEI-Kongresses in diesem Jahr hat sich zunächst die französische SNMSAC angeboten, diese Veranstaltung in Paris abzuhalten.

**Zusammengefasst von**  
*Werner Laugendörfer*

# 45 JAHRE



# 13 JAHRE

ver.di



## Happy Birthday, VC

Am 15. März 1969 wurde die Vereinigung Cockpit e.V. als Berufsverband für Piloten, Flugingenieure und Navigatoren gegründet. Der maßgebliche Initiator, Flugkapitän Dieter Gades, wurde auch ihr erster Präsident und ist bis heute eine der wichtigsten Personen der VC-Geschichte. Die VC vertritt seither erfolgreich die beruflichen Interessen ihrer Mitglieder und ist national und international als der Pilotenverband anerkannt. Viele Gründungen anderer Berufsverbände in der Luftfahrt haben sich in der Folge an dem hohen Maßstab zu orientieren versucht.

Die Tarifpolitik der VC wurde bis zum Jahr 2000 in Tarifpartnerschaft mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) umgesetzt. Seither übt die VC auch ihre Gewerkschaftstätigkeit alleine aus und ist Tarifpartner in nahezu allen deutschen Fluggesellschaften. Der Verband bietet heute rund 9.000 Mitgliedern aus Cockpitbesetzungen eine berufs- und tarifpolitische Heimat.

Die VC unterhält fachkompetente Arbeitsgruppen zu allen Themen der Verkehrsfluffahrt und ist Mitglied in der European Cockpit Association (ECA) und in der International Federation of Airline Pilot's Association (IFALPA).

**Wir gratulieren der Vereinigung Cockpit zu ihrem 45. Geburtstag und wünschen auch für die kommenden Jahre viel Erfolg in allen Betätigungsfeldern.**

**Der VL-Bundesvorstand**

## ver.di wird 13

Im März 2001 wurde nach fast vier Jahren Vorbereitungszeit die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Berlin gegründet. Die damals mit rund 3 Millionen Mitgliedern größte Gewerkschaft der Welt ist durch den Zusammenschluss der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), der Industriegewerkschaft Medien (IG Medien) und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) entstanden.

Diese neue Gewerkschaft hatte unmittelbar nach der Gründung ihre erste Tarifrunde mit Verhandlungen und Warnstreiks im Lufthansa-Konzern zu bestehen und erfolgreich abgeschlossen.

Nach dem Gründungskongress wurden seit 2003 alle vier Jahre Bundeskongresse abgehalten, in denen tausende Anträge beraten

und verabschiedet wurden, Vorstands- und Gewerkschaftsratsmitglieder gewählt wurden. Auf dem 4. Bundeskongress im September 2015 wird der bisher einzige ver.di Vorsitzende Frank Bsirske auf 14 Jahre mit vielen Höhen und auch einigen Tiefen für die 2 Millionen Mitglieder aus 1.000 und mehr Berufen zurückblicken können.

**Wir gratulieren ver.di, unserem Kooperationspartner, herzlich zum Geburtstag und wünschen unserer Gewerkschaft weiterhin viel Erfolg in der Vertretung ihrer Mitglieder.**

**Der VL-Bundesvorstand**

# CYBER-CRIME

# HANDY SMARTPHONE & CO.

**Was man sonst nur in Spionagekrimis liest oder im Kino oder im Fernsehen zu sehen bekommt, hält jetzt leider auch in unserem Konzern Einzug.**

Die Konzernsicherheit ist alarmiert und stellt Überlegungen an, dass Spionagetätigkeiten auch in unserem Unternehmen möglich erscheinen könnten.

Besonders gefürchtet ist hierbei der Angriff von innen heraus. Die heutigen Sicherheitssysteme schirmen einen Angriff von außen ziemlich gut ab und lassen ihn aussichtslos erscheinen, weil sie einen massiven Schutz vor Hackerangriffen bieten.

Im Zuge der Vorsichtsmaßnahmen muss natürlich alles Erdenkliche getan werden, Kriminellen einen Zugriff auf wichtige Datensätze so schwer wie irgend möglich zu machen. Deshalb ist es unerlässlich, immer wieder darauf hinzuweisen, dass jegliche Nutzung der innerbetrieblichen EDV-Peripherie durch mitgebrachte Programme, Datenträger mit Software und Spiele entsprechende Gefahren bergen.

Dies wurde einigen Kolleginnen und Kollegen leider zum Verhängnis, da sie ungeachtet der betrieblichen Regelungen dagegen verstoßen hatten.

In einer Routineprüfung wurde festgestellt, dass Datenpfade in den Laufwerken Rückschlüsse darauf geliefert hatten, welche personifizierte Zugriffe in den Laufwerken der Firma getätigt wurden und welche Unterhaltungsspiele von wem, zu welchem Datum und zu welcher Uhrzeit in den Laufwerken abgelegt wurden.

Obwohl die betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht in böser Absicht gehandelt hatten und eher harmlose Gesellschaftsspiele gespeichert hatten, mahnten die Personaldienste dieses Fehlverhalten ordnungsgemäß ab.

In diesem Zusammenhang wollen wir darauf hinweisen, dass jegliche gefährliche und missbräuchliche Nutzung der firmeneigenen EDV von den Personaldiensten verfolgt und mit disziplinarischen Maßnahmen geahndet wird.

Da es unser gemeinsam erklärtes Ziel sein muss, jegliche Cyber-Attacke zu verhindern, empfehlen wir von Seiten der Mitbestimmung, auf das Mitbringen von eigener Software in Gänze zu verzichten und alles zu tun, Schaden vom Unternehmen und dem Konzern abzuwenden.

Dann gibt's auch keinen Stress mit Abmahnungen!

*Euer Jörg Deize*

Das Fest der Liebe ist schon lange vorbei und die neuesten Technikgeschenke von Weihnachten sind schon lange in der täglichen Benutzung. Schnell mal eben schauen, was das Gebot bei Ebay macht, Blumen bestellen für Tante Elke, welches Wetter liegt morgen an oder was sagen eigentlich die neuesten Nachrichten im Postfach? Sie sind aus unserem täglichen Leben eigentlich nicht mehr wegzudenken. Sie liefern den Umstand, zu jeder Zeit und überall erreichbar zu sein, online zu gehen wann und wo man will, in Notsituationen können sie aber auch Lebensretter sein und helfen auch das Arbeitsleben besser mit dem Privaten in Einklang zu bringen.

Doch nicht nur in Zeiten der Späthenthüllungen der NSA schaffen sie Probleme, sondern gerade im Betrieb liefern die Kommunikationsweltmeister immer öfter Konfliktpotential zwischen Führungskräften

und Mannschaft. Immer öfter fallen Beurteilungsgespräche für Intensivnutzer schlechter aus, da sich aus Sicht der Führungskräfte ihre Mitarbeiter/-innen scheinbar während der Arbeitszeit mehr mit ihren Speichermonstern zu beschäftigen scheinen, als mit den eigentlichen Aufgaben im Betrieb.

Die rasant fortschreitende Technikentwicklung wird unsere aller Leben weiter revolutionieren und dominierend bestimmen. Da unsere Lufthansa Technik mit Innovation der Technologie am Markt wächst, müssen wir alle noch sensibler reagieren. Wir müssen lernen Bedürfnisse und Notwendigkeiten einvernehmlicher zu regeln, damit beiderseitige Vorstellungen nicht miteinander kollidieren.

**Eine Meinung von**

*Jörg Deize*



# NEUER VORSTANDSVORSITZENDER

## Es ist vollbracht

**Carsten Spohr ist neuer DLH-Konzern Vorstandsvorsitzender**

**Am 15. September 2013 liefen die ersten Meldungen über den Ticker, dass der Lufthansa-Chef Christoph Franz nach seinem Vertragsende im Mai 2014 das Unternehmen verlassen wird.**

In den darauf folgenden fast fünf Monaten beschäftigte sich der Aufsichtsrat unter der Führung von Wolfgang Mayrhuber mit der internen und externen Suche nach einem geeigneten Nachfolger. In dieser ungewöhnlich langen Zeit brachten die Medien immer wieder neue Namen für dieses Amt auf, über die sich so mancher die Augen rieb. Dies alles ohne Rücksicht auf die Reputation der betroffenen Personen und den allseits seit Anbeginn gehandelten Spitzenkandidaten. Als auch in der Aufsichtsratssitzung im Dezember 2013 keine Entscheidung getroffen worden war, mäkelten jetzt auch die Anleger an der Börse und ihre Analysten an dem „viel zu lange dauernden“ Verfahren herum. Dieser öffentlichen Kritik begegnete die Lufthansa immer wieder mit der Aussage, man wolle ja schließlich den Kandidaten auswählen, der für das Unternehmen am geeignetsten ist – und dies brauche halt seine Zeit.

Nachdem die Öffentlichkeit sich schon damit abgefunden hatte, dass die Franz-Nachfolge wohl doch erst in der März-Sitzung entschieden wird, fand dann (überraschend) am 7. Februar 2014 eine Sondersitzung des Lufthansa-Aufsichtsrats statt. Und siehe da – es ist doch einer aus dem eigenen Haus geworden: Carsten Spohr (47) wird ab 1. Mai 2014 die Führung des Konzerns übernehmen!

## „Zukunft von Lufthansa in guten Händen“

So verkündete Lufthansa die Auswahl von Carsten Spohr in einer Erklärung. Der Aufsichtsratsvorsitzende Mayrhuber hob die Airline-Erfahrung, die Loyalität und die Leidenschaft des Managers für die Lufthansa besonders hervor. Christine Behle, ver.di Bundesvorstandsmitglied und stellvertretende DLH-AR-Vorsitzende, erklärte: „Spohr genießt das Vertrauen der Lufthanseseiten und wir haben an den neuen Vorstandsvorsitzenden die Erwartung, dass er die Interessen der Beschäftigten im Umstrukturierungsprozess deutlich mehr berücksichtigt.“

Carsten Spohr hatte sich schon unmittelbar nach seiner Wahl mit einem Brief an die Mitarbeiter gewandt und sich für das ihm

entgegengebrachte Vertrauen bedankt. Seine Ernennung sei für ihn „Ehre und Verpflichtung zugleich“. Mit Blick auf den Wettbewerbsdruck und die Zukunft der Lufthansa stellte er fest, „dass der eingeschlagene Kurs der richtige ist – auch oder gerade weil er uns allen viel abverlangt.“ Dabei sei es ein Muss, „SCORE“ konsequent umzusetzen und erfolgreich abzuschließen, um die Zukunft des Unternehmens zu sichern.

## Wer ist der Neue?

Neu ist er nicht – denn Carsten Spohr hat fast 20 Jahre „Lufthansa-Stallgeruch“! Er wurde am 16. Dezember 1966 in Wanne-Eickel geboren. An der Universität Karlsruhe hatte er sein Studium zum Diplom-Wirtschaftsingenieur mit einem Top-Ergebnis abgeschlossen. Während dieser Zeit absolvierte er auch ein Praktikum bei der Lufthansa. Danach erwarb er an der Lufthansa-Fliegerschule die Verkehrspiloten Lizenz, bekam aber, wie viele andere, wegen eines Einstellungsstopps keinen LH-Arbeitsvertrag. Als Alternative wechselte er, allerdings nur für ein Jahr, nach München zur Firma Deutsche Aerospace. Ab Oktober 1994 kam er „zurück“ zu Lufthansa, übernahm dort die Leitung des zentralen Personalmarketings, um in der Folge von 1995 bis 1998 bei dem damaligen Vorstandsvorsitzenden Jürgen Weber als Referent zu arbeiten.

Von August 1998 bis Januar 2000 war er Leiter des Regional-Partner-Managements; ab Juli 2003 bekam er die Verantwortung für die Passage-Strategie die Passage-Beteiligungen hinzu. Von Oktober 2004 bis Januar 2007 stieg er zum Bereichsvorstand auf, war für das Kabinenpersonal und das HUB- und Personal-Management der Lufthansa-Passage-Airlines zuständig. Nach einem „Zwischenspur“ als Vorstandsvorsitzender der Lufthansa Cargo AG vom 15. Januar 2007 bis 31. Dezember 2010 wechselte er als Vorsitzender „Passage-Vorstand“ und Leiter des Ressorts Passage zurück zur „Mutter“. Diese Aufgaben, die entgegen zunächst anders lautenden Informationen doch neu besetzt werden soll, wird er am 1. Mai 2014 nun gegen die des Konzern-Vorstandsvorsitzenden eintauschen. Ob er dann noch Zeit hat, seine Fliegerleidenschaft als Pilot der A320-Familie weiter frönen zu können, wird sich zeigen.

**Der Vorstand der Vereinigung Luftfahrt wünscht Carsten Spohr in seiner neuen Funktion an der Spitze des Konzerns eine sichere, ausgewogene Hand bei der Bewältigung der Zukunftsthemen, ohne dabei die Belange der Belegschaft aus dem Auge zu verlieren.**

VL-Redaktion

# HAM WG UNTER NEUER FÜHRUNG

**Mit Wirkung vom 1. Februar 2014 wurde Harald Gloy zum neuen Leiter HAM WG - Bereich Geräteversorgung Flugzeug - berufen.**

Herr Gloy ist Diplom-Ingenieur und war 2003 von der LTL - Lufthansa Technik Logistik - zur LHT gewechselt. Dort hat er in den vergangenen Jahren zuerst als Referent in der Unternehmensentwicklung, dann in der Geräteinstandhaltung (WI) und seit Ende 2012 in der Triebwerksüberholung (WO) jeweils als Hauptabteilungsleiter Erfahrung gesammelt und seine Mitarbeiter geführt.

Sein Vorgänger bei HAM WG, Dr. Burkhard Andrich, wurde zeitgleich zum President & CEO der Lufthansa Technik Philippines in Manila ernannt.

VL-Redaktion







„WR MEETS FUTURE“



AIRMOTIVE  
GESCHLOSSEN



Nachdem die konzeptionelle Neuausrichtung der Sparte Triebwerk erfolgreich auf den Weg gebracht wurde, steht nun auch der im WT beheimateten Reparatursparte WR eine Neuausrichtung der ganz speziellen Art bevor. Was wie Zukunftswerkstatt klingt, rückt die WT-Führung nun alsbald in greifbare Nähe. Unter der Leitung von Phillip Mende, Hauptverantwortlicher für die wichtige Sparte Komponenten, Einzel- und Ersatzteilreparatur von Triebwerksbauteilen, entsteht dort ein Kompetenzzentrum der ganz besonderen Art. Mit maßgeschneiderten Produkten für unsere Kundschaft und somit direkt am Markt orientierten Bedürfnissen, meistern die Spezialisten von WR gewohnt innovativ und hoch professionell auch jeden noch so schwierigen Fall. Unter dem Namen "Center of Excellence", haben unsere Kunden aus aller Welt die Gewähr, dass ihre teuren Triebwerkeinzelteile, Module oder kompletten Aggregate die bestmögliche Reparatur- und Instandsetzungsbetreuung erfahren, die das Spezialisten Team um Mende zu bieten vermag. Die Sparte behauptet sich in einer wichtigen Nische, damit

auch diese Versorgungslücke, die lange Zeit eher stiefmütterlich behandelt wurde, geschlossen wird.

**Immer die erste Wahl beim Kunden sein!**

„Dies trifft nicht nur für die interne Versorgung der WT-Motorlinien zu, sondern gleichermaßen auch auf die wachsenden Kooperations- und Synergieeffekte mit den OEM's, Symbiose mit anderen Shops aber auch bei dem deutlich gesteigerten Kundeneinzelteilgeschäft wollen wir bei allen Geschäftsbeziehungen immer die erste Wahl beim Kunden sein“, so Mende. Je kostenbewusster unsere Kunden mit ihren Erlösen haushalten müssen, umso intensiver schneiden wir an ausgeklügelten Reparaturkonzepten, damit unsere Kundschaft in Fragen der Ersatzteilbevorratung und „just in time-Reparaturen“ immer mit verlässlichen Produkten versorgt werden können. Ausgewogene Produktvielfalt, Reduktion der Kostenentwicklung, pfliffige Durchlaufzeitenreduzierung, innovative Schrottvermeidung und das Ganze bei gewohnt hohem Qualitätsstandard, wird für die schlagkräftige WR-Truppe Hauptaugenmerk sein. Es ist das erklärte Ziel von Mende, alles zu ermöglichen, was Kunden wünschen und schätzen. Wir wünschen dem WR und dem ganzen Team mit der Neuausrichtung viel Erfolg!

*Jörg Dörge*



**Airmotive Ireland in Dublin geschlossen**

Die Firma Airmotive Ireland war 1980 von Aer Lingus gegründet worden. Die Lufthansa Technik AG übernahm 1997 zunächst 60 Prozent und 1999 die restlichen 40 Prozent. LTAI war auf die Triebwerksüberholung der Motormuster CFM56-3, CFM56-7, V2500 und JT9 spezialisiert.

Nach ausführlicher Analyse des Betriebs führten „sinkende Umsätze und rückläufige Marktchancen“ zu dem Entschluss, den Betrieb ganz zu schließen. Die Prüfung eines Übernahmeangebots verlief erfolglos. Nicht einmal die Verhandlungen mit den Gewerkschaften und den Mitarbeitervertretungen über spezielle Abfindungen haben seit November 2013 für die LHT bzw. LTAI und schon gar nicht für die Belegschaft zu einer befriedigenden Lösung geführt.

Der Anfang vom Ende begann dann ab 20. Dezember 2013 (!!!) mit dem Versand der Kündigungen für 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Ein solches „Weihnachtsgeschenk“ sollte uns alle sehr, sehr nachdenklich machen.**

VL-Redaktion



# SCHICHTBEFREIUNG TEIL 2

**Die Druckerschwärze war noch nicht ganz trocken und die Ausgabe unserer beliebten VL-Info vom Oktober 2013 war noch nicht in voller Breite verteilt, da meldeten sich die ersten Vorgesetzten wieder bei ihren schichtbefreiten Mitarbeitern und traktierten die Menschen mit weiteren Anweisungen.**

So sollte in einem Fall sogar seitens des Mitarbeiters eine Erklärung unterschrieben werden, die eine Anfangszeit zwischen 6:30 und 6:45 Uhr vorsah, anstatt wie bisher die Betriebsvereinbarung FLEX-AZ, die erfolgreich seit Jahren die Bedürfnisse der Menschen und des Betriebes regelt, anzuwenden.

Da einige Schichtbefreite wegen ihres reichhaltigen Wissensspektrums als Spezialisten zu lukrativen Einsätzen bei Kunden eingesetzt werden, ging man in einem Fall sogar soweit, dass man den Kollegen von dem Einsatz abgezogen hatte und es billigend in Kauf nahm, einem Wettbewerber der LHT die hoch profitablen Aufträge zu überlassen - Hauptsache die „Rache“ an dem Mitarbeiter war geglückt!

Wer so etwas anweist, der hat entweder die Tragweite seines Handelns nicht verstanden oder wertet seine Erfolglosigkeit, ärztliche Atteste nicht in Frage stellen zu können, als einen persönlichen Affront, den er am betreffenden Mitarbeiter in dieser Form abreagieren will.

**Auf Kosten der Firma Denkkzettel zu verpassen ist ziemlich daneben!**

Wir sagen solchen Haltungen absolut den Kampf an, da sie gerade in der heutigen Zeit, wo der Wettbewerb geradezu auf Fehler der LHT wartet und sofort bestraft, absolut nicht passieren dürfen.

Hier müssen die Beteiligten zu einem einvernehmlichen Verständnis zurückfinden und helfen, alle erdenklichen Vorteile zum Wohle unseres Unternehmens zu sichern.

Persönliche Befindlichkeiten sind hier fehl am Platze.

*Euer Jörg Deize*