



INFO

Mai 2012



SCORE-KONKRET

„Personalabbau als solcher ist unabwendbar“ (Dr. Jansen)

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.vluffahrt.de



Vorwort zu SCORE

Vorwort zu SCORE vom VL-Bundesvorsitzenden Frank Schott

Liebe Mitglieder,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,



SCORE ist derzeit das -fast- alles beherrschende Thema im gesamten Lufthansa Konzern. Mittlerweile hat sich schon der Begriff „SCORE“ im Unternehmen breitgemacht. Dies hängt wohl vor allem mit der Tatsache zusammen, dass es zum einen noch keine richtige Vorstellung im Betrieb darüber gegeben hat, welche Veränderungen genau auf die Beschäftigten zukommen werden. Zum andern gibt es die Aussage des Vorstands, dass es die Lufthansa, wie wir sie heute kennen, in drei Jahren nicht mehr geben soll. Sicherlich ist dies erst einmal keine gute Basis, Vertrauen in das mittlerweile fünfte Sparprogramm der vergangenen zehn Jahre zu erwecken.

Ich persönlich bevorzuge die Übersetzung von SCORE, die mir kürzlich zu Ohren kam: Stay Cool Or Retire Early.

Während ich für den zweiten Teil wohl noch zu jung bin, halte ich mich lieber an den Ersten: Stay Cool - Ruhe bewahren.

In unserer täglichen Arbeit werden wir immer

wieder mit Prozessen konfrontiert, die zu lange dauern, die Erledigung der gestellten Aufgaben erschweren und obendrein noch eine Menge Geld kosten. Viele dieser Verfahrensweisen werden von Menschen entschieden, die sich mit der Zeit viel zu sehr von der Basis entfernt haben und nicht merken, wie viel Sand sie in Wirklichkeit in das Getriebe unseres täglichen Betriebes streuen und dennoch der Meinung sind, dieses Getriebe geölt zu haben.

Konstruktive Kritik an der Veränderung von Prozessen, Betriebsabläufen und Reorganisationen seitens derjenigen, die sich täglich damit auseinandersetzen müssen, also den Kolleginnen und Kollegen in den Hallen, in den Werkstätten, auf der Rampe, in den operativen Betrieben und viele mehr, wurde bisher seitens des mittleren Managements nach oben derart ausgesiebt, so dass diese Kritik nie bis an die verantwortlichen Vorstände herankam.

Wenn es der Hauptgegenstand von SCORE sein wird, dies jetzt und in Zukunft zu ändern, dann freue ich mich schon darauf, die neue Lufthansa in drei Jahren erleben zu dürfen.

Ich hoffe, dass unser Vorstandsvorsitzender, Dr. Christoph Franz, seine mit SCORE betrauten Projektleiter anweisen wird, Vorschläge aus der Belegschaft zur Kostenverbesserung - auch und gerade wenn sie Tabus betreffen - aktiv aufzunehmen, zu begutachten und ggf. umzusetzen.

Unter diesen Voraussetzungen wird das Projekt unsere volle Unterstützung erfahren. Ideen zu Maßnahmen aber, die zu Lasten der Beschäftigten gehen, wird es mit uns nicht geben!

Ich wünsche Ihnen viel Spaß mit unserer neuen Ausgabe der VL-Info!

Frank Schott

„SCORE - change of Success“

Unter dem Titel „Profit Improvement“, zu deutsch: Gewinn, Verbesserung oder auch Ertragssteigerung, hatte der DLH-Konzernvorsitzende Christoph Franz das neue Sparprogramm der Lufthansa in der Öffentlichkeit angekündigt.



Am 6. Februar 2012 wurde der Programmstart dann mit weit über 100 Folien (natürlich in Englisch!) unter dem neuen Titel „SCORE“ den rund 1000 Führungskräften im Messeforum Frankfurt und in den Folgetagen im Betrieb per Lufthansetalk und Ebase vorgestellt. Als Übersetzung aus dem Englischen findet man zu „score“ neben „Punktzahl“, „Trefferstand“ auch „Bewertung“ und „Auswertung“, gar „Eroberung“, „Kerbe“ oder „Kratzspur“. In Wirklichkeit ist es aber (welch Wunder) eine Abkürzung: Synergy, Costs, Organisation, Revenue und Execution. Zwischenzeitlich wurde dem Titel „Score“ noch „Change for Success“ zugefügt.

Intern läuft das Projekt unter der Bezeichnung FRA JB und wird seit dem 15. Dezember 2011 von den Herren Josef Bogdanski und Dr. Jörg Beißel geleitet.

Bereits 2011 hatte Lufthansa mit der Schließung der „Lufthansa Italia“ und dem Verkauf von „bmi“ „schmerzhaft Veränderungen angestoßen“. Im „Lufthansetalk“ vom 13. Januar 2012 wurde Herr Franz mit den Worten zitiert: „Diese Veränderungen werden auch vor den internen Strukturen des

Unternehmens nicht Halt machen“. Weiter hieß es dann: „Auch wenn wir das Geschäftsjahr mit einem positiven operativen Ergebnis abschließen können, erreichen wir bei Weitem nicht die Größenordnung, die wir geplant hatten und die wir brauchen, um unser Unternehmen und unsere Arbeitsplätze auch in Zukunft zu sichern. Dabei sei von einer Finanzierung des Wachstums noch keine Rede.“

Seither wartete die Öffentlichkeit, vor allem aber die Belegschaft, auf das, was da wohl kommen würde, denn schließlich wurde jetzt mit „score“ das sechste Sparprogramm seit 2001 vorgestellt. Dieses Mal ist der Begriff „Sparen“ im klassischen Sinn eher nicht gemeint – vielmehr soll das Programm in den kommenden Jahren den Gewinn maximieren. Daher schließt SCORE alle Konzern-Geschäftsfelder und Konzern-Fluggesellschaften ein.

„Wir müssen besser werden, als jemals zuvor“

Das Verhältnis von rund 120.000 Mitarbeitern weltweit zu einem Jahresumsatz von 25 Mrd. € (ca. 208.000 € je MA) stehe nicht im richtigen Verhältnis. Das Konzernergebnis soll daher bis 2014 um mindestens 1,5 Mrd. € jährlich und nachhaltig gesteigert werden. Schwerpunkte sind die Steigerung der Rentabilität der Geschäftsfelder und der Ausbau der Kooperation durch weitere Synergieeffekte, strukturelle Veränderungen, natürlich Kostensenkungen und nachhaltige Erlössteigerungen. Die so zu erreichenden, deutlich höheren Ergebnisse sollen auch zur Finanzierung kommender Investitionen in die Flotte und innovativer Produkte für unsere Kunden in Höhe von 9.000 Mio. € in drei Jahren sowie für Perspektiven der Mitarbeiter beitragen.

Als erste Maßnahmen wurden die Optimierung des Nachbarschaftsverkehrs, Synergien beim gemeinsamen Einkauf und Reduzierung der Overhead-Kosten genannt und als „sehr ehrgeizig“ bezeichnet. Nicht so wirklich neu!

„SCORE - change of Success“

„wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit“

„Wir müssen raus aus der Komfortzone“

Jeder Lufthanseat müsse sich auf einschneidende Veränderungen einstellen! Dazu müssen unbequeme Schritte gegangen werden und auch vermeintliche Tabuthemen auf den Tisch. Im Mittelpunkt stehe die Verschlinkung der administrativen Bereiche. Wir müssen uns zukünftig noch mehr mit unseren Kunden beschäftigen. Soweit einige Aussagen des Vorstandsvorsitzenden im LUFTHANSEAT. „Wir müssen in drei Jahren ein anderes Unternehmen sein“ forderte der Finanzvorstand, während der Arbeitsdirektor Lauer lieber nicht von einem „Umbau“ sondern eher von einem „Teilabriss und Neubau“ sprach.

Die Führungskräfte sind jetzt (wieder) aufgerufen, die Strukturen in ihren Bereichen kritisch zu hinterfragen und mutige Entscheidungen zu treffen. So sollen sie ihren Mitarbeitern die Dringlichkeit der Veränderungen vermitteln und sie zur Sammlung spontaner Ideen anregen. Auch nicht so neu.

...und noch eine Idee

Die Führungskräfte haben zu SCORE schon mal in Gruppenarbeit einen Ideenkorb zusammengestellt, der Erfolgsfaktoren und Änderungsblockaden aufzeigen soll, aus dem wir gerne mal die eine oder andere, nicht unbedingt neue oder bisher nicht umgesetzte Idee aufzeigen wollen:



4

Erhöhung der Belegschaftsproduktivität durch eine 45-Stunden-Woche

Mitarbeiter in die Verantwortung bringen und dann auch entscheiden lassen

Gemeinsame Visionen entwickeln

Klare und herausfordernde Ziele setzen und die richtigen schneller umsetzen

Geringere Komplexität durch Straffung von Gruppenprozessen

Verbesserung der Personalrotation und Personalabbau

Mehr Kundenzuwendung – weniger Beschäftigung mit internen Sachverhalten

Abbau der Führung durch „Samthandschuh“

Mut zu schmerzvollen Entscheidungen – „Heilige Kühe schlachten“

Zielsetzung zum internen Wettbewerb justieren

Weniger Konsenskultur (sie führt nur zu Geschwindigkeitsverlust bei der Umsetzung)

Verschlinkung der Managementstruktur zur Erhöhung der Entscheidungsgeschwindigkeit

Klare, einfache und verständliche Manager-Kommunikation im Dialog mit Mitarbeitern

Entwicklung und Übernahme persönlicher Verantwortung statt „Budget-Hörigkeit“

Wie hat einst eine bekannte Persönlichkeit gesagt: „Na, dann macht mal schön...“

Zwischenfazit

Bisher also nur viele bunte Folien, tolle Interviews mit vielen „kernigen“ Schlagworten, wenig wirklich neue Ideen aber Ankündigungen weiterer Programmbestandteile für die kommenden Monate. Wie im „Lufthanseat“ zu lesen war, wird zunächst mit den Themenbereichen „Synergien beim gemeinsamen Einkauf“, „Optimierung der Nachbarschaftsverkehre“ und „Reduzierung der Overheadkosten“ (neu?) gestartet.

Damit wird mit SCORE erst einmal von neuen Akteuren „viel alter Wein in neue Schläuche“ gegeben. Wäre aber auch kein Problem, wenn denn die alten Ziele bisheriger Projekte, jetzt mit neuem Namen, damit trotzdem erreicht werden.

Intern sind da erst noch „politische Hürden“ und „Egoismen“ zu überwinden. An der Motivation der Mitarbeiter zur Zielerreichung soll es nicht scheitern – es sei denn, man will ihnen wieder nur in die Tasche greifen.

„Die Zeiten ändern sich – und wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit.“

Wir werden die Entwicklung weiter beobachten und darüber berichten, wie sich das Programm nun mit Leben füllen (soll) wird. Bekanntlich liegt ja die Würze im Detail. Wenn es nicht funktionieren sollte, käme das Zitat von Christoph Franz in seinem Brief an die Mitarbeiter vom 10. Februar 2012 zum Tragen: „Die Zeiten ändern sich – und wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit.“

VL-Redaktion



5

SCORE - Konkret

„Personalabbau als solcher ist unabwendbar“

Unerwartet zügig präsentieren sich jetzt schon die ersten konkreten Aktionen zum Programm SCORE im Lufthansa-Konzern und den Geschäftsfeldern. Die geplante, langfristige und nachhaltige Steigerung der Ergebnisse beginnt mit Maßnahmen zur weiteren Kostensenkung.

„Kleine Beiträge, große Wirkung“

titelte der „Lufthanseat“ am 9. März 2012 und verkündete Ad-hoc-Maßnahmen, die sofort wirken und alle Bereiche betreffen sollen. Einstellungen in den administrativen Bereichen und Nachbesetzungen im gesamten Konzern sind gestoppt. Der Einsatz von Fremdpersonal muss vom Vorstand neu genehmigt werden. Höherbewertungen für Führungskräfte und andere AT-Mitarbeiter werden ausgesetzt, Berater- und Dienstreisekostenbudgets werden um 50% bzw. 20% gesenkt. Im Lufthansa Aviation Center (LAC) Frankfurt soll geprüft werden, ob die Aufteilung der Arbeitsplätze optimiert und die Flächen „verdichtet“ werden können. Da bekommt der Begriff „Wir müssen enger zusammenrücken“ mal eine ganz neue Bedeutung. Diese Aktionen sollen in erster Linie Zeichen setzen – um weiterhin erfolgreich zu bleiben, bedarf es jedoch „tieferer Einschnitte“.

Konzernweit

Der Vorstand hat über den Beitrag der administrativen Bereiche entschieden. Bis Ende 2014 sollen dort durch Anpassung der Arbeitsprozesse und agile, flexible Entscheidungsfindungen 25% der Kosten gesenkt werden. Der Personalkostenanteil soll davon 80%, die Sachkosten davon 20% betragen. Die Managementfunktionen sollen mindestens in gleichem Umfang beitragen.

Technik geht voran

Dr. Peter Jansen, LHT Finanzvorstand, sorgt sich über den Renditerückgang von 8,2% auf 5,5% seit 2007. Dieser Trend sei im Vergleich

zu den Wettbewerbern nicht zufriedenstellend. Zur Renditeverbesserung und zur Sicherung der eigenen Marktposition müssten nicht nur im Triebwerkbereich (bereits in drei Schritten konkret geplant), sondern in allen Überholungsbereichen die Kosten um 20% gesenkt werden.

Strukturen, Schnittstellen und Organisations-schichten sollen in Frage gestellt werden. Die Anzahl der selbstständigen Einheiten und die Vielschichtigkeit von Zentralfunktionen gehören auch auf den Prüfstand, um Effizienzprobleme zu lösen.

In der LHT laufen bereits parallel, auch ergänzend zu SCORE, u.a. die Projekte bzw. Programme „iSave“, „PURE 1“, „Great Place to Work“ und „Lean“.

Dr. Jansen sagte in der Märzangabe der Technik News „Personalabbau als solcher ist nicht das primäre Ziel,...“ sei aber dennoch „unabwendbar“.

„Wenn alle Kosten inflationsbedingt steigen, die Preise wettbewerbsbedingt sinken und wir das Ergebnis gegenüber 2011 um mehr als 100 Mio. Euro verbessern wollen, dann muss der Anteil der Personaleinsparung schon beträchtlich sein.“ Begonnen wird bei WT: Dort ist der Abbau von 283 Beschäftigungsjahren (davon 97 in der Administration) bis Ende 2012 als erforderlich erkannt worden.

Der LHT-Finanzvorstand gibt sich insgesamt bei diesen sehr anspruchsvollen Zielen, unter Hinweis auf erfolgreiche, ähnliche Maßnahmen der 90er-Jahre, optimistisch.

Einkauf

Der Einkauf will durch den Aufbau eines professionellen Einkaufsnetzwerks in der Lufthansa Group und die Fortführung bereits begonnener Projekte

einer Selbstverpflichtung, schon im Jahr 2012 einen Ergebnisbeitrag von 200 Mio. € nachhaltig beizusteuern, nachkommen.

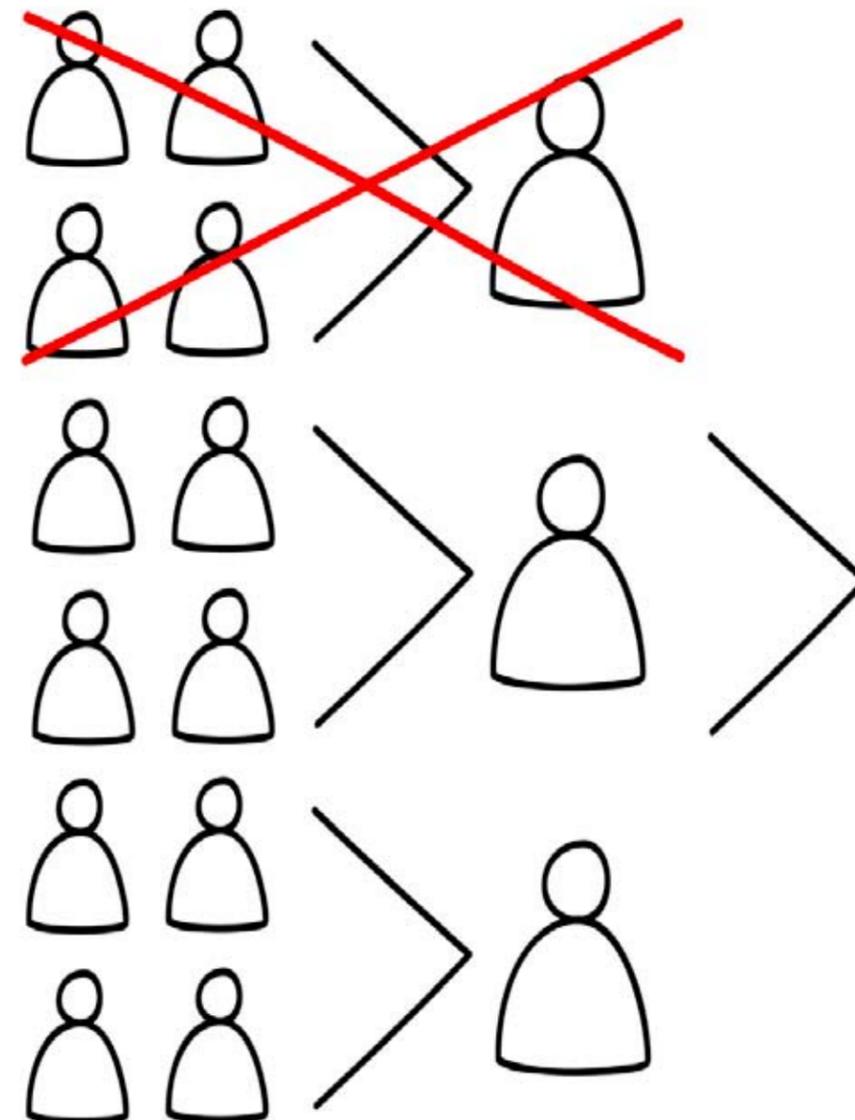
Logistik

Lufthansa Cargo hat sich verpflichtet, durch eigene Maßnahmen ab 2015 jährlich mindestens 70 Mio. € (gegenüber 2011) zum Konzernziel beizutragen. „Mit der erfolgreichen Umsetzung von SCORE schaffen wir die Basis für Lufthansa Cargo 2020“.

Passage Group

In der LH-Passage werden mit ihren Fluggesellschaften Ergebnisverbesserungsprogramme aufgelegt, die einen Umfang von 900 Mio. Euro erreichen sollen. Weitere Einzelheiten, auch zu den Beiträgen der Geschäftsfelder IT und Catering, lagen uns bei Redaktionsschluss am 20.03.2012 noch nicht vor.

VL-Redaktion



DLH Bilanz 2011

Operatives DLH-Ergebnis 2011 positiv

Der Lufthansa-Konzernvorstand hat am 15. März 2012 die Bilanz des Geschäftsjahres 2011 den versammelten Medien vorgestellt.

Dr. Christoph Franz stellte fest, dass er mit seinen Kollegen Stephan Gemkow, Stefan Lauer und Carsten Spohr im ersten Jahr in neuer Zusammenarbeit mit ambitionierten Zielen gestartet war.

Dennoch verlief das Geschäftsjahr 2011 schlechter als zu Beginn des Jahres erhofft, aber deutlich besser als die Ergebnisse vieler Wettbewerber. Er begründete dies mit den Ereignissen in Japan und im arabischen Raum, der europäischen Schuldenkrise, erneut höheren Treibstoffpreisen, der Einführung einer Luftverkehrssteuer, dem Nachtflugverbot in Frankfurt und der insgesamt schwächelnden Weltwirtschaft.

Diese Herausforderungen haben die Konzernfluggesellschaften stärker getroffen als die Service-Geschäftsfelder. Damit habe sich „Unsere Konzernstruktur, insbesondere die Präsenz in verschiedenen Bereichen der Aviation Wertschöpfungskette, erneut als stabilisierender Faktor erwiesen.“

Alle Geschäftsfelder konnten das anspruchsvolle Geschäftsjahr 2011 positiv abschließen.

Das Konzernergebnis fiel, bei einem gesteigerten Umsatz von mehr als 8% und einem operativen Ergebnis von 820 Mio. €, dennoch mit 13 Mio. € unter anderem wegen der Ergebnis- und Bewertungseffekte der bmi negativ aus.

Trotz dieses negativen Konzernergebnisses wird der Vorstand der 59. Lufthansa-Hauptversammlung am 8. Mai 2012 in Köln eine Dividende von 25 Cent je Aktie empfehlen.

Mitarbeiterzahlen

Am 31.12.2011	2011	2010	Änd. %
Passage Airline Gruppe	55.361	53.544	+ 3,4
Catering	29.586	28.499	+ 3,8
Technik	19.975	20.159	- 0,9
Logistik	4.624	4.517	+ 2,4
IT	2.820	2.935	- 3,9
Sonstige	3.999	3.752	+ 6,6
Konzern (ohne bmi)	116.365	113.406	+ 2,6

Insgesamt hat der Konzern, insbesondere in Frankfurt und in der Passage, 8.866 neue Mitarbeiter eingestellt. In Deutschland waren 57,8% der Mitarbeiter beschäftigt. Der Frauenanteil stieg auf 44,6% und die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten marginal auf 27,0%. Die Anzahl des Bodenpersonals erhöhte sich um 1.086, die Zahl der Auszubildenden um 13 auf 1.606 und die Mitarbeiter des Bordpersonals um 1.860 auf 34.486 Mitarbeiter gegenüber dem 31.12.2010.

Der Umsatz je Mitarbeiter wurde um 6,7% auf 249.000 € und je Beschäftigungsjahr um 5,9% auf 285.000 € gesteigert.

Aufwendungen

Mit 55% am Gesamtaufwand wurden mit rund 16,7 Mrd. € etwa 2 Mrd. € mehr für Material aufgewendet. Darin enthalten sind die um 26,4% gestiegenen Treibstoffkosten in Höhe von 6.276 Mio. € sowie die um 15,8% gestiegenen Gebühren, die mit 5.000 Mio. € erstmals diese Marke überschritten haben.

Für 2012 werden gar Treibstoffkosten von bis zu 7,5 Mrd. € erwartet. Dagegen wirkt sich der lediglich um 2,9% gestiegene Personalaufwand mit 6.678 Mio. € und seinem Gesamtaufwandsanteil von 21,9% eher bescheiden aus.

An Investitionen, überwiegend in die Flottenmodernisierung, hat der Konzern mit rund 2,6 Mrd. € etwa 300 Mio. € mehr als 2010 getätigt.

Operative Ergebnisse

Die operativen Ergebnisse der Geschäftsfelder waren alle positiv (Zahlen in Klammern = 2010): Die Passage Airline Gruppe weist 349 Mio. € aus und liegt deutlich unter dem Vorjahr (629 Mio. €). Die Technik konnte mit 257 Mio. € fast an das letztjährige Ergebnis (268 Mio. €) anknüpfen. Im Geschäftsfeld Logistik lag das Ergebnis mit 249 Mio. € um 61 Mio. € niedriger als 2010. Im IT-Bereich wurde das Ergebnis mit 21 Mio. € mehr als verdoppelt. Sogar bei dem sog. „Sorgenkind“ Catering ist das Ergebnis mit 85 Mio. € um fast 12 % (76 Mio. €) höher ausgefallen. Durch die erneut negativen Zahlen im Bereich „Sonstiges“ und bei den Konsolidierungseffekten vermindert sich das operative Konzernergebnis auf 820 Mio. € (1.020 Mio. €).

Operative Margen und erwartete Ergebnisbeteiligungen

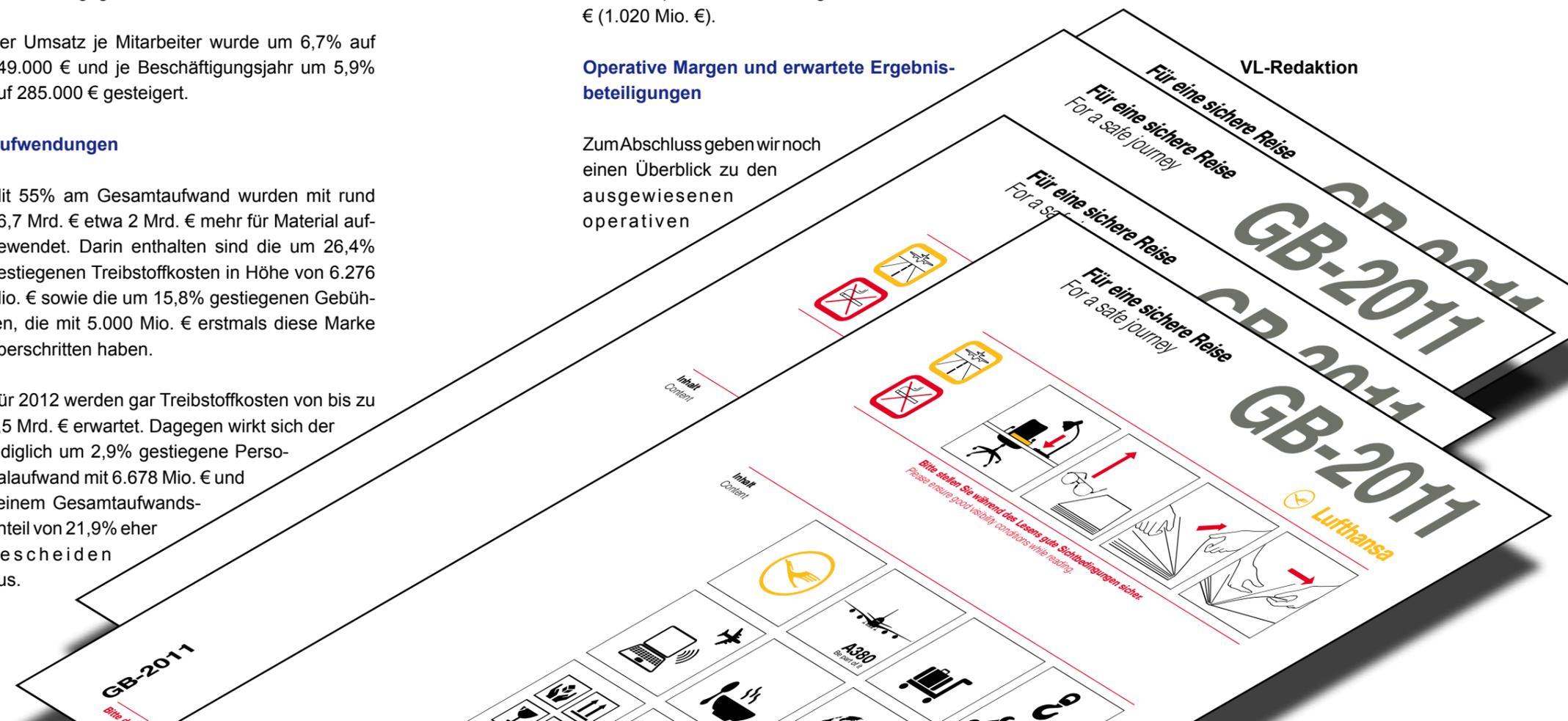
Zum Abschluss geben wir noch einen Überblick zu den ausgewiesenen operativen

Margen, die bis auf Catering und IT-Services alle geringer als 2010 ausgefallen sind: Lufthansa Passage 1,1%, Logistik 8,5%, Technik 6,3%, IT 3,2%, Catering 3,7% und Konzern 2,9%.

In der Lufthansa Passage ist die Voraussetzung zur Geschäftsfeldergebnisbeteiligung mit einer operativen Marge von mindestens 1,5% nicht erreicht worden. Die Ergebnisbeteiligungen werden voraussichtlich im Geschäftsfeld Logistik 2,28%, in der Technik 1,69%, bei IT-Services 0,86% und im Catering 0,99% der individuellen Jahresvergütung betragen.

Dazu wird es noch eine Konzern-Ergebnisbeteiligung in Höhe von 0,78% der durchschnittlichen Jahresvergütung geben.

Für ausführlichere und ergänzende Informationen empfehlen wir die 264 Seiten des Geschäftsberichts 2011.



Erfolgsvariable Vergütung

Tarifvertrag Erfolgsvariable Vergütung LHT

In der Tarifrunde 2012 wurde am 26. Januar 2012 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Geschäftsfeld Technik (LHT, LTMI, LTL, LTT und LEOS) auch eine Vereinbarung zu einer „Erfolgsvariablen Vergütung (EVV)“ geschlossen. Dazu hatten wir auf unserer Homepage und in der letzten Ausgabe der VL-INFO schon über die damals bekannten aber noch unvollständigen Einzelheiten berichtet. Inzwischen liegen uns nun ausführlichere Texte und Berechnungsformeln vor, auf die wir hier näher eingehen wollen.

Sachstand

Ein Tarifvertragsentwurf und ein Modell mit folgenden Eckpunkten liegen bei ver.di und LHT vor:

Zunächst wird das Verhältnis zwischen dem Betriebsergebnis und dem Budget der Business Unit (bzw. Gesellschaft) gemessen. Danach wird die Zielerreichung für bestimmte betriebliche ggf. auch gewichtete Erfolgskriterien festgestellt.

Für beide Faktoren gelten bei der Zielerreichung als Minimum 75% und als Maximum 125%. Das zu definierende Ausschüttungsvolumen entspricht einer durchschnittlichen Zielerreichung von 100%.

Das Ausschüttungsvolumen setzt sich aus 0,75% der Erhöhung der individuellen Grundvergütung (Eigenanteil Mitarbeiter) und aus 0,25% Aufstockung durch den Arbeitgeber zusammen. Das heißt, bei einer Zielerreichung von 100% wird 1% der individuellen Jahresvergütung als EVV ausgeschüttet. Für das Geschäftsjahr 2012 ist garantiert, dass die EVV für den einzelnen Mitarbeiter 0,75% seiner individuellen Jahresvergütung nicht unterschreitet, also die Tabellenerhöhung (2,75% plus 0,75%) quasi ausgleicht.

Diese Vereinbarungen sollen zunächst für die Geschäftsjahre 2012, 2013 und 2014 gelten. Die Auszahlungen würden mit dem jeweiligen Aprilgehalt der Jahre 2013, 2014 und 2015 erfolgen.

Weiteres Vorgehen

Die ver.di Geschäftsfeldtarifkommission Technik hat nun bis zum 30. April 2012 Zeit, um über einen Tarifvertrag EVV LHT, der dann eine Laufzeit bis 2014 haben soll, zu beraten und zu entscheiden. Kommt es nicht zum Abschluss dieses Tarifvertrages, werden die Tabellenwerte des VTV LHT und die individuellen Grundvergütungen im Mai 2012 rückwirkend zum 1. Januar 2012 um 0,75% (also insgesamt um 3,5%) angehoben. Wird ein Tarifvertrag EVV LHT abgeschlossen, aber mit dem Geschäftsjahr 2014 beendet, werden die dann (im Januar 2015) gültigen Tabellenwerte und individuellen Grundvergütungen um 0,75% erhöht. In beiden Fällen gilt die Zusage des Arbeitgebers aus der Schlichtungsschlussempfehlung von 2006 zum Abschluss einer „Erfolgs- und Leistungshonorierung“ für die LHT als erfüllt.

Chancen und Risiken

Die Kolleginnen und Kollegen der o.a. Unternehmen des Geschäftsfelds Technik würden für das Geschäftsjahr 2012 kein Risiko eingehen, hätten aber die Chance bis zu 1,56% ihrer individuellen Jahresvergütung zu erhalten. Basierend auf einer individuellen Jahresvergütung von 45.500€ (3.500€ mal 13) entsprechen 0,75% Tabellenwert einem Betrag 341,25€. Die EVV-Chance ergäbe jedoch im Maximum 710,94€. (siehe auch Berechnung im Anhang)

In den Geschäftsjahren 2013 und 2014 läge das EVV-Risiko gegenüber dem Tabellenwert 0,75% bei 85,31 € „Verlust“ – die Chance bei 369,69 € „Zugewinn“, also mehr als doppelt so hoch, wie der, vom Mitarbeiter eingebrachte Tabellenwert.

Das heißt, unser „Muster-Mitarbeiter“ geht in der Mindestlaufzeit der drei Geschäftsjahre ein Risiko von 170,62 € und eine Chance von 1.109,06 € gegenüber einer Tabellenerhöhung von 0,75% ein.

Werner Langendörfer

Ablehnung EVV

Vereinigung Luftfahrt e.V. lehnt die EVV aus tarifpolitischen Gründen ab!

Der geschäftsführende und erweiterte Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt hatten in der März-Sitzung das Thema ergebnisvariable Vergütung (EVV) LHT mit den durchaus großen Chancen und den erwarteten geringen Risiken ausführlich und kontrovers diskutiert.

Der Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt war am Ende zu dem Schluss gekommen, dass es trotz dieses durchaus annehmbaren Tarifvertragsentwurfs zu keiner Zustimmung des Arbeitgeberangebots in der Geschäftsfeldtarifkommission Technik kommen darf.

Diese Entscheidung war den Mitgliedern der Geschäftsfeldtarifkommission und den ver.di-Verantwortlichen rechtzeitig vor der TK-Sitzung übermittelt und auf der VL-Homepage veröffentlicht worden.

Begründung:

Grund dafür ist die Tatsache, dass zu der Finanzierung der EVV erstmals bereits verhandelte Bestandteile einer Tabellen-Erhöhung genutzt werden sollen. Dieses tarifpolitisch ungewöhnliche Vorgehen hatte Björn Stoll, unser Mitglied in der ver.di Geschäftsfeld- und Konzerntarifkommission, schon während der Tarifverhandlungen abgelehnt. Auch bei seiner Zustimmung in der Sitzung der Konzerntarifkommission zum Gesamtpaket des Arbeitgeberangebots und dem Konzernabschluss 3,5% auf 13 Monate gab er den Hinweis, in der späteren Sitzung der Geschäftsfeld-TK Technik die derzeitige Vorlage zur EVV abzulehnen.

Historie:

Als 2006 die Verhandlungen zu einem neuen Tarifvertrag Vergütungssysteme (TV VS) mit der Annahme des Schlichterspruchs durch Klaus von Dohnanyi endeten, einigte sich die damalige Tarifkommission auch auf eine Verhandlungsverpflichtung zum Thema Leistungs- und/oder Erfolgsvergütung. Diese Verhandlungsverpflich-

tung entstand durch den Umstand, dass man die so genannten „Leistungslohngruppen“ im neuen Vergütungssystem gestrichen und sich auf die Entlohnung von „Normalleistung“ einigte. Laut Schlichterspruch sollte der Arbeitgeber ein Startvolumen für eine Pilotphase in Höhe von 25% der Ergebnisbeteiligung des Geschäftsfelds bzw. der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2006 zur Verfügung stellen. Es bestand auch Einverständnis der Tarifpartner, dass zum weiteren Aufbau des Finanzierungsvolumens tarifliche und/oder betriebliche Elemente identifiziert werden können. Damit würde sich die Belegschaft an der Finanzierung der neuen „Leistungsentlohnung“ beteiligen.

Eigenfinanzierung:

Die komplette Eigenfinanzierung einer Leistungsentlohnung ist abzulehnen!

Beteiligen heißt nämlich nicht alles selbst bezahlen! Denn das vorliegende Volumen besteht aus 0,75% der Tabellen-Erhöhung zzgl. der angebotenen 0,25% des Arbeitgebers, die aber eigentlich ohnehin (durch Hergabe der Leistungslohngruppen) auch schon ein Beitrag der Belegschaft sind. Der Entwurf des Tarifvertrags EVV könnte jedoch trotzdem zur Anwendung kommen, wenn der Arbeitgeber das Volumen dieser



Ablehnung EVV

Vereinigung Luftfahrt e.V. lehnt die EVV aus tarifpolitischen Gründen ab!

Art der Erfolgsvergütung zum Beispiel durch einen Anteil der Erlöse aus den Einsparprogrammen wie LIFT, KIK, LEAN usw. finanzieren würde. Denn diese Leistungen und/oder Erfolge sind ja schließlich auch den Kolleginnen und Kollegen zuzuschreiben!

Fazit:

Wir halten weiterhin eine Leistungs- und Erfolgshonorierung für eine sinnvolle Ergänzung der Lohnbestandteile. Die Umwidmung bereits verhandelter Tabellenerhöhungen halten wir tarifpolitisch für ein „No-go-Item“. Daher forderte die Vereinigung Luftfahrt die Mitglieder der Geschäftsfeldtarifkommission Technik auf, sich unseren Argumenten anzuschließen und der vorgeschlagenen Finanzierung des Volumens zum vorliegenden Tarifvertrag EVV LHT die Zustimmung zu verweigern.

Entscheidung:

Bis zum Beginn der Tarifkommissionssitzung am 12. März 2012 um 16.00 Uhr in Hamburg hatten innerhalb weniger Tage 302 Internetbesucher an der vom „ver.di Team Technik aktiv“ initiierten EVV-Umfrage teilgenommen. 96% !!! hatten gegen die EVV in der geplanten Umsetzung abgestimmt. Darüber hinaus gäbe es eine Unterschriftenliste mit über 700 Ablehnungen und weitere ca. 400 Emails mit ähnlichem Charakter.

Dieses Ergebnis hat vornehmlich die Hamburger Tarifkommissionsmitglieder ebenso wenig beeindruckt, wie die veröffentlichten und vorgebrachten Gegenargumente.

Nach rund zwei Stunden kontroverser Diskussion wurde über drei Anträge abgestimmt. Der Antrag „Zuerst Ausverhandlung

des Tarifvertrages „Ergebnisvariable Vergütung“ (EVV) – dann Mitgliederversammlungen“ fand am Ende die Mehrheit für das weitere Vorgehen.

Wir sind und bleiben dabei, dass Tarifpolitik für und nicht gegen die Mitglieder gemacht werden darf.



Der jetzt geplante Weg spricht für sich! Denn wir wissen alle, dass ein Mitgliedervotum gegen einen ausverhandelten Tarifvertrag die Organisation erheblich schwächen und beim Arbeitgeber für Vertrauensverlust sorgen wird.

In den nächsten Wochen soll der Entwurf eines TV EVV Technik zwischen ver.di und LHT ausgefeilt werden. Ende April sind Mitgliederversammlungen geplant, in denen der endgültige TV-Entwurf erläutert werden soll und die GFTK Technik wird nach derzeitiger Planung am 24. April 2012 dann abschließend über Annahme oder Ablehnung entscheiden.

Björn Stoll

AEI-Kongress 2011

39. AEI-Kongress der Aircraft Engineer International in Istanbul

Vom 05.10 bis 9.10.2011 fand in Istanbul, Türkei, der 39. Kongress der Aircraft Engineer International (AEI) statt. Ausrichter war in diesem Jahr die türkische Interessenvertretung TALTA.



AEI Wahlen

Der Kongress wählte in Istanbul ein neues „Executive Board“ und Robert Alway (ALAE) zum Präsidenten der AEI. Gleichzeitig wurde bekannt gegeben, dass die AEI eine neue Vertretung mit entsprechenden Räumlichkeiten in Hoofddorp, Niederlande, betreibt.

Rückmeldungen von den „Incoming Reports“

KLM und SAS gaben Rückmeldungen zu den erhöhten Zahlen von Beanstandungen, auf dem letzten Flug. AEI Meinung ist, dass die Piloten die Beanstandungen über den Tag sammeln und erst im letzten Leg melden. Dies würde zwar eine pünktliche Operation gewährleisten, jedoch ggf. die Sicherheit bzw. die notwendigen Redundanzen einschränken. AEI forderte seine Mitglieder auf, diese Situation weiter kritisch zu beobachten und bei Unregelmäßigkeiten an ihre Vertreter in den AEI Gremien zu melden.

AEI Vertreter aus Amerika

Der Vertreter aus Amerika meldete eine große Anzahl von technischen Problemen mit „contracted personnel“. In Amerika existiert nicht wie in der EASA Welt eine Eingrenzung auf 50%, dadurch wird dort nach dem System „ein Wissender und viele Unwissende“ gearbeitet. Dies führt zu vielen Tätigkeiten, die nicht unter direkter Aufsicht durchgeführt werden und eventuell möglichen Fehlern, die bei der Systemkontrolle nicht auffallen. Einige

Beispiele, die uns in Bildern gezeigt wurden, waren verschiedene, falsch verlegte Steuerkabel, welche sich mehr oder weniger in die Struktur geschliffen hatten.

EASA Vertreter

Herr Francesco Banal zeigte den noch unveröffentlichten EASA Bericht zu den NAA (National Aviation Authority). In diesem Bericht wurde der Status der Abarbeitung von vorgegebenen EASA Regularien abgefragt. Das Bild zeigte eine Verteilung von nationalen Behörden, die zwischen 35% und über 90% abgearbeitet hatten.

Country	Reactivity Index	Country	Reactivity Index	Legend
1	98,3	20	78,23	22% Very high
2	97,76	21	76,14	35% High
3	97,5	22	76,51	38% Medium
4	97,34	23	75,2	5% Low
5	93,37	24	75,18	18% Very low
6	91,56	25	72,5	
7	90,56	26	70,11	
8	90,14	27	69,07	
9	88,26	28	68,69	
10	87,94	29	68,47	
11	87,04	30	63,98	
12	85,94	31	61,53	
13	85,89	32	60,29	
14	85,29	33	52,87	
15	83,87	34	52,74	
16	82,57	35	52,06	
17	80,4	36	41,86	
18	79,78	37	35,58	
19	78,26			

Das zeigt, dass die Qualität auch unter den nationalen Behörden sehr unterschiedlich ist. Die Details und die dazugehörigen Namen sollten zu einem späteren Zeitpunkt auf der EASA Homepage zur Verfügung gestellt werden. Ob das jeder nationalen Behörde gefällt?

AEI-Kongress 2011

39. AEI-Kongress der Aircraft Engineer International in Istanbul

Herr Banal verabschiedete sich mit diesem Besuch beim AEI-Kongress in den wohlverdienten Ruhestand und wünschte AEI weiterhin alles Gute. Nachfolger und damit zukünftiger Direktor für Approvals & Standardisation ist Herr Trevor Woods.



Australien - ALAEA: „Alle unter einen Schirm“

Der Federal President der australischen Organisation „Australian Licenced Aircraft Engineers Association“ (ALAEA) Mr. Paul Cousins



hat berichtet, dass sich nach den harten und schwierigen Verhandlungen in der Luftfahrtindustrie, die verschiedenen Organisationen unter einen Schirm begeben haben. Unter dem Motto „A Safe and More Secure Industry“, haben sich ALAEA (Licenced Engineers), AAA (Licenced Pilots) und TWU (Transport Worker Union) zu einer Federal Aviation Union zusammengeschlossen. Mit dem Spruch „Strong together“ wurde für die Zusammenarbeit in der Luftfahrt geworben.

Der 40. AEI Kongress wird vom 31.10. bis 04.11.2012 in Valletta, der Hauptstadt der Republik Malta stattfinden. Ausrichter wird die AAE (Association of Airline Engineer) aus Malta sein.

Thomas Braud



Zeitzeuge erzählt aus seiner Sicht

Harald Henrich, auf seiner ersten Auslandsvertretung als Flugdienstberater (Dispatcher) in Neu Delhi, war an diesem schwülen Dienstagmorgen im Einsatz.

Beim „last minute check in“ wurden wohl fünf Araber von den lokalen Sicherheitsbeamten übersehen und konnten so unkontrolliert an Bord des Fluges LH649/22 von Delhi nach Athen gelangen.

„Your aircraft was hijacked seven minutes after take-off“ meldete sich der Tower in liebenswertem „Pigeon English“ in meinem Büro. „You must be joking“ war meine schnelle Antwort und sofort legte ich den Hörer auf. Mit meinen gerade 23 Lenzen versuchte ich immer viel Spaß im Dienst zu haben und zog des Öfteren meine lokalen Kollegen auf – jetzt dachte ich, dies sei eine Retourkutsche.

Nach wenigen Minuten meldete sich der Tower erneut „Now seriously Mr. Henrich, this is Delhi Tower...“. Da der Herr Stationsleiter nicht anwesend war, musste ich nun die Sache alleine in die Hand nehmen.

Zwei der fünf arabischen Entführer waren im Cockpit von Condor-Kapitän Erwin Zöllner mit Kurs auf Bombay - das war die erste Information aus dem Cockpit. Nun bloß mal „keinen Mist bauen“, schnell die DV-COM raus, um zu sehen, wie das mit der „SS“ Priorität im SITA-Telex geht und wer bei einer Entführung, außer FRAOZ/OO/OH, noch angeschrieben werden und welche Infos das Telex enthalten muss.

Zwischendurch kam ein Mitarbeiter vom Tower und brachte mir eine Liste mit allen möglichen „Emergency“-Telefonnummern. Freundlicher-

weise hatte er schon mit Bombay Control und Bombay Tower telefoniert und Ihnen auch meine Telefonnummer gegeben. 1972 war telefonieren in Indien noch reine Glückssache.

„BEPPER“ schrie der Leiter der Verkehrszentrale nach meinen unzähligen Versuchen am anderen Ende ins Telefon. Die bis dahin bestätigten Fakten wurden wiederholt.

Nach ca. 90 Minuten meldete sich Bombay Control und teilte mir mit, dass unser Flugzeug sein „Callsign“ auf „VICTORIOUS JIDDAH“ geändert habe. Nun gingen wir alle davon aus, dass man in Jeddah (OEJD) landen will. Von dem Kerosin an Bord her kein Problem, da Rom als Ausweichflughafen für Athen geplant worden war und die Crew zudem noch für zusätzliche 20 Minuten „Extrafuel“ getankt hatte.

Ein weiterer Anruf von Bombay Control informierte uns, dass sich das Flugzeug in 28.000 Fuß Höhe befindet und parallel zu der Luftstraße von Seawale auf dem Weg nach Muscat sei. Von nun an gab es in Indien keine weiteren Informationen mehr. Später erhielt ich die telefonische Nachricht aus Aden, dass eine Lufthansa B-747 dort sicher gelandet sei.

Nach der unversehrten Heimkehr lud das Land Baden-Württemberg die Besatzung zu einem Sonderurlaub ein.

Schon 10 Tage nach diesem Zwischenfall schickte die Bundesregierung vier deutsche Sicherheitsbeamte des Bundesgrenzschutzes nach Neu Delhi, um die Kontrolle der LH-Flüge zu übernehmen.

*Harald Henrich und
Werner Langendörfer*

Entführung D-ABYD

Erste Entführung einer Lufthansa-Maschine

Fakten vor vierzig Jahren

Am 22. Februar 1972 fand die erste von 13 Entführungen von Lufthansa-Maschinen zwischen 1972 und 1999 statt. Ursprünglich aus Tokio kommend, wurde der Flug LH 649 DEL-ATH kurz nach dem Start in Delhi von einem 5-köpfigen PFLP-Kommando entführt. An Bord der B747-230B D-ABYD „Baden-Württemberg“ (Baujahr 1971) befanden sich 172 Passagiere und 15 Besatzungsmitglieder.

Flugkapitän Erwin Zöllner (Condor) landete die Maschine auf Weisung der Entführer in Aden. Bis zum nächsten Tag wurden zunächst die weiblichen, später auch die männlichen Passagiere freigelassen. Nach der Übergabe der geforderten 5 Mio. USD (damals ca. 15,5 Mio. DM) Lösegeld in der Nähe von Beirut kam auch die Besatzung frei. Alle konnten unversehrt nach Frankfurt zurückkehren.

Ja zu FRA

„Ja zu FRA“ Kundgebung auf dem Römerberg ein voller Erfolg

Am Nachmittag des 1. März 2012 trafen sich auf dem Römerberg in Frankfurt annähernd 10.000 Befürworter des Flughafens Frankfurt (ganz vereinzelt auch ein paar Gegner mit bescheidenen Schildchen) zu einer Kundgebung.

Eingeladen hatte das Bündnis „JA zu FRA“, getragen von Fraport, Lufthansa, Lufthansa Cargo und Condor. Die Vereinigung Luftfahrt und die ver.di Fachgruppe Luftverkehr Hessen hatten in gesonderten Aufrufen ihre Mitglieder zur Teilnahme gebeten.

Da es in der heutigen Zeit offenbar etwas Besonderes ist, wenn sich jemand „für“ etwas ausspricht, als „gegen“ etwas zu sein, hatte auch die ange-reiste Presse ihre Mühe mit der Berichterstattung. Fragen wie: „...sind Sie bezahlt worden, um zu kommen?“, „...machen Sie das in Ihrer Arbeitszeit“, oder „...was hat das alles gekostet?“ waren während und nach der Veranstaltung noch die Harmlosesten. Bei manchen dieser so genannten Fragen hatte man aber eher den Eindruck, dass sich die Befragten für ihre Teilnahme an der Demo regelrecht rechtfertigen mussten. Es scheint bei einigen Journalisten eben immer noch der alte Spruch zu gelten: „Good news are no news“.

Also muss doch irgendwas gefunden werden, was nicht „good“ ist.

Die versammelten Kolleginnen und Kollegen vom Flughafen ließen sich aber die Stimmung durch diese Befragungen nicht verderben – im Gegenteil.

Die Vorstandsvorsitzenden von Fraport (Dr. Stefan Schulte), Deutsche Lufthansa (Dr. Christoph Franz), Lufthansa Cargo (Ulrich Garnadt) und Condor (Ralf Teckentrup) waren die Hauptredner der Veranstaltung und unterstrichen die herausgehobene und bedeutende Stellung des Flughafens als Wirtschaftsfaktor und nicht zuletzt auch als Arbeitsplatz für viele, viele tausend Beschäftigte.

Viele weitere Redner aus Betriebsräten, Verbänden, sozialen Organisationen und der Wirtschaft unterstrichen in Redebeiträgen diese Meinung. Für die Lufthansa sprachen der Betriebsratsvorsitzende Frankfurt, Andreas Scholz und der Konzernbetriebsratsvorsitzende Eckhard Lieb. Ralf Müller, Betriebsratsvorsitzender der LCAG in Frankfurt, brachte die Anwesenden richtig in Stimmung.

Auch der Bundesvorsitzende der Vereinigung Luftfahrt, Frank Schott, positionierte die VL in seinem Redebeitrag ganz klar zum Fortbestand des Flughafens in seiner heutigen Form. Er mahnte bei den „Montagsdemonstranten“ an, dass die Angst um den Arbeitsplatz den Beschäftigten am Flughafen auch den „Schlaf raubt und sie krank macht“. Er dankte in diesem Zusammenhang allen



Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Terminal 1 für ihre Geduld und Besonnenheit während der regelmäßigen, lärmenden „Besuche“ der Flughafengegner in der Halle.

Forderungen dieser Gegner des Flughafens nach Beibehaltung des Nachtflugverbotes oder gar der geradezu grotesken Forderung nach Schließung der neuen Landebahn, wurde von allen Rednern eine eindeutige Absage erteilt.

Nach ca. 90 Minuten war eine gute und überaus friedlich verlaufene Veranstaltung zu Ende. Es ist aber nicht das Ende der Initiative JA zu FRA sondern erst deren Auftakt. Eine bis dahin „schweigende Mehrheit“ hatte endlich eine Stimme bekommen.

Mit knapp 2000 Teilnehmern verloren sich die Gegner des Flughafens am Folgetag mit einer „beleidigten“ Gegenveranstaltung in der Frankfurter Innenstadt und beklagten sich schäbig über die Aktion „Ja zu FRA“.

VL Redaktion



Mitgliederversammlung

Mitgliederversammlung des Ortsverbandes Frankfurt

Der Einladung der Ortsverbandsvorsitzenden Anke Heß zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2012 des VL-Ortsverbandes Frankfurt hätten gerne mehr Mitglieder folgen können.

Die Versammlung fand von 15.00 bis 16.00 Uhr wieder in der Kantine der Lufthansa Flight Training GmbH statt. Wir danken an dieser Stelle der LFT herzlich für die Bereitstellung der Räumlichkeiten.

Nach dem Bericht der Vorsitzenden wurden die beiden Mitglieder des Ortsverbandsvorstands, Anke Heß und Günther Veith, nach entsprechendem Dank für ihre Arbeit auf Antrag von Reinhard Bind für die Geschäftsjahre 2010 und 2011 entlastet.

Schwerpunkt der diesjährigen Versammlung war die turnusgemäße Wahl des Ortsverbandsvorstands und der Frankfurter Delegierten.

Der zum Wahlleiter gewählte Reinhard Bind führte professionell durch diese Formalien.

Zunächst wurde Anke Heß erneut zur Vorsitzenden und anschließend Günther Veith wieder zu ihrem Stellvertreter gewählt. Weitere Kandidaten gab es nicht.

Auf der Basis der aktuellen Mitgliederzahlen wurden die Delegierten für die Geschäftsjahre 2012 und 2013 gewählt.

Nach Abschluss dieses Wahlvorgangs übernahm die neue, „alte“ Vorsitzende wieder die Sitzungsleitung und führte durch den informativen Teil der Veranstaltung.

Nach einem kurzen Bericht von Frank Schott über den Verlauf und das Ergebnis der Tarifrunde 2012 im Lufthansa-Konzern entwickelte sich eine gute und konstruktive Diskussion, deren Schwerpunkt die geplante „ergebnisvariable Vergütung Technik“ war.

Der Bundesvorsitzende Frank Schott fragte nach Wünschen und Verbesserungen, die die VL für die Mitglieder aufnehmen kann.

Lob kam von Seiten der Anwesenden für die von Thomas Willroth geleitete Sparte „Senioren“.

Nachdem der Informationsbedarf rundum gedeckt war, wurde die Versammlung geschlossen.



VL-Redaktion



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 Darmstadt: VR 50912 Druckerei: let's communicate, Oliver Lemanski, Elbchausee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de

Schließung Lackierhalle HAM

Schließung der Flugzeuglackierung in Hamburg

Im Oktober/November 2011 haben WD und WV den Betriebsrat sowie die betroffenen Mitarbeiter über die Vorstandsvorlage zur Umwidmung der WD6 Lackierhalle informiert.

Laut Geschäftsleitung besteht kein Bedarf an einer eigenen Flugzeuglackierung in HAM – es gäbe eine große Auswahl alternativer Lackierbetriebe.

In dieser Vorlage wurde die Einstellung der Flugzeuglackierung zugunsten einer Nutzung der Halle 6 durch WV geplant. Dieses Vorgehen wurde hauptsächlich mit einem Platzmangel für Wide Body-Flugzeuge, zur notwendigen VIP-Geschäftsfeldentwicklung und dass die Flugzeuglackierung langfristig kein ausgeglichenes oder positives Ergebnis erwirtschaftet, begründet.

Reaktion im Betriebsrat

Der Betriebsrat setzte eine Arbeitsgruppe, bestehend aus vier BR-Mitgliedern der Fraktionen ver.di, Vereinigung Boden, Verband Luftfahrt Technik und der Vereinigung Luftfahrt ein. Zusätzlich haben zwei WD6 Kollegen als „betriebliche Auskunftspersonen“ sowie ein Wirtschaftsprüfer und ein Rechtsanwalt die Arbeitsgruppe unterstützt. Die Arbeitsgruppe verhandelte mit der Geschäftsleitung über eine „Regelungsabsprache“, welche die finanzielle Absicherung aller Mitarbeiter bei HAM WD 6, die aufgrund der Redimensionierung auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, regelt. Es wurde auch ein Alternativkonzept zum Erhalt der Flugzeuglackierung erarbeitet, um das angedrohte Szenario zu verhindern.

Ungeliebtes Kind

Sicher ist, dass sich die WD Geschäftsleitung nicht gerade mit Tränen in den Augen von seinem ungeliebten Kind „Flugzeuglackierung“ mit seiner teuren Behausung (sehr hohe interne Miete) trennt – und somit gerne die Chance mit WV als solventem und platzsuchendem Nachmieter wahrnimmt.

Wer die Historie der Flugzeuglackierung in HAM kennt, weiß, dass die damalige Entscheidung zum Bau der Flugzeuglackierhallen nicht ganz freiwillig erfolgte.

Vorstandsentscheidung

Am 15. November 2011 manifestierte der LHT Vorstand seine Entscheidung durch eine Pressemitteilung. Das Hamburger Abendblatt publizierte daraufhin am 16. November 2011 den LHT Vorstandsbeschluss: „Schließung der Flugzeuglackierung in der LHT Hamburg im Mai 2012“. Die Konsequenz der Schließung ist eine erneute Redimensionierung bei WD6, bei der sich ein Personalüberhang von 34 WD6 Kollegen/innen herausstellte.

Alternativvorschlag des Betriebsrates

Die geplanten Details der Hallenbelegungen wurden beleuchtet und unter Berücksichtigung aller betroffenen Abteilungen wie z.B. WV/ WY/ WN, Berlin Stiftung, WA8 etc. neu konzipiert. Die Arbeitsabläufe in der Flugzeuglackierung wurden gemeinsam mit den beiden WD6 Kollegen als „betriebliche Auskunftspersonen“ analysiert, Kostentreiber ermittelt und alternative Vorschläge erfasst. Alle Ideen wurden zu einem Konzept zusammengeführt, von unserem Wirtschaftsprüfer konservativ bewertet und als nutzbare Alternative befunden. Dieses Alternativkonzept wurde daraufhin an die Geschäftsleitung zur Bewertung weitergeleitet.

Anfang Februar 2012 erfolgte eine abweisende Antwort seitens WD/WV welche aber nicht, insbesondere in Hinblick auf die finanzielle Bewertung, fundiert ausgeführt war. Daraufhin wurde die Geschäftsleitung seitens des Betriebsrates erneut um eine thematische und monetäre Bewertung des Alternativvorschlages gebeten. Anfang März 2012 wurde in der LHT Wirtschaftsausschusssitzung, zusammen mit der Geschäftsleitung/ dem Vorstand, das Konzept der Geschäftsleitung



Zurück in die Zukunft

Die Flugzeuglackierung war für mich immer mehr ein elementarer Bestandteil der ganzheitlichen Flugzeugüberholung, als ein profitorientierter Businessunit-Bestandteil. Hohe Qualität, Umweltschutz und ökologische Verantwortung haben das Image der Flugzeuglackierung bei der Lufthansa Technik geprägt – ob jetzt wieder in die alten Zeiten mit „Teillackierungen“ mit den ggf. daraus resultierenden Hallensperrungen zurückverfallen wird, bleibt abzuwarten. Auch auf die bisher übliche Flexibilität bei den internen Lackevents muss zukünftig verzichtet werden. D.h. für einen externen Lackvorgang muss das Flugzeug zum Ferryflight flugfertig sein und kann nicht mehr mal eben in die Lackhalle gezogen werden, mit der Option auf die anschließende zeitnahe Erledigung der Restarbeiten.

Unternehmerische Entscheidung

Der Verlust der ganzheitlichen Fähigkeit zur Lackierung ist ein großer Einschnitt in die Fertigungstiefe der Flugzeugüberholung. Diese strategische Entscheidung birgt aus meiner Sicht viele Risiken, zumal eine endgültige Stilllegung nicht mehr - ohne immensen Kostenaufwand - reversibel ist.

Nur weil die Businessunit nicht die gewünschte Rendite erwirtschaftete, wird die Flugzeuglackierung endgültig mit einem erheblichen Kostenaufwand eliminiert, anstatt diese zu optimieren und in eine alternative Hallennutzung für WV zu investieren. Denn mit dem gleichen finanziellen Aufwand würde auch zukünftig ein breites Rundumangebot für die Kunden erhalten bleiben. Es bleibt somit nur zu hoffen, dass uns weitere, gleich gelagerte unternehmensstrategische Entscheidungen erspart bleiben.

Andreas Scharre

und die Alternative des Hamburger Betriebsrats gegenübergestellt und wirtschaftlich bewertet: Das BR Konzept ist auch aus der Sicht der Geschäftsleitung tragfähig und wirtschaftlich vergleichbar positiv, wie das der Geschäftsleitung und wäre somit auch umsetzbar. Weil es aber eine Ermessensentscheidung des Vorstandes ist, für welches Konzept man sich entscheidet, blieben der Vorstand und die beteiligten PD Leiter bei ihrem Beschluss.

Abwicklung der Personal-Redimensionierung

In den ersten MA Informationsveranstaltungen zum Ablauf der Stellenredimensionierung, sicherte die Geschäftsleitung ~ 70 adäquate neue Stellen als Alternative für die wegfallenden Arbeitsplätze zu. Dieses sollte eine attraktive Auswahl für die betroffenen WD6 Kollegen/innen sicherstellen. Leider lassen die angebotenen Stellen qualitativ und quantitativ zu wünschen übrig. Dies ist sicherlich auch u.a. der Personalreduktion durch den „WT-Masterplan“ geschuldet, welche zu einem Verdrängungswettbewerb auf dem internen Arbeitsmarkt führt. AIRBUS hatte in Zusammenarbeit mit unserem Personaldienst im März 2012, hier im Hause, eine Infoveranstaltung zwecks Werbung von Lackierern zur Übernahme als Eigenpersonal abgehalten. Trotz der finanziellen Attraktivität (AIRBUS Einstiegsgehalt > LHT Lohngruppe 3B Endwert) hatte dieses Angebot nicht den von der Geschäftsleitung gewünschten Aussteuerungseffekt.

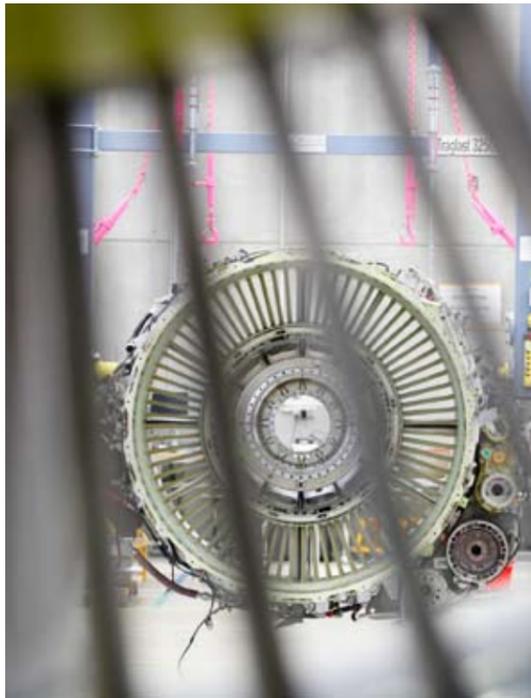
Aus meiner Sicht ist der gesamte Ablauf dieser internen „Arbeitsplatzvermittlung“ seitens der Geschäftsleitung eines Weltkonzerns unwürdig, zumal das zur Verfügung stehende Zeitfenster bekannt war. Wegen der fehlenden Attraktivität diverser Angebote, steht noch nicht fest, ob sich genügend WD6 MA auf die angebotenen Stellen bewerben und somit eine Sozialauswahl zur „Zwangsbesetzung“ auf die freien Stellen vermieden werden kann.

Unendliche Geschichte

WT !!! Die unendliche Geschichte

Seit Aufteilung der Technik in die Sparten **Wartung, Überholung und Triebwerksüberholung** sah man in dem Bereich **Triebwerksüberholung** Handlungsbedarf, um sich auf dem Weltmarkt neu zu positionieren.

Man baute für die Triebwerksüberholung der Triebwerke Cfm 56 und V2500 eine auf „Lean“ abgestimmte Werkstatt, um die Durchlaufzeiten zu verkürzen.



Die Einlastung sinkt seit zwei Jahren von Monat zu Monat drastisch. Zusätzlich identifizierte man fünf Verträge, die finanziell extrem aus dem Ruder laufen. Der Bereich WT erwirtschaftete im letzten Jahr ein negatives Ergebnis von 80 Mio. €.

Was ist geschehen?

Die Hersteller drängen immer mehr mit nicht zu unterbietenden Preisen auf den Überholungsmarkt. Die Risiken der vorgenannten Verträge wurden unterschätzt, die Einlastung der Triebwerke bleibt aus.

Zwei Jahre schaute man zu! Dann wurden externe Berater geholt und das Programm „Start“ ins Leben gerufen. Nur was bringt „Start“, wenn keine Triebwerke da sind?

Jetzt wurden die „führenden Köpfe“ der Bereiche WT/WP ausgetauscht. War das notwendig? Was ist mit der restlichen Führung, die auch den alten WT/WP beraten und geführt hat?

In einer Frankfurter Zeitung war zu lesen, wie die Fa. Merck mit ihrer Führung umgeht. Hier wurde mitgeteilt, dass 40 Manager an der Weiterentwicklung ihrer Karriere außerhalb des Konzerns nicht gehindert wurden. Begründung: Zu wenig Gewinn!

Was wurde bei uns getan? Wie soll der WT aus der Verlust- in die Gewinnzone kommen?

Die Arbeitszeit der Mitarbeiter wurde flexibilisiert. Mitarbeiter werden nach Frankfurt verliehen. Berater werden geholt, ein 30-köpfiges Projektteam wird gebildet. Mitarbeiter von WT dürfen sich innerhalb und außerhalb (zum Beispiel bei Airbus) des Konzerns über die dafür eingerichtete Job Plattform verändern. Dem WT wurde seitens des Vorstandes zwei Jahre „Gnadenfrist“ eingeräumt. Was ist, wenn das alles nicht reicht? Das Projekt nicht wirkt, die Berater mit viel Geld in der Tasche wieder gehen?

Es sieht fast so aus, dass der WT „faktisch an die Wand gefahren wurde“!? Die Existenz des WT und der Mitarbeiter innerhalb der Technik ist in Frage gestellt. Reicht es da aus, nur die Köpfe auszutauschen? Sind da nicht härtere Maßnahmen gefordert? Wer trägt für das Desaster die politische Verantwortung?

Was ist mit den LHT Werten Fairness, Vertrauen, Erfolg, Dialog, Verantwortung, Leistung und Qualität? Sind das nur Worthülsen?

Redaktion

Wir wollen schlank

Wir wollen (wirklich) schlank...?

Hier möchten wir Euch mal einen Eindruck vermitteln, wie Verschlinkungsprozesse bei der LHT aus der Sicht von vielen Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen werden.

Wie man aus der Rechnung ersehen kann, geht das Sparen scheinbar ganz einfach.

Und so geht es:

1 Administration + 1 Administration – 1 Produktion = Sparziel

Anders ausgedrückt:

1 dickes Gehalt + 1 weniger dickes Gehalt – Durchschnittsgehalt Werkstatt = schlank

In Lohngruppen ausgedrückt:

1 AT + 1 4D - 1 3B = Sparziel

In Zahlen:

6.800 €/mtl. + 5.600 €/mtl. = 12.400 €/mtl. – 3.600 €/mtl. = 8.800 €/mtl. = Sparziel

Sparquote: 29,0%



Das hat doch gut geklappt und sieht auf dem Papier gut aus!

- 1 BJ Abbau auf den Weg gebracht,
- 2 Jobs gesichert, trotz Abbau,
- Sparprogramm umgesetzt und in der Quote übererfüllt,
- 3.600 €/mtl. nebst Sozialkosten reduziert,
- „Score“ Anteil erbracht,
- Herr Franz wird zufrieden sein!

Nach dieser Rechnung kann doch eigentlich nichts mehr schief gehen, oder!?

Eine Belegschaftsmeinung

Das Letzte

Kapazitätsanpassung nach WT-Art

Widersprüchlicher kann doch nach den Tatsachenberichten der Kolleginnen und Kollegen ein Programm zur Kapazitätsanpassung nicht laufen.

Fall 1: Klaus*, 26 Jahre, Triebwerksmechaniker, wird zum ersten Mal in seinem Leben mit Sparmaßnahmen konfrontiert.

Mit hoch professionellen PowerPoint-Präsentationen stimmte der Vorgesetzte die Mannschaft auf die bevorstehenden Reduzierungen des Personalkörpers ein. Umringt von Abteilungsleiter, Gruppenleiter, Meister und Vorarbeiter, bekommt Klaus nach der Präsentation eine Sonderbearbeitung durch dieses Gespann.

In mühevoller Kleinarbeit und völlig ungeschminkt erklären sie Klaus (Lohngruppe 2B) reihum, wieso gerade er doch viel zu teuer sei und er sich doch dringend auf der Jobbörse umsehen möge, ob bei WI eine Stelle für ihn passen könnte.

Klaus versteht die Welt nicht mehr!

Fall 2: Peter*, 58 Jahre, seit 1981 im Unternehmen, kehrt nach seinem Urlaub an seinen Arbeitsplatz zurück und wird unangenehm überrascht.

Während seiner Abwesenheit wurde er von seinem direkten Vorgesetzten zu einem Gespräch bei der Personalabteilung angemeldet, ohne sein Einverständnis und gegen seinen Willen.

Das ist schon eine neue Qualität, wenn für die Menschen Termine zum Abschluss von Altersteilzeitverträgen und Aufhebungsverträgen gemacht werden, die Betroffenen aber sichtlich überrollt werden und davon überhaupt nichts wissen. Bei WT übrigens eine weit verbreitete Praxis, die sehr fraglich ist und im Endeffekt wohl nicht das gewünschte Ziel haben dürfte.

Peter ist sprachlos und sauer!

Fall 3: Meier*, Müller* und Schulze*, alles junge Kollegen aus dem Befund*, wollen die Gunst der Stunde nutzen und über die Jobbörse ein neues Betätigungsfeld bei der LHT in HAM finden.

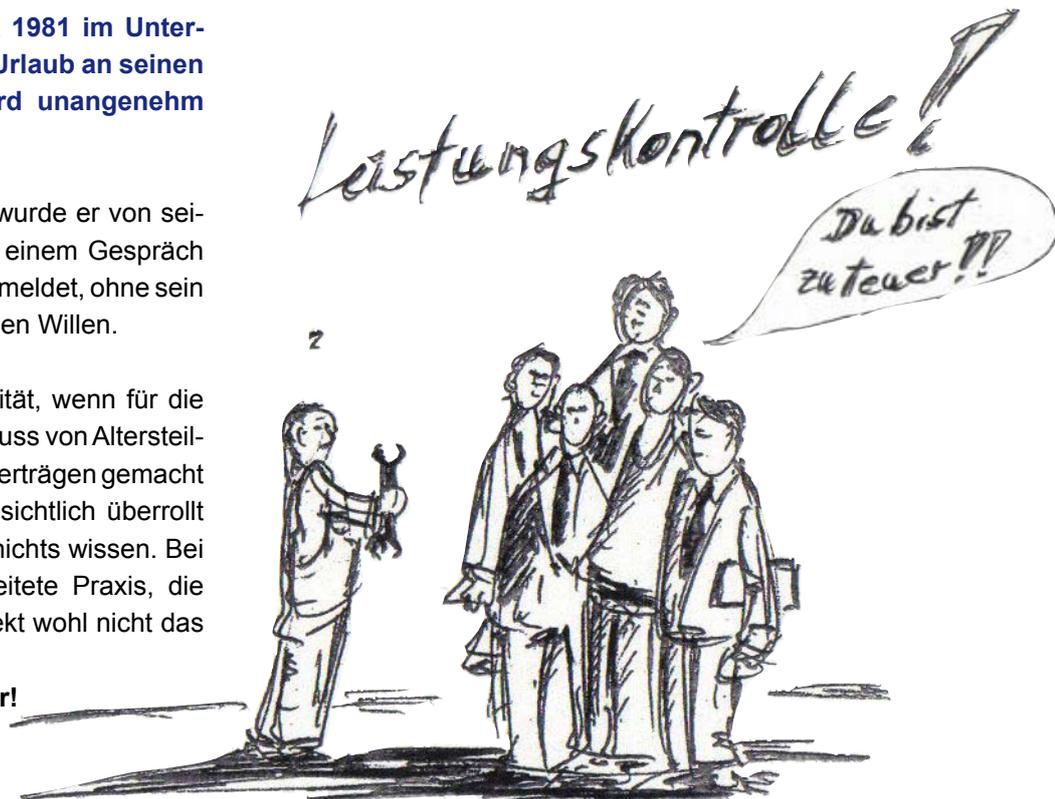
Mit entsprechenden Unterlagen im Gepäck, konfrontieren sie ihren direkten Vorgesetzten mit ihrem Vorhaben, dass sie das Abbauprogramm des WT unterstützen wollen und einen neuen Lebensabschnitt anstreben werden. Dieser ist sichtlich nicht entzückt und erteilt allen mit folgenden Worten eine heftige Abfuhr:

“Ihr müsst mich erst einmal fragen, ob ihr überhaupt weggehen dürft“!

Dem ist eigentlich nichts mehr hinzuzufügen! Der Veränderungswille der Mannschaft wurde übrigens damit um 100% gesenkt und das Ziel wurde deutlich verfehlt.

Tatsachenberichte von

Jörg Deize



*Namen von Redaktion frei gewählt.