



# INFO

August 2012

**SCORE - Ziele werden konkreter**

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



# Vorwort

## Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

die Gesprächsbereitschaft unserer Vorstände und Geschäftsführer ist in den vergangenen Wochen sehr ausgeprägt wenn es darum geht, die Notwendigkeit von Arbeitsplatzabbau bis hin zum Verkauf der LSG zu erläutern.

Mit viel Liebe zum Detail wird in den Gremien der Arbeitnehmervertreter und in Betriebsversammlungen um Verständnis für die notwendigen Maßnahmen geworben. Dies geschieht in einer derart ausdauernden Intensität, dass die Probleme mittlerweile von jedem Lufthanseseaten fehlerfrei wiedergegeben werden können, sogar mitten aus der Tiefschlafphase heraus.

## Mit anderen Worten: Lieber Lufthansa Vorstand, wir haben es mittlerweile verstanden!

Weniger kommunikativ sind unsere verantwortlichen Top-Manager auf Vorstands- und Geschäftsführerebene jedoch wenn es darum geht, den Menschen in die Augen zu schauen und mit ihnen über ihre Angst um den Arbeitsplatz und die damit untrennbare Zukunft zu sprechen.

Dieser Umgang mit den betroffenen Beschäftigten ist zwar sehr enttäuschend, aber fast noch zu verstehen: Wer erklärt schon gerne, dass die Arbeitsplätze, die durch das Gründen vieler kleiner „Königreiche“ entstanden sind, sich im Nachhinein

als überflüssig erwiesen haben. Eine Tatsache übrigens, die bereits bei der Gründung der Geschäftsfelder 1997 von vielen Lufthanseseaten mit Kopfschütteln vorausgesagt wurde.

Es ist zwar sehr lobenswert, wenn durch die Umsetzung neuer Strategien auch neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Die jedoch erwiesenermaßen sehr geringe Nachhaltigkeit dieser Arbeitsplätze wird sich zukünftig bitter rächen:

Der Fachkräftemangel wird bekanntermaßen immer größer und wer wird sich dann freiwillig bei Lufthansa bewerben, wenn er damit rechnen muss, dass in kurzer Zeit sein Arbeitsplatz wieder abgebaut werden soll.

Besonders schlimm in diesem Zusammenhang erscheint dann das Verständnis des Vorstandes von SCORE, wenn man sich die Entwicklung in den vergangenen Wochen anschaut:

In München wird nach wie vor an dem Aufbau eines weiteren Königreiches gearbeitet, ohne dass dessen wirtschaftlicher Nutzen bisher belegt werden konnte. Die Rede ist von der Divisionalisierung der Produktion.

## In Frankfurt wurde der Passagevorstand um ein Mitglied erweitert.

In den Bürogebäuden wird munter hin- und hergezogen. Die Idee dahinter: Die Menschen,

die viel miteinander zu tun haben, sollen näher zusammensitzen, dass würde die Kommunikation verbessern. Nun wurde viel Geld für die Umzüge ausgegeben, eine Verbesserung der Betriebsabläufe in der täglichen Arbeit ist bisher leider noch nicht zu erkennen.

Auch Kleinigkeiten, wie z.B. die neue Regelung zur Rechnungsfreigabe, die die Arbeitsschritte verdoppelt, anstatt sie zu vereinfachen, werfen berechnete Fragen auf.

Die Frage, wie passt all das zu SCORE? Wie passt all das zu der notwendigen Verschlinkung der Verwaltung? Wie passt all das zu der - unbestritten notwendigen - Verringerung der Stückkosten?

Wenn auf Betriebsversammlungen eben diese Fragen aus dem Kollegenkreis an den Vorstand gestellt werden, wird zum Teil sehr wortreich aber inhaltsarm geantwortet oder aber sehr aggressiv reagiert.

## Dieses Verhalten seitens der Geschäftsleitung löst Enttäuschung und Wut aus.

Es führt dazu, dass die Menschen das Vertrauen in den Vorstand nach und nach völlig verlieren.

Die Menschen in unserer Lufthansa wollen endlich Antworten auf ihre Fragen.

Wir alle haben ein Recht darauf, von unserem Vorstand darüber informiert zu werden, wie es mit

unserem Unternehmen weitergehen soll.

Von daher unterstützen wir die Forderung der Betriebsräte endlich zeitnah, umfangreich und detailliert über die Vorhaben der Geschäftsleitung informiert zu werden.

## Wir fordern den Vorstand auf, endlich wieder mit den Betriebsräten zu reden um so gemeinsam unsere Lufthansa wieder auf Kurs zu bringen.

Wir fordern den Vorstand auf, sich an sein Versprechen zu halten, alle Tabus über Bord zu werfen, die unwirtschaftlichen „Königreiche“ einiger leitender Angestellter nicht länger zu schützen und keine Neuen aufzubauen.

Wir fordern den Vorstand auf, sich seiner Verantwortung zu stellen und alles dafür zu tun das durch sein Handeln verloren gegangene Vertrauen in ihn wiederherzustellen.

## Die Gremien der Arbeitnehmervertreter im Konzern sind zu konstruktiven Gesprächen bereit!

Ich wünsche Ihnen allen - auch und trotz der auf uns zukommenden Veränderungen - einen schönen Sommer und viel Spaß mit unserer neuen Ausgabe der VL-Info.

*Frau Schott*



# Score

SCORE-Ziele werden konkreter

## SCORE Change for Success

- Synergies
- Costs
- Organisation
- Revenue
- Execution

### 06. Juni 2012 DLH plant Entlassungen im Konzern

In den letzten Wochen waren es noch Spekulationen der Medien und innerbetriebliche Gerüchte, jetzt nehmen Entlassungspläne in der massiv verstärkten innerbetrieblichen Kommunikation auch konkrete Formen an. Im internen Sprachgebrauch gilt „Score“ immer noch als Zukunftssicherungs- bzw. Ergebnisverbesserungsprogramm - in der Medienöffentlichkeit jedoch wird nach der Bilanz des 1. Quartals 2012 nur noch von einem Sanierungsprogramm gesprochen.

Im Rahmen von „Score“ wollte man „große Räder drehen“ - jetzt sollen dabei mindestens 3.500 Vollzeitstellen „unter diese Räder“ kommen! Durch geplante Abschaffung von „Doppelarbeit“ und die Zusammenlegung von Aufgabenbereichen sollen vor allem in der Verwaltung, und hier hauptsächlich in Frankfurt, Stellen abgebaut werden.

Der für 2012 angekündigte operative Konzerngewinn im mittleren dreistelligen Millionenbereich wird vom Vorstandsvorsitzenden jetzt relativiert, da ja die Kosten (!) für den Konzernumbau durch „Score“ nicht berücksichtigt seien!?

#### „Zu wahr, um schön zu sein“

Frühere Personalabbaumaßnahmen wurden nach „Lufthansa-Tradition“ „sozialverträglich“ umgesetzt - heute werden auch betriebsbedingte Kün-

digungen oder gar ganze Standortschließungen nicht mehr ausgeschlossen. Befristete Arbeitsverträge werden nicht verlängert. Ein Einstellungsstopp in administrativen Bereichen besteht schon seit Jahresbeginn. Der Einsatz des bestehenden Fremdpersonals (Leih- und Zeitarbeiter) muss vom Vorstand neu genehmigt werden.

In der Administration werden weltweit 3.500 von 16.800 Beschäftigungsjahren (Vollzeitstellen), davon in Deutschland 2.500 von 11.500, abgebaut. Das sind über 20% des Personals und ca. 200 Mio. € Personalkosten jährlich!!! Zynisch hört sich das schon an, wenn Herr Franz sagt, dass „Stellenabbau nicht das primäre Ziel von SCORE ist, es aber leider eine unvermeidbare Konsequenz sei“. Insgesamt soll die Administration um 25% günstiger werden. Auf dieses Ergebnis zielt das Projekt GLOBE (Global Business Service Efficiency), an dem alle Konzerngesellschaften teilnehmen müssen. Über eine Ausgliederung in eine neue Gesellschaft „Global Business Services“ wird spekuliert. Die Ausgestaltung soll bis zum Jahresende Entscheidungsreife erhalten. Ein Abbau auch in den operativen Bereichen sei nicht grundsätzlich ausgeschlossen.

#### Teams und Projekte

Inzwischen ist das SCORE-Kernteam auf deutlich über zwanzig Personen angewachsen. Daneben gibt es weitere Arbeitsgruppen in den einzelnen Geschäftsfeldern und Unternehmen. Bei der LHT zum Beispiel gibt es schon eine wahre Projektflut – NETwork (alleine nochmals mit 10 Teilprojekten), SCORE.COM, Top4SCORE@LOS!, SCORE4-GEARS, um nur einige zu nennen - die noch erheblich ausgebaut werden soll. Die Arbeit dieser vielen Teams in den einzelnen Geschäftsfeldern bindet Hundertschaften von Führungskräften und Mitarbeitern und schafft Projekt- und Teilprojektleitungen ohne Ende. Immerhin lebt Lufthansa wenigstens hierbei ihre Tradition – wenn es auch nur die Erfindung schöner Projektnamen und Logos ist.



#### DLH-Passage

Carsten Spohr erwartet hingegen in der Passage keinen größeren Stellenabbau, schließt aber dennoch auch hier betriebsbedingte Kündigungen, wie im gesamten Konzern, nicht aus. Er kündigt jedoch unter anderem Kürzungen bei der Altersversorgung und bei Übergangsgeldern an, um die Personalkosten je Flugstunde um 5% zu senken. Bei der Kernmarke „Passage“ soll der „Score“-Beitrag 900 Mio. € betragen (600 Mio. € Einsparungen - 300 Mio. € Erlössteigerung). Die Kosten für interne Dienstleistungen (Technik, Catering, Fracht, IT und Training) sollen ebenfalls um 5% verringert werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies entsprechend niedrigere Erträge bei den Konzerntöchtern.

Als konkrete Maßnahme gilt die geplante Zusammenlegung der Lufthansa Direct (LHD) mit German Wings (4U) in eine neue GmbH „DIRECT4U“, um mittels Synergien die Dienste von und nach BER, CGN, DUS, HAJ, HAM, STR abzusichern und ab 2015 profitabel zu machen. Dazu soll die Flotte u.a. durch Ausflottung der B737 vereinheitlicht werden (CR9 und A320-Familie) und auf 90 Flugzeuge (-12) reduziert werden.

#### Lufthansa-Technik

„Durch die zu erarbeitenden strukturellen Veränderungen in der Administration wird es zu einem Personalüberhang kommen.“

Damit sind bei dem geplanten Stellenabbau im Lufthansa-Konzern offenbar auch 650 der 10.600 Mitarbeiter (davon rund 8.000 in Hamburg) in der Lufthansa Technik AG betroffen. Davon arbeiten rund 4.400 in der sog. Administration und 6.200 in produktiven Bereichen. Ziel sei es, 15% der „nicht direkt produktiven“ Stellen abzubauen.

Man habe sich aber bewusst gegen einen „Rasenmäheransatz“ entschieden. Näheres zu den Abbaumaßnahmen in Deutschland will der Vorstand erst im Herbst beschließen. In Basel ist das jetzt schon anders! Dort werden bei Lufthansa Technik Switzerland (LTSW) von derzeit 304 nach der Aufgabenreduzierung auf die Line-Maintenance zukünftig nur noch 82 Mitarbeiter gebraucht.

Der Konzern erwartet von der Technik in 2015 eine Ergebnisverbesserung um 110 Mio. € ggü. 2011 und Preissenkungen bei den internen Dienstleistungen.

# Score

SCORE-Ziele werden konkreter

## Andere Geschäftsfelder

Das Geschäftsfeld IT beklagt sein unter Plan liegendes operatives Ergebnis mit „verspätetem Personalabbau“. Der Zielwert von 290 BJ sei im April aber schon zu rund 80% umgesetzt. Überaus ehrgeizig sind die Pläne, das operative Ergebnis von 19 Mio. € in 2011 auf 54 Mio. € im Jahr 2014 annähernd zu verdreifachen!

Um Personal abzubauen, braucht man bei der LSG „Score“ erst gar nicht. Dort liegen Forderungen der Geschäftsleitung in ganz anderen Dimensionen auf dem Tisch. (VL INFO berichtet an anderer Stelle dieser Ausgabe.)

Über eventuelle Personalabbaumaßnahmen im Rahmen von „Score“ im Geschäftsfeld Logistik liegen uns derzeit keine Informationen vor.

## Mitbestimmung

Die Betriebsräte im Konzern haben in den vergangenen Wochen mit „offenen Briefen“ und Aushängen verärgert deutlich gemacht, dass die Vorstände die einseitige Kommunikation über die Presse beenden und stattdessen dem Betriebsverfassungsgesetz Folge leisten. Die Betriebsratsgremien forderten ihr Recht auf unverzügliche und begleitende Information, Beratung und Mitbestimmung ein und bemängelten das bisherige Vorgehen.

Die Gewerkschaften ver.di, VC und UFO waren, im Gegensatz zu den Betriebsräten, der Lufthansa-Einladung zu einem „Sozialpartnerdialog“ im Mai 2012 nicht gefolgt.

Am 1. Juni 2012 hatte der Lufthansa-Konzernbetriebsrat in seinem Newsletter über ein Gespräch über Score mit dem Konzernarbeitsdirektor Stefan Lauer aus der KBR-Sitzung im Mai

2012 berichtet. In dieser Runde habe Herr Lauer klargestellt, dass der Vorstand aus der „Lufthansa Kultur nicht heraustreten will und betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich ausgeschlossen sind“! Nun kann man zwar wieder über die Bedeutung des Wortes „grundsätzlich“ nachdenken, dennoch haben der KBR, und sicher auch die gesamte Belegschaft, diese „deutliche Ansage und Korrektur zu den bisherigen Aussagen des Vorstandes“ begrüßt.

## Geldbeschaffung

Hat sich der Konzernvorstand kürzlich durch Schließung und Verkauf von Lufthansa Italia,

bmi und Jade Cargo „nur“ von Verlustbringern getrennt, so denkt er jetzt mal wieder über den Verkauf von LSG SkyChefs und der IT-Services nach. So vermutete jedenfalls die „Financial Times Deutschland“ in ihrer Ausgabe vom 4. Juni 2012 bereits für 2013 eine Veräußerung von 49% der LSG. Die erwarteten Verkaufserlöse, so das Blatt, könnten die Verschuldung, die mit den geplanten rund 20 Mrd. € Investitionen in über 160 Flugzeuge einhergeht, zukünftig einbremsen, da die geplanten „Sparmaßnahmen“ aus Score nicht ausreichen würden. Lufthansa hatte diese Meldung umgehend dementiert.

## VL-Meinung

Der VL-Bundesvorstand beobachtet die Aktivitäten der Geschäftsleitung und des „Score“-Teams aufmerksam und die geplanten personellen Maßnahmen mit zunehmend großer Sorge. Wir sind uns darüber im Klaren, dass es Veränderungen zur Zukunftssicherung des Konzerns geben muss, beklagen aber die Verhältnismäßigkeit zwischen Personalkosten- und Sachkosteneinsparung, Ertragssteigerung und geplanter Investitionen. Die größten Kostenpakete im Jahr 2011 waren für Treibstoff (6.276 Mrd. €), für Gebühren (5.000 Mrd. €) und für rund 120.000 Mitarbeiter weltweit (6.678 Mrd. €), aber auch 2.600 Mrd. € für Investitionen, primär für Fluggerät.

Wir erwarten vom Konzernvorstand, die Zukunft des Unternehmens nicht vorrangig aus dem Geldbeutel und der Arbeitskraft der Tarif-Belegschaft zu finanzieren, sondern mit Augenmaß auf die notwendige Ausgewogenheit zu achten. Wir setzen auf die Beibehaltung der „Lufthansa-Tradition“ in der rechtzeitigen, umfassenden Einbeziehung der Gewerkschaften und der Betriebsräte. Wir raten dringend dazu, das Instrument der betriebsbedingten Kündigung nicht zur Einschüchterung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen, sondern tatsächlich ganz darauf zu verzichten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zur Wertschätzung unserer Kunden motiviert bleiben.

**Die Belegschaft und die Gewerkschaften haben in der Vergangenheit bewiesen, dass andere Wege auch zum Erfolg führen. Wir sind sicher, es auch dieses Mal zu schaffen - dazu bedarf es aber den überzeugten Rückhalt der Belegschaft und keine Bedrohungen.**

VL-Bundesvorstand



# DLH Bilanz

DLH Bilanz 1. Quartal 2012

## 21. Mai 2012 DLH Hauptversammlung noch positiv...

Der Konzernvorstandsvorsitzende Christoph Franz konnte den Aktionären der Hauptversammlung am 8. Mai 2012 in Köln über das Geschäftsjahr 2011 noch einigermaßen Positives berichten: „Bei einem Umsatz von mehr als 28,7 Mrd. € konnten wir ein operatives Ergebnis von 820 Mio. € ausweisen. Solide, aber trotz aller Kraftakte um fast 20% unter Vorjahr“. Die Investitionen des Konzerns beliefen sich auf 2,6 Mrd. € und die Nettokreditverschuldung hat sich planmäßig auf 2,3 Mrd. € erhöht. Das Konzernergebnis lag mit 13 Mio. € leicht im Minus.

### Politische Zusatzkosten

Franz klagte über die politisch motivierten Auflagen, die Kosten in Höhe von rund 700 Mio. € jährlich verursachen. Dieses Geld würde aber dringend für Investitionen in eine moderne und umweltfreundliche Flotte benötigt. Zu diesen Abgaben zählen die deutsche Luftverkehrssteuer (alleine 361 Mio. €), der Emissionshandel in Europa, die fehlende Abstimmung der Flugsicherung im europäischen Luftraum und das Nachtflugverbot am Drehkreuz Frankfurt.

### Dividende

Obwohl es Kritik aus den Gewerkschaften und einzelner Aktionäre gab, bei diesem Ergebnis eine Dividende von 25 Eurocent je Aktie (gesamt ca. 114,5 Mio. €) auszuschütten, gab es dafür eine Zustimmung von 96%.

### Aufsichtsratsvergütung

Im Umfeld von SCORE wird in der Belegschaft auch die Satzungsänderung zur Aufsichtsratsvergütung ab 2013, die von der HV mit fast 99% genehmigt wurde, einiges Unverständnis hervorrufen. Die Regierungskommission hatte am 1. Februar 2012 in der Neufassung des Deutschen

Corporate Governance Kodex vorgeschlagen, dass dem Aufsichtsrat zur Stärkung der Unabhängigkeit allein eine fixe Vergütung gewährt und auf eine Variable verzichtet werden kann.

Der DLH-Vorstand und der Aufsichtsrat hatten den Aktionären auf Basis dieser „Kann-Regelung“ folgende Veränderungen zur jährlichen AR-Vergütung vorgeschlagen. Die bisherigen variablen, vom Konzernergebnis abhängigen, also insbesondere zukünftig risikobehafteten Vergütungsbestandteile wurden in ein Fixum umgewandelt:

Die AR-Mitglieder erhalten 80.000 € (bisher 50.000 € zzgl. einer variablen Vergütung insgesamt max. 100.000 €). Die/der AR-Vorsitzende erhält 240.000 € (bisher 150.000 € zzgl. einer variablen Vergütung). Die/der stellvertretende AR-Vorsitzende erhält 120.000 € (bisher 75.000 € zzgl. einer variablen Vergütung).

Die/der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich 60.000 €. Sonstige Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich 30.000 €. Vorsitzende anderer Ausschüsse erhalten zusätzlich 40.000 € und sonstige Mitglieder anderer Ausschüsse erhalten zusätzlich 20.000 €. Voraussetzung ist, dass der jeweilige mindestens einmal im Jahr getagt hat.

Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhielten bisher zusätzlich 50% der Vergütung, Mitglieder der Ausschüsse zusätzlich 25% der Vergütung.

Für jede Sitzung erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld von 500 € und die Erstattung seiner Reisekosten.

### ...bringt das erste Quartal trübe Aussichten

Wenige Tage vor der Hauptversammlung hatte der Konzern die Zwischenbilanz für das 1. Quartal 2012 vorgelegt. Hier gab es Grund zur Besorgnis!

Trotz des um 5,6% gestiegenen Umsatzes auf



6.619 Mio. € fiel das operative Konzernergebnis mit minus 381 Mio. € um 212 Mio. € schlechter aus, als im Vergleichszeitraum des 1. Quartals 2011. Dies ist unerwartet schlecht, da die Passagierzahl doch um 4,8% auf rund 21,9 Mio., bei um 2,2% reduzierter Fluganzahl auf 242.186, gesteigert werden konnte. Im gleichen Zeitraum wurden mit 592 Mio. € rund 20% weniger Investitionen getätigt und die Nettokreditverschuldung erhöhte sich von 1.424 auf 2.143 Mio. €. Der Konzern betrieb am 31. März 2012 eine Flotte von 700 Flugzeugen. Die Aufwendungen stiegen gegenüber dem 1. Quartal 2011 insgesamt um 6,1%, davon Treibstoff um 23%, Gebühren und Personal um je 4,9%.

**Diese vorgelegte Quartalsbilanz zeigt das schlechteste operative Konzernergebnis seit dem Jahr 2008. Die einzelnen Geschäftsfelder wiesen folgende operativen Ergebnisse im 1. Quartal 2012 aus:**

Passage -445 (-321) Mio. € / Logistik +19 (+64)

Mio. € / Technik +62 (+69) Mio. € / IT +3 (+3) / Catering -5 (+2) Mio. € und Sonstige -5 (+30).

**Immerhin verhinderten die Bereiche Technik, Logistik und IT mit ihren positiven Ergebnissen ein noch weiteres Absinken.**

Die Mitarbeiteranzahl erhöhte sich gegenüber dem 1. Quartal 2011 in der Passage um 3% auf 55.845, in der Logistik um 2,2% auf 4.602, in der Technik um 3% auf 20.423 und bei Catering um 3,7% auf 29.481. Lediglich im IT-Bereich wurde die Anzahl der Mitarbeiter um 2,6% auf 2.800 gesenkt. Zusammen mit den sonstigen Bereichen (4.047 Vorjahr 3.818) bestand die Konzern-Belegschaft am 31. März 2012 aus 120.898 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit.

**Die Zahlen sprechen dafür, dass ein schwieriges Jahr angelaufen ist.**

*Werner Langendörfer*

## Jürgen Weber zu Hapag Lloyd

Aufsichtsratsvorsitzender Deutsche Lufthansa AG geht zu Hapag Lloyd

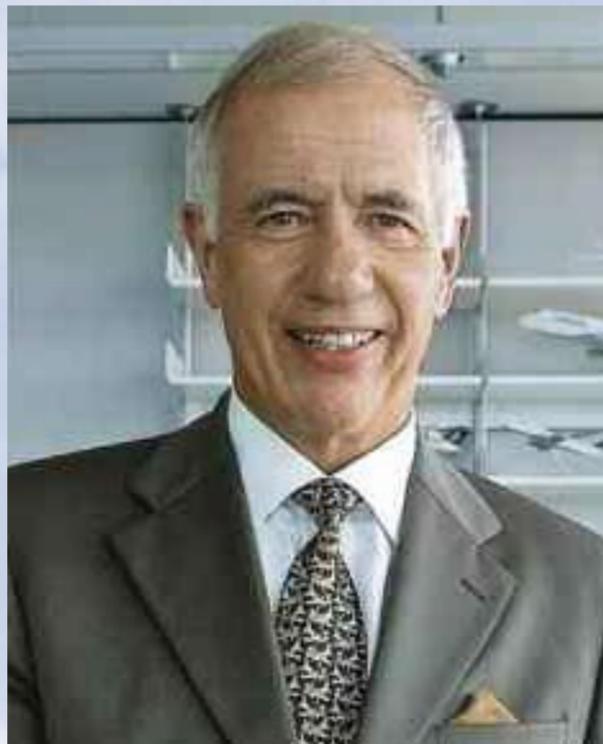
### 04. Mai 2012 Jürgen Weber zu Hapag Lloyd

Dipl.-Ing. Dr. Jürgen Weber (70), der von 1991 bis 2003 Konzern-Vorsitzender war und seither Aufsichtsratsvorsitzender der Deutschen Lufthansa AG ist, wird voraussichtlich ab Juni 2012 zunächst für drei Jahre den Vorsitz des Aufsichtsrats der Container-Reederei Hapag-Lloyd übernehmen.

Diese Information hatten Olaf Scholz (Erster Bürgermeister der Hansestadt Hamburg) und Michael Behrendt (Hapag-Lloyd-Chef) am 4. Mai 2012 in Hamburg bekanntgegeben. Bisher hatte Michael Frenzel (TUI) dieses Amt inne.

Nach unseren Informationen wird Weber den Aufsichtsratsvorsitz bei der Lufthansa 2013 an Wolfgang Mayrhuber übergeben, der von 2003 bis 2010 Vorstandsvorsitzender des Unternehmens war.

VL Redaktion



## Stephan Gemkow zu Haniel

Lufthansa-Finanzvorstand geht zu Haniel

### 09. Mai 2012 Stephan Gemkow zu Haniel

Stephan Gemkow ist seit 1. Juni 2006 Vorstand Finanzen und Aviation Services der Deutschen Lufthansa AG und seine Amtszeit sollte bis mindestens zum 31. Mai 2014 andauern. Er hatte aber den Lufthansa-Aufsichtsrat im Mai um vorzeitige Entlassung gebeten, um zur Wahrnehmung persönlicher Karrierechancen zukünftig als Vorstandsvorsitzender der Franz Haniel & Cie GmbH als Nachfolger von Jürgen Kluge agieren zu können.

Der DLH-Aufsichtsrat hat am 7. Mai 2012 der gewünschten vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit zum 30. Juni 2012 zugestimmt.

Stephan Gemkow begann bei der Deutschen Lufthansa AG 1990 im Bereich Konzernorganisation und Strategische Unternehmensentwicklung. Nach verschiedenen Management-Positionen im operativen Bereich wurde er 1994 Area Sales Manager in Washington. Von 1997 bis 2001 war er Leiter Investor Relations in Köln. Nach der anschließenden Aufgabe als Leiter Konzernfinanzen wurde er im Februar 2004 Vorstandsmitglied der Lufthansa Cargo AG für das Ressort Finanzen und Personal. Seit 2006 leitet Stephan Gemkow als Konzernvorstand das Ressort Finanzen und Aviation Services und übt diverse Aufsichtsratsmandate aus.

VL Redaktion



# HANIEL

# Uwe Mukrasch verlässt LHT

Überraschend verlässt Uwe Mukrasch die LHT

## 07. Juni 2012 Überraschung bei LHT

In den Betriebsversammlungen der LHT in Hamburg am 4. und in Frankfurt am 5. Juni 2012 verabschiedete sich für alle überraschend der Arbeitsdirektor Uwe Mukrasch von der Belegschaft. Er habe den Aufsichtsrat um vorzeitige Entlassung aus seinem Vertrag gebeten, um sich beruflich neu zu orientieren.

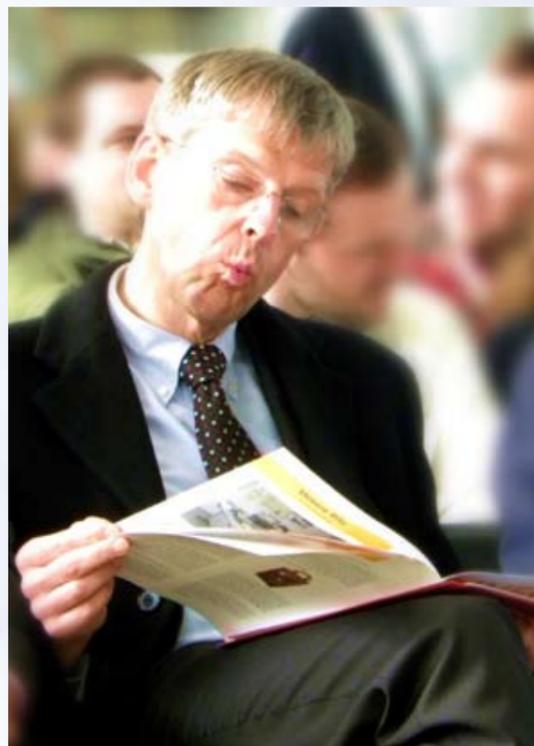
Nach unserer Kenntnis wird Mukrasch nach 20 Jahren in der LHT seine Funktion als „Vorstand Personal und Informationsmanagement“, die er seit 2007 bekleidet hatte, im September 2012 beenden.

Über seine zukünftige Tätigkeit gab es bei Redaktionsschluss schon reichlich Gerüchte. Der LHT-Aufsichtsrat werde zeitnah über die Nachfolge entscheiden.



Mit Uwe Mukrasch scheidet ein besonnener, fachkundiger und verlässlicher Verhandlungspartner und Arbeitsdirektor aus dem Konzern aus. Wir wünschen ihm viel Erfolg für seinen zukünftigen Berufsweg.

VL Redaktion



Mit Uwe Mukrasch geht uns auch einer unserer interessierten Leser verloren.

# Neue DLH-Finanzchefin

Simone Menne neue DLH-Finanzchefin

09. Mai 2012 Der Lufthansa-Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 7. Mai 2012 Simone Menne für das Ressort „Finanzen und Aviation Services“ in den Vorstand der Deutschen Lufthansa AG berufen.

Sie übernimmt mit Wirkung zum 1. Juli 2012 die Leitung von Stephan Gemkow. Ihr Vertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2015.

Simone Menne (51) ist die erste Frau im Lufthansa-Konzernvorstand. Die Diplom-Kauffrau begann ihre Karriere in der Lufthansa 1989 in der Revision. Nach mehreren Leitungspositionen im In- und Ausland sowie als Geschäftsführerin der Lufthansa Revenue Services GmbH wurde Frau Menne 2004 Bereichsleiterin „Finanz- und Rechnungswesen“ der Lufthansa Technik. Seit dem Jahr 2010 war sie Finanzvorstand bei British Midland.

Die Vereinigung Luftfahrt wünscht Simone Menne einen erfolgreichen Start in ihre neue Karriere in schwierigem Umfeld.

VL-Redaktion



## Passagevorstand erweitert

DLH Passagevorstand erweitert vom

**04. Juni 2012 Zum 1. Juni 2012 wurde der Passagevorstand der DLH um ein Ressort erweitert.**

Peter Gerber (48) kehrte in die Passage zurück und übernahm das neue Ressort „Personal und Infrastrukturleistungen“. Seit 2009 war er als Vorstandsmitglied der Lufthansa Cargo AG für Finanzen und Personal verantwortlich. Seine bisherige Tätigkeit wurde zunächst vom Vorstandsvorsitzenden Ulrich Garnadt mit übernommen.

Das bisherige Passagevorstandsressort „Finanzen und Personal“, das von Dr. Roland Busch verantwortet wird, wurde um den Bereich „Business Development“ ergänzt und in „Finanzen und Information Management“ umbenannt.

Die Erweiterung und Umgestaltung des Passage-Vorstands wurde mit der organisatorischen Weiterentwicklung und gestiegenen politischen und strategischen Bedeutung von Personal- und Tarifpolitik für die Lufthansa Passage Rechnung begründet. Auch der Bedeutung von Infrastrukturleistungen und Anbietern für die Airline müsse Rechnung getragen werden. Zusätzlich sei die Stärkung des Passagevorstands erforderlich gewesen.

### Welch ein Signal

Die Erweiterung von Vorstandspositionen steht in krassem Gegensatz zu den im Rahmen von SCORE angekündigten betriebsbedingten Kündigungen. Solche „Signale“ machen das „Volk“ noch argwöhnischer und tragen bei dem angestrebten Sparziel nicht zu dem erforderlichen Rückhalt in der Belegschaft bei!

*Werner Langendörfer*



## Vereinigung Cockpit

Neuer Vorstand in der Vereinigung Cockpit

**02. Mai 2012 Die Mitglieder der Vereinigung Cockpit haben am 24. April 2012 turnusgemäß einen neuen Vorstand für die kommenden drei Jahre gewählt.**

Der aus zehn Mitgliedern bestehende Vorstand wird nun von dem Präsidenten Ilja Schulz, Flugkapitän MD11 bei Lufthansa Cargo, geführt. Thomas Mildener wurde zum Vizepräsidenten gewählt. Zu den weiteren Vorstandsmitgliedern gehören Pierre Gottfried (Personal), Jörg Handweg (Öffentlichkeitsarbeit), Martin-Joachim Locher (Berufspolitik), James Lee Phillips (Internationale Beziehungen), Tilman Rascher (Mitgliederbetreuung), Björn Reimer (Administration und Finanzen), sowie Engelbert Hofbeck und Markus Wahl.

Die Vereinigung Luffahrt e.V. wünscht dem neuen VC-Führungsteam alles Gute für seine Amtszeit und der VC weiterhin viel Erfolg in ihrem berufsspezifischen Engagement.

### VL-Bundeschvorstand



# Beerdigung erster Klasse

Ablehnung EVV

**04. Mai 2012** Selten in der Geschichte der Tarifpolitik im Lufthansa-Konzern ist ein Tarifergebnis heftiger in der Belegschaft und unter den ver.di-Mitgliedern diskutiert worden, als das Angebot einer erfolgsvariablen Vergütung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lufthansa Technik.



Am 26. Januar 2012 war ein Tarifvertrag ergebnisvariable Vergütung für die Lufthansa Technik (TV EVV LHT) Bestandteil des Ergebnisses der Vergütungsrunde 2012. Zur Mitfinanzierung des Volumens sollten die Mitarbeiter der LHT 0,75% der angeschlossenen Tarifsteigerung von 3,5% als „Eigenanteil“ einbringen. Berechnungsmodalitäten, Volumina, Chancen und Risiken wurden umfangreich kommuniziert (z.B. VL-INFO 1 2012 und VL-Homepage).

## Ungeschick

Nicht nur die ungeschickte, bzw. ausgebliebene Kommunikation der Verhandlungsführung zu bereits vorliegenden Entwürfen zum TV EVV LHT im Vorfeld der Vergütungsrunde mit der eigenen Kommission und der Betriebsöffentlichkeit hat zu Unmut in der Belegschaft geführt. Vor allem der erstmalige Vorgang, bereits ausgehandelte Vergütungsbestandteile in andere Bereiche „umzuwidmen“, hat auch bei vielen Tarifkommissionsmitgliedern und Tarifexperten zu einer „no-go Haltung“ geführt. Ungewöhnlich gute Chancen in den ersten drei Jahren mehr Geld, als die 0,75% zu bekommen fielen dann nicht mehr ins Gewicht.

## Umfragen

Diverse Umfragen in der ver.di-Mitgliedschaft der LHT wurden erst auf Druck einiger TK-Mitglieder in diesem Stimmungsumfeld veranlasst. Auch diverse Mitgliederversammlungen mit ausführlichen Diskussionen und Abstimmungen wurden (viel zu spät) durchgeführt. Die Ergebnisse waren nach der schlecht vorbereiteten Meinungsbildung nicht verwunderlich: Einhellige Ablehnung!

## Absage an EVV bei LHT

In ihrer Sitzung am 24. April 2012 hat sich die ver.di Geschäftsfeld-Tarifkommission LHT/IT dem deutlich mehrheitlichen Mitgliederwillen teilweise unwillig, gebeugt. Es wurde beschlossen, keine weiteren Verhandlungen zum TV EVV LHT zu führen. Damit wird auch die Tabelle des VTV Nr. 4 LHT rückwirkend zum 1. Januar 2012 um 3,5% erhöht. Die Differenz des einbehaltenen 0,75% Volumens wird nachgezahlt. Die Verhandlungsverpflichtung und die Zusagen aus der LHT-Schlichtung von 2006 gelten damit als erledigt.

## Fazit

Eine frühzeitige und offene Kommunikation, statt „geheimer Tarifpolitik“ einzelner mit einem so sensiblen Thema, hätte vielleicht eher zu einer erfolgsvariablen Vergütung in der LHT führen können. Der Weg zu einer grundsätzlich guten Idee ist nun unnötigerweise verbaut worden und sicher für lange Zeit nicht mehr zu ebnen.

Eigentlich können wir das besser! Aus dieser Erfahrung müssen die Verantwortlichen schnell lernen, damit zukünftig Schaden für die eigene Tarifpolitik und für ver.di vermieden wird. Denn es stehen weitere, schwere Aufgaben zur Lösung an, die hohe Kompetenz, Durchsetzungsvermögen und uneingeschränkten Rückhalt in der Mitgliedschaft erfordern.

*Werner Laugendörfer*

# Verhandlung TVVS

Sachstand um die Verhandlungsverpflichtung zum TVVS LHT

## 20. Juni 2012 Sachstand der Gespräche um die Verhandlungsverpflichtung zum TVVS LHT

In der letzten Tarifrunde haben sich die Tarifpartner darauf geeinigt, den Tarifvertrag Vergütungsstruktur (TVVS) zu überarbeiten. Dies geschah in Form einer Verhandlungsverpflichtung. In dieser wurde festgehalten, dass alle betrieblich relevanten Gruppen der Lufthansa Technik AG (LHT) an diesen Gesprächen teilnehmen sollten.

Man einigte sich darauf, diese Gespräche federführend von der Gewerkschaft ver.di durchführen und organisieren zu lassen. Als relevante Gruppen wurden die Gewerkschaft ver.di mit ihrem Kooperationspartner Vereinigung Luftfahrt und die Technik Gewerkschaft Luftfahrt (TGL) genannt.

Ver.di/VL und TGL trafen sich zu einigen Vorgesprächen. Dort wurde ein gemeinsames Vorgehen in den Gesprächen abgesprochen.

Am 8. Mai 2012 kam es dann zum ersten Zusammentreffen mit dem Arbeitgeber LHT.

Bereits bei der Eröffnungsrunde kam es zu Unstimmigkeiten mit der LHT bezüglich der Anzahl der Teilnehmer auf Seiten von ver.di/VL und TGL.

Trotz all den organisatorischen Reibereien, hat der Arbeitsdirektor aber dennoch einige grundsätzliche Statements geäußert.

## Hier in Stichworten:

- TVVS sechs Jahre in Kraft – es herrscht Korrekturbedarf.
- Schief lagen kann man korrigieren.
- Korrektur von Schief lagen gibt es nur über Umverteilung.
- Der „Raum nach oben“ ist sehr, sehr beschränkt.
- Eine sechsstellige Summe sei wohl vielleicht möglich.
- Zweistellige Millionenbeträge sind ausge-

schlossen.

- Wegen der geplanten Ertragsverbesserung (Score) kann es nichts oben drauf geben.
- Inhaltlich ist die LHT offen für Diskussionen, aber der Verteilungsspielraum ist eng.

Im Anschluss an dieses Statement erklärte der Arbeitgeber den jeweiligen Gesprächsführern, dass die Anzahl und auch die namentliche Beteiligung von einigen Herren auf Seiten der Arbeitnehmer nicht seinen Vorstellungen entspräche. Diese Bemerkungen fließen in eine sofort durchgeführte, interne Beratung von ver.di/VL, wie auch TGL ein. Ergebnis dieser internen Beratung: Ver.di/VL akzeptiert die Wünsche der LHT, TGL will aber auf namentlicher Benennung, wie auch Größe der Gesprächskommission beharren.

## Die Gespräche werden daraufhin abgebrochen und alle Beteiligten reisen ab.

TGL hat mittlerweile die LHT ultimativ bis zum 25. Mai 2012 aufgefordert, sich an die Verhandlungsverpflichtung aus der Tarifrunde zu halten und die Gespräche nicht scheitern zu lassen.

LHT hat nach dem 25. Mai 2012 TGL schriftlich mitgeteilt, dass man weiterhin großes Interesse an der Klärung der Fragen um den TVVS habe. Allerdings sei LHT nicht bereit, ein Verhandlungsmitglied von TGL zu akzeptieren.

## TGL hat daraufhin ein Flugblatt an die Mitgliedschaft verfasst, aus dem man herauslesen könnte, dass TGL diese Verhandlungen ohne das benannte Verhandlungsmitglied nicht mehr weiterführen will.

Bei Drucklegung dieser VL Info ist noch nicht bekannt, wie, mit wem und ob es in den Gesprächen weitergeht.

*Werner Zielina*

# LSG Horror Katalog

Angriff mit voller Breitseite

**05. Juni 2012 In den im März 2012 begonnen LSG-Strukturverhandlungen zur Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit und der Marktanpassung hatte die Geschäftsleitung in der zweiten Runde im April 2012 der ver.di Geschäftsfeldtarifkommission ihre Forderungen vorgestellt.**

Die erwarteten Negativ-Ergebnisse einiger LSG-Standorte erzwingen ein sofortiges Handeln. Nur die Anpassung der Strukturen an den Leistungsumfang und die Steigerung der Flexibilität würden das notwendige Wachstum und die Sicherung der über 6.000 Arbeitsplätze in Deutschland ermöglichen.

## Die Kosten müssen runter

In den vergangenen Jahren wurden im Rahmen der LSG-Sanierung harte Maßnahmen umgesetzt. In der Folge ergab die LSG-Bilanz 2011 ein operatives Ergebnis von 85 Mio. € (+11,8%). Die LSG sei aber dennoch kein „Kerngeschäft“, so Franz in der DLH-HV. Dennoch hält die Geschäftsleitung eine Reduzierung der Personalkosten, weitere Produktivitätssteigerungen sowie eine Senkung der Material- und Sachkosten für zwingend erforderlich. Dazu hat sie folgende Tarifforderungen, die die Personalkosten dem Wettbewerbsniveau „annähern“ sollen:

- Erhöhung der Wochenarbeitszeit generell auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich
- bedarfsorientierte Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden
- Reduzierung des Urlaubsanspruchs auf 27 Tage
- Wegfall des schichtfreien Wochenfeiertages
- Auszahlung des Zuschlags zum Urlaubsgeld erst ab einer Unternehmens-Rendite von 5%
- Reduzierung der Feiertags- und Vorfeiertagszuschläge
- Wegfall des VDS-Zuschlags
- Kappung der Stufensteigerungen
- Einschränkungen bei der Tarifentwicklung
- Abkauf von 20% der Überleitungszulage (min. 50€ - max. 150€)

Im Bezug auf die Wochenarbeitszeit würde die Umsetzung bedeuten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig bei einer 40-Stunden-Woche jährlich 2080 oder unentgeltlich 130 Stunden mehr (- 6,25% Vergütung) arbeiten. Würde dann noch die Wochenarbeitszeit „bedarfsorientiert“ wieder auf 35 Wochenstunden (jetzt natürlich mit Lohnausgleich) abgesenkt, läge der Lohnverzicht sogar bei 12,5%!

Zusätzlich drei Tage weniger Urlaub (24 Stunden mehr im Jahr) entspräche einem weiteren Verzicht von 1,15%. Mit dem Wegfall des schichtfreien Wochenfeiertags würde z.B. für 2013 eine zusätzliche, unentgeltliche Ableistung von 9 Arbeitstagen (-3,46%) abverlangt. Insgesamt würde sich im kommenden Jahr die Arbeitszeit von derzeit 1950 auf 2176 Stunden, also um 226 unentgeltliche Arbeitsstunden erhöhen.

Die Auszahlung des Zuschlags zum Urlaubsgeld wird erwartungsgemäß in den meisten Betrieben entfallen, da sogar nach Einschätzung der Geschäftsleitung die 5%-Rendite nicht erreicht werden wird. Mit diesen und den weiteren geplanten Vergütungsmaßnahmen gingen Lohnbestandteile jenseits der 20% verloren. Dieses Paket ist ein Angriff auf in Jahrzehnten erreichte Tarifbestandteile und in großen Teilen ein Angriff auf unser aller Konzern-Manteltarifvertrag!

## Zuckerbrot und Peitsche

Schon etwas zynisch hört sich das Angebot an, dass bei Erfolg einer Regionalgesellschaft eine (noch zu schaffende) zusätzliche, gesellschaftsbezogene Ergebnisbeteiligung gezahlt werden soll.

Deutlicher fällt da die Drohung aus, dass die Geschäftsführung bei einer erfolglosen Verhandlung einseitig alles unternehmen wird, das Überleben einer neuen LSG in Deutschland aus eigener Kraft zu sichern. Auch der Austritt aus dem Arbeitgeberverband (ASGV), dem die Lufthansa angehört, bleibt ein Drohpotenzial.

## Bereitschaft auf Arbeitnehmerseite

Seitens der Gewerkschaft ver.di und der Belegschaft besteht Bereitschaft, zukunftsfähige Regelungen zu verhandeln und abzuschließen, wenn

am Ende auch folgende Vereinbarungen stehen: Verbleib der LSG-Gesellschaften im Lufthansa-Konzern und im Tarifverband für mindestens 10 Jahre; Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen; Tarifregelungen für LSGC; Regelungen zur Leiharbeit und zur Absicherung der Mitarbeiter auf Abruf; Maßnahmen zur Verjüngung der Stammbesetzung und gemeinsame Initiativen für einen Branchenmindestlohn oberhalb von 9 €.

Die Verhandlungen waren zunächst am 9. und 10. Mai 2012 fortgesetzt worden. In dieser Runde war aber keine Annäherung erreicht worden.

## Letzter Versuch gescheitert?

Nach den Folgeverhandlungen am 21./22. und am 25. Mai trennten sich die GFTK und der Arbeitgeber ohne Ergebnisse. Weitere Termine waren auch nicht vereinbart worden.

In dieser Runde sprach der Arbeitgeber vom „Sanierungsfall LSG Deutschland“ und nannte als Abbauziel an 10 Standorten 985 Vollzeitstellen (davon alleine 600 in Frankfurt). Nach Auskunft der Tarifkommission seien davon bis zu 1.500 Kolleginnen und Kollegen betroffen.

**Es wurde auch mit der Standortschließung Nürnberg und der möglichen Zusammenlegung der Standorte Bremen, Hamburg und Hannover, ggf. sogar „auf der grünen Wiese“ gedroht.**

Das LSG-Management bezifferte den notwendigen Einsparungseffekt auf 37 Mio. €. Zu den ver.di Gegenforderungen gab es bisher keine konkreten Antworten. Die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ (FAZ) berichtete in ihrer Ausgabe vom 30. Mai 2012 ausführlich über diesen Sachstand.

**Nun ist ein Besorgnis erregendes Schweigen eingetreten...**

*Werner Langendörfer*



# Interview

Interview mit Jörg Deike

## 05. Juni 2012 Dunkle Wolken am WT-Himmel - wie geht es weiter?

Seit mehr als 40 Jahren bieten unsere Spezialisten der Sparte „Triebwerk“ den LHT-Kunden auf der ganzen Welt Spitzentechnologie und innovative Produkte an. Entgegen aller Erwartungen kühlte sich die Nachfrage nach professioneller Triebwerksüberholung deutlich ab. Die aktuelle Situation bei WT erörtert die VL-Redaktion mit Jörg Deike, seit 27 Jahren in dieser Sparte tätig, Betriebsrat bei LHT und als Mitglied der Vereinigung Luftfahrt in den WT-Arbeitsgruppen vertreten.



**VL-Redaktion:** Hallo Jörg, wie sieht die momentane Situation bei WT aus?

**Jörg:** Liebes VL-Team, die Anstrengungen der Arbeitsgruppen haben sich gelohnt. Alle Akquise-Bemühungen laufen auf Hochtouren, die Kapazitätsanpassungen und die Verleihung von Kolleginnen und Kollegen in andere Bereiche und

Unternehmen sind auf einem guten Weg gebracht worden und Programme wie „I-safe“ starten erfolgreich durch. Altersteilzeit, Aufhebungsverträge und Sondermaßnahmen werden gut nachgefragt. Mit Zuversicht und Sachverstand wurden hier die richtigen Entscheidungen für unsere gemeinsame Zukunft getroffen.

**VL-Redaktion:** Was verändert sich zukünftig konkret für die Kolleginnen und Kollegen?

**Jörg:** Um auf Marktbedürfnisse besser reagieren zu können, wird unsere Flexibilität immer mehr ein Schlüssel zum Erfolg werden. Schon im Herbst wurde durch das Betriebsratsgremium das zukünftige WT-Arbeitszeitmodell einstimmig auf den Weg gebracht. Eine kluge und weise Entscheidung, wie sich jetzt herausstellen dürfte.

Damit wir alle die höchst mögliche Flexibilität bekommen, um zukünftige Handlungsspektren zu intensivieren, um somit die Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern, sind atmende Strukturen im Team, die Ausgestaltung der täglichen Arbeitszeit und das Leistungsverhalten des Einzelnen die Garanten, die uns nachhaltig im Markt bestehen lassen - da bin ich mir ziemlich sicher. Als Betriebsrat ist mir besonders wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen wieder eine existenzielle Planungssicherheit bekommen und in ihrer Gesamtheit eine wirtschaftliche Entfaltung des Unternehmens gewährleistet bleibt.

**VL-Redaktion:** Heißt der Schlüssel zum Erfolg also nur Flexibilität?

**Jörg:** Um dem Wandel der Produkte und dem Dienst am Kunden gerecht zu werden, müssen wir unsere reaktionsträgen Strukturen, mit dem unheimlichen Drang nach Regelung, Verwaltung und Kontrolle, deutlich verschlanken. Wir machen uns selbst das Leben schwer, indem wir ständig versuchen, die Werkstatt im Übermaß zu regeln und somit an den Kundenwünschen vorbei zu agieren. Das muss sich gravierend ändern!

**VL-Redaktion:** Was lief denn Deiner Meinung nach nicht so gut?

**Jörg:** „Gefühlt“ hatten die Kolleginnen und Kollegen für die Fehleinschätzungen des Marktes den Kopf hinhalten müssen. Das hatte bei der Mannschaft einen bitteren Beigeschmack hinterlassen. Darüber hinaus lief das Abbauprogramm sehr unschön und sehr unsauber an, da der Eindruck entstand, Kolleginnen und Kollegen seien zu Aufhebungsverträgen genötigt worden.

Schande! Dieses Handeln wäre unseres Unternehmens nicht würdig und passt auch nicht zum Standard unseres Konzerns.

**VL-Redaktion:** Wie können Fehler der Vergangenheit korrigiert werden?



**Jörg:** Seit der WT-Umorganisation in 2005, hat man alte Erfahrungswerte mit Nichtachtung gestraft. Nur mit unserem Erfahrungsschatz wird es aber gelingen, den strauchelnden WT zu stabilisieren!

**Wenn man den Menschen in der Werkstatt wieder mehr Vertrauen schenkt, dann werden wir zur alten Kraftentfaltung zurückfinden und das Ruder wieder rumreißen - davon bin ich überzeugt!**

**VL-Redaktion:** Vielen Dank für den Gedankenaustausch mit Dir und viel Glück und Erfolg, besonders für die Sicherung der Arbeitsplätze der zahlreichen Kolleginnen und Kollegen.

**VL Redaktion**

# Betriebsrente

Betriebsrenten nicht angepasst?

15. April 2012 „Millionen Betriebsrenten sind zu niedrig“ so war es zu lesen am 15. April 2012 in der Welt am Sonntag.



Gut 8 Mio. Ruheständler in Deutschland beziehen eine Betriebsrente. Die meisten von ihnen erhalten jedoch nach Angaben von Karlheinz Große, geschäftsführender Vorstand des Bundesverbandes der Betriebsrentner (BVB), zu wenig Geld und dieses oft schon seit Jahren. Denn sie haben eigentlich Anspruch auf einen regelmäßigen Inflation ausgleich. So sieht es § 16 des Betriebsrentengesetzes vor. Doch freiwillig und unaufgefordert zahlen nur die wenigsten Ex-Arbeitgeber mehr.

Dieser Artikel löste eine Diskussion bei vielen unserer Rentner aus. Es war Gesprächsthema auf vielen Treffen der ehemaligen Lufthansa Mitarbeiter. Wir möchten versuchen die Unsicherheiten bei unseren Ruheständlern aufzulösen.

Im § 16 Anpassungsprüfungspflicht heißt es im:

**Abs.1:** Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

**Abs.2:** Die Verpflichtung nach Abs. 1 gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex oder die Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens.

**Abs.3:** Die Verpflichtung nach Abs. 1 entfällt, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens eins von Hundert anzupassen...

**Spätestens hier sollte der vermeintliche Ärger der Ruheständler, den der Artikel in der Welt am Sonntag ausgelöst hat, enden.**

Bei Lufthansa gibt es seit 1. Januar 2002 einen Tarifvertrag „LH Betriebsrente Boden“, der auch die Dynamisierung regelt. Denn der § 16 „Anpassung der laufenden Versorgungsleistungen“ dieses Tarifvertrages, der zwischen der AVH Hamburg und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geschlossen wurde, besagt:

„Laufende Betriebsrenten werden nach ihrem Beginn gemäß § 14 Abs.3 Ziffer 1 BetrAVG jeweils zum 1. Juli eines Jahres um eins von Hundert ihres Betrages erhöht.“ Somit sind die gesetzlichen Auflagen erfüllt.

**Wir konnten hoffentlich ein wenig Aufklärung leisten.**

Thomas Wilbroth  
AG Senioren

# Verantwortung wegdrücken

20. Juni 2012 Was denken sich eigentlich einige Vorgesetzte, wenn sie über die zukünftigen Vorgehensweisen in ihren Abteilungen philosophieren und darüber, dass Kolleginnen und Kollegen, wenn sie ihrer Meinung nach nicht mehr in die Abteilung passen, einfach in einen anderen Bereich abschieben wollen?

Da sollen die „Kranken und Schwachen“ mit den Worten zum Gehen bewegt werden: „Wenn Sie das nicht machen, was ich mir von Ihnen erwarte und vorstelle, dann ist das nicht mehr ihre Heimat hier und sie können wegen mir zum WI wechseln“.

Und das, liebe Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen, sind leider keine Einzelfälle und gehören zur alltäglichen Praxis, nicht nur bei WT, sondern gerade auf der jüngsten WY-Veranstaltung, live und in Farbe vom Abteilungsleiter in einer Abteilungsversammlung so vorgestellt worden.

Da bleibt einem Gewerkschafter sofort die Spucke weg, wenn hoch dotierte Manager nur daran denken, „ihren Stall“ zu säubern und daran, wie sie unbequeme Menschen „sozialverträglich entsorgen“!

Frei nach dem Motto: Wenn's klappt, dann soll sich doch der Kollege damit rumärgern, Hauptsache mein Hof ist sauber.

Menschlich verachtend, wenn man bedenkt, dass Führungskräfte mit hohem Salär und hoher Verantwortung ihre unternehmerische Last somit auf die Schultern des kleinen Mannes umverteilen und auf andere abzuwälzen versuchen.

Das muss sich grundlegend ändern!

Eine Meinung von

Jörg Deize  
und Andreas Scharre



# Altersteilzeit, aber Jetzt!?

Guter Rat ist bekanntlich teuer!

**08. Juni 2012** In den vergangenen Wochen hatten wir zahlreiche Kolleginnen und Kollegen bei WT in Gesprächen mit der Personalabteilung begleitet, die davon überzeugt werden sollten, sich über Lebensverläufe so ihre Gedanken zu machen und ihrem Arbeitsleben einen neuen Ruck zu geben.

Neben erweiterter Inanspruchnahme von Alterszeit bis „Baujahr 56“, temporäre Veränderungen bei z.B. Airbus zu suchen, dem Unternehmen Lufthansa Technik den Rücken zu kehren und in einem neuen Unternehmen aufzublühen oder sogar in einer Selbständigkeit als eigener Herr durchzustarten, wurde schwerpunktmäßig alles in den Gesprächen angeboten.

Eine neue Qualität bekommen diese Angebote aber dahingehend, da selbst Vorstände recht medienwirksam über eine zukünftige Veränderung offen sprechen, ob Herr Gemkow für den Konzern oder Herr Mukrasch für die LHT, und sich entschieden haben, die Lager zu wechseln und zu gehen.

Nun werden Kolleginnen und Kollegen deutlich

aktiver und denken ebenfalls offen darüber nach, ihrem eigenen Leben einen neuen Sinn zu geben.

Wenn selbst junge „Baujahre“ neidvoll auf die Kolleginnen und Kollegen blicken, die ihre wohlverdiente Altersteilzeit zum Abschluss gebracht haben oder das Geld genommen haben und mit den Worten gegangen sind - „Wir haben gerade noch rechtzeitig unsere Schäfchen ins Trockene gebracht“ - dann fördert das automatisch Umdenkungsprozesse in den Köpfen der Menschen.

Es ist deshalb recht schwierig, jemandem dahingehend einen Rat zu geben, ob er die Gunst der Stunde nutzen soll, auf evtl. andere Arbeitgeber zu reflektieren oder auf evtl. bessere Angebote im Unternehmen zu hoffen.

Jeder muss diese Entscheidung mit Tragweite für sich selbst fällen und ist sprichwörtlich seines eigenen Glückes Schmied, bevor es später wehmütig heißt: „Hätte ich doch nur...“

Eine Meinung von  
*Jörg Deize*

## Abschied

Verabschiedung der Flugzeuglackierung in Hamburg

**Solidarkundgebung am 31.05.12 in Hamburg**

Um die Ära der Flugzeuglackierung in HAM, welche nach 50 Jahren endgültig endet, zu verabschieden hatten ver.di und die Vereinigung Luftfahrt in einer Gemeinschaftsaktion alle Hamburger Mitarbeiter zu einer Zusammenkunft am Leitwerk aufgerufen. Hier sollte bei einem Eis noch einmal der persön-

liche Einsatz und die geleistete Qualität der WD6 Kollegen gewürdigt werden.

Diesem Aufruf folgten rund 1.000 Mitarbeiter und „opfereten“ ihre Mittagspause, um am letzten Tag der ursprünglichen Nutzung der Lackierhalle ein Zeichen der Geschlossenheit für die Zukunft der LHT in Deutschland zu zeigen.

Peter Mehlaue erinnerte in seiner gehaltenen Rede an die Historie der Entstehung der Flugzeuglackierhalle. Sein Vorgänger, Bernd Niklas und seine BR-Kollegen aus dem Umwelt- und Arbeitsschutz, hatten sich in Verbindung mit dem Neubau der Jumbohalle sehr stark für den Bau der Lackierhalle engagiert.

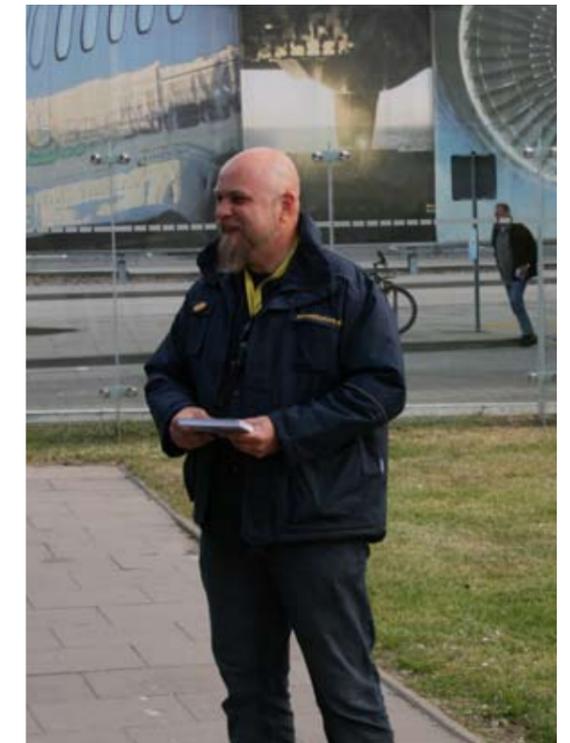


Des Weiteren wies er daraufhin, dass die Lackierhalle nie als Gewinnbringer konzipiert wurde. Zitat Peter Mehlaue: „Das war allen Beteiligten, auch der Betriebsleitung, seinerzeit bekannt. Ungeachtet dessen hat man immer wieder versucht, aus der Halle einen Goldesel zu machen. Das ist nie gelungen. Und trotzdem muss die Halle heute wirtschaftlichen Erwägungen weichen.“

Der Betriebsrat hatte mit einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung von WD 6-Kollegen nach Alternativen zur Umnutzung der Halle gesucht. Diese Arbeitsgruppe hatte ein vernünftiges Konzept

und auch eine Wirtschaftlichkeitsrechnung als Alternative zu den Plänen der Geschäftsleitung erarbeitet, ist aber leider an den, wie wir fanden, schnell gefassten Beschlüssen des Vorstandes gescheitert. Der Vorstand hat dann letztendlich seinen Beschluss als Ermessensentscheidung begründet und somit auch das Ende der Zwecknutzung zum 31.5.2012.

Erwähnen möchten wir noch einmal, dass die WD6 Kollegen, trotz der enormen Belastung, ihre jetzige Tätigkeit aufgeben zu müssen, die letzten Lackevents unter hohem Termindruck, mit großem persönlichen Einsatz in gewohnt hochwertiger Qualität termingerecht abgearbeitet haben.



Wir wünschen unseren betroffenen Kollegen von WD6 für ihre neuen Tätigkeiten alles Gute!

*Andreas Scharre*



# Delegiertenversammlung

VL-Delegiertenversammlung

Am 23. Mai 2012 haben die Delegierten und die VL-Vorstände die turnusgemäße Delegiertenversammlung für das Geschäftsjahr 2011 von 15.30 bis 17.45 Uhr in den Räumen der Vereinigung Luftfahrt durchgeführt.

## Berichte und Entlastung

Nach dem Vortrag des umfangreichen Berichts über die Aktivitäten des Bundesvorstands informierte der Bundesschatzmeister über die Finanzen und die Mitgliederbewegung im Jahr 2011. Im Anschluss testierte der Rechnungsprüfer Günter Kaiser eine einwandfreie Kassenführung.

Nachdem keine Aussprache gewünscht worden war, wurde der Bundesvorstand auf Antrag von Günter Kaiser durch die Delegierten per Akklamation einstimmig für das zurückliegende Geschäftsjahr entlastet.

## Wahlen

Die zuvor einstimmig gewählte Wahlleiterin Brigitte Willroth führte die in diesem Jahr turnusmäßig anstehende Wahl des Bundesvorstands in der vorgegebenen Reihenfolge professionell durch. Aus dem Kreis der Delegierten wurde in der

satzungsgemäßen Reihenfolge die Wiederwahl aller bisherigen Bundesvorstandsmitglieder vorgeschlagen. Weitere Vorschläge gab es nicht. Diesen Anträgen wurde per Akklamation einstimmig stattgegeben und somit sind Frank Schott erneut zum Bundesvorsitzenden, Werner Zielina zum Stellvertreter und Reinhard Bind zum Bundesschatzmeister bis zur Delegiertenversammlung 2014 gewählt. Die Gewählten nahmen die Wahl an und dankten für das Vertrauen.

Dirk Borgas beendete nach zwei Jahren satzungsgemäß seine dankenswerte Tätigkeit als Rechnungsprüfer. Zur Nachwahl wurde Gerd Viergutz vorgeschlagen und anschließend für die Geschäftsjahre 2012 und 2013 auch einstimmig gewählt.

## Laufende Tätigkeiten

Zum Abschluss der Tagesordnung fasste Werner Langendörfer die wirtschaftliche Situation des DLH-Konzerns in einem Stichwortbericht zusammen und Werner Zielina gab einen Überblick zu den Tarifaktivitäten im Konzern und der LHT im Besonderen.

## VL-Bundesvorstand



## Beitrittserklärung

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

Name: \_\_\_\_\_  
PLZ: \_\_\_\_\_  
Strasse: \_\_\_\_\_  
Geb.-Datum: \_\_\_\_\_  
Beschäftigt als: \_\_\_\_\_  
Betrieb: \_\_\_\_\_  
Eintritt ab: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_  
Wohnort: \_\_\_\_\_  
Hausnummer: \_\_\_\_\_  
Telefonnummer: \_\_\_\_\_  
E-Mailadresse: \_\_\_\_\_  
Dienststelle: \_\_\_\_\_  
Beitragshöhe: \_\_\_\_\_

Beitragsverhältnis: VL 1/4 Ver.di 3/4

\_\_\_\_\_  
Unterschrift



## Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Ver.di an

Name: \_\_\_\_\_  
PLZ: \_\_\_\_\_  
Straße: \_\_\_\_\_  
Geb.-Datum: \_\_\_\_\_  
Beschäftigt als: \_\_\_\_\_  
Betrieb: \_\_\_\_\_  
Eintritt ab: \_\_\_\_\_  
Krankenkasse: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_  
Wohnort: \_\_\_\_\_  
Hausnummer: \_\_\_\_\_  
Telefonnummer: \_\_\_\_\_  
E-Mailadresse: \_\_\_\_\_  
Dienststelle: \_\_\_\_\_  
Beitragshöhe: \_\_\_\_\_

Beitragsverhältnis: Ver.di 3/4 VL 1/4

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Ich bitte den Beitrag VL/Ver.di mittels Lastschrift monatlich/vierteljährlich von dem Girokonto/Postscheckkonto abzubuchen und erteile hierzu - jederzeit durch mich widerruflich - Vollmacht.

Kontonummer \_\_\_\_\_  
in: \_\_\_\_\_  
Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

bei: \_\_\_\_\_  
BLZ: \_\_\_\_\_  
Datum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## Impressum:

Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt. Die VL-Info erscheint unregelmäßig in einer Auflage von 3500 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr.  
Redaktionsleitung: Werner Zielina  
Redaktion: Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Anke Hess, Frank Schott, Detlev Witt, Jörg Thaysen, Björn Stoll  
Adresse: Vereinigung Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Groß-Gerau, Telefon: 06152/82699, Telefax: 06152/3049, Email: office@vluffahrt.de, Internet: www.vluffahrt.de, Eintragung bei Amtsgericht Groß-Gerau: VR 50912  
Druckerei: let's communicate, Oliver Lemanski, Elbchausee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de



# Das Letzte

Redebeitrag aus der Hamburger Betriebsversammlung von Kollege Elmar Budich

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Elmar Budich. Ich habe damals im Lehrjahr 89/3 Fluggerätemechaniker hier auf der Werft bei den Herren Albers und Freitag und einigen anderen gelernt.

Bis auf wenige Jahre direkt nach der Ausbildung - es war Golfkrise und wir Azubis mussten größtenteils damals die Firma nach der Lehre verlassen - habe ich durchgehend bis jetzt 19 Jahre hier bei Lufthansa gearbeitet.

**Damals hatten wir die Golfkrise. Jetzt haben wir eine andere Krise, eine selbstorganisatorische Krise, denke ich!**

Damals ging ich für fast zwei Jahre, kam wieder (über eine Leihfirma) und fand wieder Arbeit bei LHT:

Jetzt, wo die Umstände es erfordern werde ich mich wieder anpassen und 18 Monate Sonderurlaub beantragen, um mich in dieser kritischen Zeit für mich selber weiter zu entwickeln.

Die Golfkrise ging, wie viele andere auch, vorüber und wenn man sich nicht grob fahrlässig verhält, werden wir in alter Tradition auch diese Krise meistern.

Nach der Zeit erwarte ich bei meiner garantierten Wiederkehr ein Unternehmen, in dem nicht jeder, der eine Statistik vorlegen kann, auch damit die Richtung bestimmt.

**Ich erwarte eine Führung, die sich bewusst ist, was notwendig ist, um das Geschäft der Triebwerksüberholung effektiv und lukrativ am Markt zu platzieren.**

Ich spreche hier für alle, die sich in dieser Sache verdient gemacht haben und deren Leidenschaft sich in der Aufrechterhaltung von Flugtauglichkeit und Funktionalität widerspiegelt.

Mit anderen Worten: Liebe Kollegen im Vorstand:

Beschützt uns vor unnötigen und vor allem unkoordinierten Projekten.

Beschützt uns auch davor, alles was dafür generiert wird mit unserer Leistung mit finanzieren zu müssen.

Tut, was getan werden muss für uns alle. Aber tut das bitte in gewohnter Manier und stiltreu mit einem Höchstmaß sozialer Verantwortung. Und bitte vergrätzt nicht unser Bestes, unsere Fachkompetenz.

Denn ebenso, wie auch wir uns schon so viele Jahre mit Leidenschaft für die gemeinsame Sache eingebracht haben, erwarten wir jetzt von Euch, liebe Vorstandskollegen, ein eben solches Handeln.

**Es ist wichtig nicht zu vergessen, warum die Marke Lufthansa mit ihren Töchtern zu dem geworden ist, was sie heute darstellt.**

Ein faires, meist gut gelauntes, adrettes und zwischenmenschlich positives Völkchen, was sich dadurch auszeichnet, auf der ganzen Welt zuhause zu sein und über so viel Know How und Spezialisten verfügt, dass es versteht, sich durchaus selbst zu helfen.

Vielleicht ist es ja so, dass so manche Beraterfirma eher etwas von uns lernen kann, als wir, teuer bezahlt von denen.

**In diesem Sinne und mit voller Zuversicht sage ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.**

*Elmar Budich*