



# INFO

Juni 2010

**Betriebsrats- / Aufsichtsratswahlen 2010:  
Ergebnisse und Dank an die Wähler**

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](http://www.vluffahrt.de)



# 55 Jahre Lufthansa

Einen Glückwunsch wert

55 Jahre im Eheleben werden als „Juwelenhochzeit“ gefeiert. Nun feiert Lufthansa keine Hochzeit sondern ihr 55 jähriges Bestehen, aber mit vielen Juwelen kann sich der Konzern dennoch behängen. Das größte Juwel ist sicherlich die treue und loyale Belegschaft.

Weltweit arbeiten über 100000 Menschen für den Konzern Lufthansa. 44% davon sind Frauen, deshalb wohl auch die weibliche Form des Namens Lufthansa im grammatikalischen, wie auch optischen Sinne des Logos.

## Rückblick

**Ein kurzer Rückblick auf die Geschichte sollte bei so einem Jubiläum erlaubt sein.**

1955 erteilten die Alliierten der neuen Deutschen Lufthansa die Genehmigung zum Kauf von vier Convair CV 340 und etwas später für vier Super Constellation - Flugzeugen. Am 1. März 1955 konnte der Probeverkehr mit einem Flug von Hamburg nach München aufgenommen werden.



War der Start mit acht Flugzeugen vor 55 Jahren schon beeindruckend, so ist es die heutige Zahl von mehreren hundert Flugzeugen erst recht.

Als ein entscheidender Meilenstein in der Entwicklung kann das Jahr 1960 gesehen werden. Am 13. März 1960 fand der erste Flug von Hamburg über Frankfurt nach New York mit der legendären und in ihrer Schönheit bis heute unübertroffenen

Boeing B-707 statt. Die Ära der Jet-Fliegerei war eingeläutet.



**Die „neue“ Deutsche Lufthansa AG war bis 1962 zu fast 100 Prozent in staatlichem Besitz.**

## Privatisierung

Seit 1997 ist die Deutsche Lufthansa AG vollständig privatisiert. Die offizielle Bezeichnung Deutsche Lufthansa AG umfasst seitdem den gesamten Luftfahrt-Konzern, wobei die Passagierbeförderung im Linienflugbetrieb weiterhin das Kerngeschäft des Konzerns ist. Zu diesem Geschäftsfeld „Passage“ gehören über die Fluggesellschaft „Lufthansa“ hinaus noch zahlreiche weitere konzernerneigene Fluggesellschaften. Manche Insider berichten von über 500 verschiedenen Firmen, Gesellschaften oder Beteiligungen.

Kurioses gibt es aus der Geschichte der Lufthansa ebenfalls zu berichten: So wurden ab dem Jahr 1963 die eigentlich für den Langstreckenbetrieb konzipierten Propeller-Flugzeuge vom Typ Lockheed Super Constellation auf Kurzstrecken eingesetzt. Es erfolgte probeweise der Einsatz in einem Shuttledienst, der ohne Buchung, Abfertigung und Bordservice konzipiert war. Die Preise für die innerdeutschen Strecken lagen auf dem Niveau der Bahnpreise. Die Bundesbahn legte dagegen Beschwerde ein.

Späte Revanche für dieses Verhalten der Bahn

gab es in den Jahren 1982 bis 1993, als sich die Lufthansa gleich mehrere eigene Eisenbahnzüge leistete. Fahrkarten der Bundesbahn wurden in diesen Zügen selbstverständlich nicht akzeptiert.

**Der nächste „große Sprung nach vorn“ wurde dann zu Beginn der 70er Jahre vollzogen: Die ersten Boeing 747 wurden eingesetzt.**



### **Krisen und Herausforderungen**

Wirtschaftlichen Krisen wurde immer professionell begegnet und mit den Gewerkschaften durch entsprechende Vereinbarungen überwunden. Als größte Herausforderung an das Unternehmen sei hier die Krise Anfang der 90er Jahre und die anschließende Aufteilung des Konzerns in viele Geschäftsfelder genannt. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde bei der Bewältigung von Krisen immer auch viel abverlangt. Zwar kam es am Ende zu einem fairen Ausgleich der Interessen,

aber Einschnitte in Tarifverträge waren schon zu verzeichnen. Von der Lufthansa liebevoll mit dem Wort „Sanierung“ bedacht. Ist doch eine „Sanierung“ ein Begriff, den die Belegschaft bis dahin nur von der Trockenlegung feuchter Kellergewölbe her kannte.

### **Zukunft**

Der Konzern Lufthansa dehnt sich aus - es wird ihm auch nichts anderes übrig bleiben - haben wir doch in Europa offenbar immer noch zu viele Fluggesellschaften. Bei diesem Machtkampf werden am Ende nur die Stärksten überleben. Zukäufe wie die der Swiss, der Austrian oder die Gründung der GermanWings sind berechte Beispiele für Expansion.

Im Jahr 2010, dem Jubiläumsjahr, wird der Airbus A-380 in Dienst gestellt. Ein durchaus gutes Omen. Ist es doch ein Beleg dafür, dass der Konzern Lufthansa kräftig in die Zukunft investiert.

Eine Zukunft, auf die sich alle Lufthanseseiten, egal in welchem Geschäftsfeld oder bei welcher Gesellschaft, gleichermaßen freuen können.

Herzlichen Glückwunsch, Lufthansa, zu 55 erfolgreichen Jahren!

*Werner Zielina*



# DLH Tarifrunde 2010

Bericht aus der Tarifkommission

## Aktueller Stand DLH Tarifrunde 2010

Bekanntlich werden derzeit für das Boden- und Kabinenpersonal die Tarifverhandlungen im Lufthansa Konzern geführt, über die wir hier kurz berichten möchten.

Vorab jedoch noch die Antwort auf die im Unternehmen häufig gestellte Frage, warum die Vergütungstarifverträge noch nicht gekündigt wurden.

Mit diesem Thema hat sich die ver.di Konzerntarifkommission sehr intensiv auseinandergesetzt und auch sehr ausführlich diskutiert.

Die große Mehrheit hat sich dafür ausgesprochen, die Kündigung der Vergütungstarifverträge bis auf Weiteres zu verschieben und den Fokus auf die nachfolgenden Themen zu konzentrieren, sich aber ausdrücklich vorbehalten, die Vergütungstarifverträge im Laufe der Tarifverhandlungen zu kündigen.

### 1. Forderung der Konzerntarifkommission:

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.12.2020.

Hierzu gibt es seitens Lufthansa das Angebot bis zum 31.12.2012 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

### 2. Forderung der Konzerntarifkommission:

Eine Lebensarbeitszeitgestaltung für Boden und Kabine, die es den Kolleginnen und Kollegen erlaubt, die persönliche Lebensplanung individueller zu gestalten, sei es um Sabbaticals in Anspruch zu nehmen oder um gespartes Zeitguthaben und/oder gesparte Entgeltbestandteile dafür zu nutzen, früher in den Ruhestand zu treten.

Hierzu ist Lufthansa gesprächsbereit, jedoch

nur für die Beschäftigten am Boden, nicht aber für die Beschäftigten in der Kabine. Seitens Lufthansa wurde jedoch zu bedenken gegeben, dass solche Modelle in anderen Unternehmen von den Arbeitnehmern nicht in der Art angenommen würden, wie es sich die Tarifpartner dort gewünscht hätten. Ein Grund hierfür sei die Tatsache, dass es sehr lange dauern würde, bis das notwendige Zeitguthaben angespart sei.

Nach unserer Auffassung spiegeln die Stundenlöhne, vor allem in den Schichtbetrieben des LH-Konzerns, eine andere Realität wieder.

Trotz der anfänglich ablehnenden Haltung möchte Lufthansa in der nächsten Zeit der ver.di Tarifkommission hierzu einen Vorschlag unterbreiten.

### 3. Forderung der Konzerntarifkommission:

Einen Tarifvertrag zur Ergebnisbeteiligung, ohne Deckelung, Volumen in Richtung Cockpit, sowie eine transparentere Berechnungsgrundlage, die es jeder Kollegin und jedem Kollegen ermöglicht, schnell und einfach die persönliche Ergebnisbeteiligung aus- und nachzurechnen.

Was das Thema Verbesserung der Transparenz angeht, ist der Arbeitgeber gesprächsbereit. Ein Wegfall der Deckelung und eine Anhebung des Volumens in Richtung Cockpit werden jedoch seitens Lufthansa strikt abgelehnt.

### 4. Forderung der Konzerntarifkommission:

Den Fond für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter wieder mit Leben zu füllen und das hierfür vorhandene Volumen zu nutzen, um in diesem Bereich Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in den einzelnen Geschäftsfeldern zu fördern.

In der Förderung von Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen der Schichtgänger sieht Lufthansa keinen Sinn, kann sich jedoch eine andere Verwendung dieser Fonds vorstellen. Was genau das sein soll, wurde uns bisher noch nicht mitgeteilt.

## 5. Forderung der Konzerntarifkommission:

Begrenzung von Leiharbeit und dort, wo sie notwendig ist, qualitative Verbesserungen für die Leiharbeitnehmer.

Hierzu kam von Lufthansa ein glasklares Nein!

### **Soviel zu unseren Forderungen und der Reaktion des Arbeitgebers Lufthansa.**

#### **Im Gegenzug haben wir folgendes Angebot erhalten:**

Verlängerung der Vergütungstarifverträge bis zum 31.12.2011

Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2012

Erhöhung der Ergebnisbeteiligung unter der Voraussetzung, dass zusätzliche Kostenentlastungen und Maßnahmen zur Produktivitätserhöhung vereinbart werden.

Regelungen zur Lebensarbeitszeit. Weiterhin Regelungen zur Altersteilzeit, jedoch unter der Voraussetzung, dass ver.di einer weiteren Arbeitszeitflexibilisierung zustimmt.

Alle diese Punkte setzen jedoch voraus, dass ver.di weiteren Kostenentlastungen zustimmt, wie z.B. das Aussetzen von Stufensteigerungen, die Variabilisierung fixer Vergütungsbestandteile, wie z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, die Ablösung von Besitzständen, der Vereinbarung einer Krisenklausel und einer „Anpassung“ der betrieblichen Altersversorgung.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wie Ihr alle sehen könnt, ist es noch ein langer, steiniger Weg, bis wir zu einem für uns zufriedenstellenden Ergebnis kommen werden.

#### **Die derzeit geltenden Tarife und Vergütungsbestandteile sind unantastbar !**

Eines sei jedoch auch an dieser Stelle nochmals klipp und klar gesagt:

Die derzeitigen Besitzstände und Forderungen seitens Lufthansa nach Eingriffen in unsere bestehenden Tarifverträge sind für die ver.di Konzern-

tarifkommission NICHT verhandelbar. Die derzeit geltenden Tarife und Vergütungsbestandteile sind unantastbar und werden von daher, seitens der in der Verantwortung stehenden Kolleginnen und Kollegen in der Konzerntarifkommission und der Verhandlungskommission, mit allen Mitteln verteidigt.

*Frau Schott*

#### **Nach Redaktionsschluss:**

Die 3. Runde der diesjährigen Tarifrunde für das Bodenpersonal ist in Seeheim ergebnislos auf den 7. und 8. Juni vertagt worden. Der Arbeitgeber hat seine Angebote konkretisiert:

Sein Altersteilzeitmodell basiert lediglich auf der gesetzlichen Regelung, allerdings unter Beibehaltung der Aufstockung für die betriebliche Altersversorgung.

Für den Einstieg in das Thema „Lebensarbeitszeit“ schlägt DLH die Einführung von Wertguthaben vor. Hier könne bis zu drei Jahre lang ein Teil der Vergütung für ein sogenanntes Sabbatical angespart werden.

Unverändert blieb das Angebot zu einem neuen Modell „Ergebnisbeteiligung“.

Die Forderung zu einer neuen „Krisenklausel“, die auch Personalanpassungen z.B. bei Ausfällen durch Naturereignisse (Vulkanausbruch) zulässt, hat der Arbeitgeber erneuert.

Der „Vorschlag“, die Vergütungstarifverträge bis zum 31.12. 2011 zu verlängern und dafür bis zum 31.12.2012 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, wurde wiederholt. Ebenso unverändert blieb die Forderung nach geschäftsfeldspezifischen Lösungen zum Erhalt der „Perspektiven für Wachstum und Beschäftigung“.

**Wir berichten weiter.**

**VL-Redaktion**

# Dank an die Wähler

Wir bedanken uns

**Betriebsratswahl und Aufsichtsratswahl in der Lufthansa Technik sind zu Ende. Die Ergebnisse können Sie auf den nächsten Seiten nachlesen.**

Die Vereinigung Luftfahrt ist mit den Ergebnissen zufrieden. Wir hatten uns mehr Stimmen aus dem Kreis der Wahlberechtigten erhofft, die noch nicht Mitglied unserer Organisation sind. Glauben wir doch, dass wir gute Arbeit in den Betriebsräten, den Aufsichtsräten und der Tarifkommission geleistet haben.

Insbesondere in Hamburg sind wir über unser Abschneiden als VL sehr froh, gab es doch im Vorfeld der Wahl eine Abspaltung von unserer Liste. Ein solch unverantwortbares Vorgehen hat dem Ergebnis der VL in Hamburg zwar geschadet, trotzdem aber hat die Liste der Vereinigung Luftfahrt bei der Betriebsratswahl doppelt so viele Mandate errungen, wie die Abspalter-Liste. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben also mehrheitlich doch das „Original“ erkannt und gewählt. Dafür unser herzlicher Dank.



Am Standort der Lufthansa Technik in Frankfurt und bei der Lufthansa Passage Airline trat die VL erstmals mit einer gesonderten Liste an und nicht im direkten Verbund mit ver.di. Die Eigenständigkeit der VL sollte damit besser dokumentiert werden, ohne die Kooperation in Frage zu stellen. Wir sind uns auch ziemlich sicher, dass ein Zusammengehen der Listen VL mit ver.di insgesamt zu einem schlechteren Ergebnis für uns geführt hätte.



**Insofern haben dies die Wählerinnen und Wähler unserer Listen berücksichtigt und uns somit bewusst gewählt. Auch dafür unser herzlicher Dank.**

Wir werden nun mit den errungenen Mandaten in der jetzt folgenden Betriebsratsperiode unsere bewährte und professionelle Arbeit fortsetzen.

Nur so können die treuen und neuen Wähler nach vier Jahren auch ruhigen Gewissens unsere VL-Listen wählen.

*Werner Zielina*

# Ergebnis LHT-BR-Wahl HAM

## Neuer Betriebsrat LHT Hamburg

Im Vorfeld und bei der Durchführung der Betriebsratswahlen bei der LHT in Hamburg kam es durch eigenmächtige, gegen Mitgliederentscheidungen und Vorstandsbeschlüsse gerichtete Aktivitäten einiger Mitglieder der Vereinigung Luftfahrt und bereits ausgeschlossener Mitglieder e.V. zu Vorkommnissen, die zum Teil auch in der Betriebsöffentlichkeit zu Verwirrung führten.

Der Wahlvorstand hatte, trotz des Verwechslungshinweises des Bundesvorstandes der Vereinigung Luftfahrt e.V., neben der rechtmäßig gewählten

Liste „Vereinigung Luftfahrt e.V.“ auch eine Liste „VL-Hamburg“ zur Wahl zugelassen.

Die Spitzenkandidaten dieser Liste haben mit übelsten Methoden den Wahlkampf der Vereinigung Luftfahrt e.V. beeinträchtigt und wurden bzw. werden dafür auch zur Rechenschaft gezogen.

An der Wahl vom 17. bis 25. März 2010 haben sich 3231 der wahlberechtigten 1019 Frauen und 6024 Männern aus den Betrieben der LHT-Hamburg beteiligt. Nach Abzug der 36 ungültigen Stimmen entfielen auf die sechs angetretenen Listen folgende Stimmzahlen:

NR.:	LHT HAMBURG BETRIEBSRATSWAHLLISTEN	STIMMEN JE LISTE	PROZENTE JE LISTE	BR-SITZE JE LISTE	FREI- STELLUNG
1	VLT VERBAND LUFTFAHRTTECHNIK (VLT) Dieter Probst Kai Heimsoth	219	6,85	2	0
2	VB - DIE UNABHÄNGIGEN LUFTHANSEATEN (VB) Sammy Dießner Mario Ramspeck	808	25,29	9	3
3	VER.DI Eckhard Lieb Kay Deutzmann	1474	46,13	17	6
4	MITARBEITER FÜR MITARBEITER (MFM) Michael Drägestein Rüdiger Michaelis	136	4,26	1	0
5	"VL-HAMBURG" (Saggau) Horst Saggau Michael Thormählen	168	5,26	2	0
6	VEREINIGUNG LUFTFAHRT E.V. (VL) Björn Stoll Andreas Scharre	390	12,21	4	1

Für die Vereinigung Luftfahrt e.V. ziehen Björn Stoll, Andreas Scharre, Jörg Deike und Gunnar Goos in den neuen Betriebsrat ein.

Da der 35-köpfige Betriebsrat der LHT in Hamburg sich nach Redaktionsschluss am 17. Mai 2010 konstituieren wird, werden wir erst in der nächsten Ausgabe unserer VL-Info darüber berichten können.

*Werner Langendörfer*

# Ergebnis LHT-BR-Wahl FRA

## Neuer Betriebsrat LHT Frankfurt im Amt

Bei der Wahl zum Betriebsrat der Lufthansa Technik AG Frankfurt vom 22. bis 26. März 2010 ist die Vereinigung Luftfahrt e.V. zwar im Schulterschluss, aber erstmalig getrennt von ver.di angetreten.

188 Frauen und 3191 Männer unserer Technik waren zur Wahl aufgerufen und 1806 haben auch ihre Stimme abgegeben. Abzüglich der 7 Ungültigen verteilten sich die Stimmen auf die vier angetretenen Listen und die 23 Mandate:

NR.:	LHT FRANKFURT BETRIEBSRATSWAHLLISTEN	STIMMEN JE LISTE	PROZENTE JE LISTE	BR-SITZE JE LISTE	FREI- STELLUNG
1	<b>A.R.T.E.</b> Manfred Hierold Hans-Joachim Triller	643	35,74	8	2 (3)
2	<b>MITARBEITER FÜR MITARBEITER (MfM)</b> Heinz Wegner Simeon Dimitriadis	292	16,23	4	1 (1)
3	<b>VER.DI</b> Peter Przybilla Anka Hätzel	472	26,24	6	2 (2)
4	<b>VEREINIGUNG LUFTFAHRT E.V. (VL)</b> Anke Heß Reinhard Bind	392	21,79	5	1 (2)

Für die Vereinigung Luftfahrt e.V. sind Anke Heß, Reinhard Bind, Dagmar Fricke, Detlev Witt und Jörg Thaysen wieder im Betriebsrat vertreten. Die sechs Mandate für ver.di nehmen Peter Przybilla, Anka Hätzel, Johannes Sasse, Günther Veith, Thorsten Schmitt und Dirk Langer wahr.

Die Liste „Mitarbeiter für Mitarbeiter“ „wilderte“ nicht nur bei den Wählern, sondern auch durch Nichteinhaltung von fairen Regeln im Wahlkampf. Verwunderlich ist allerdings, dass auch deren leere Versprechungen und das Motto „wir haben uns alle lieb“ dennoch für einen relativ hohen Stimmenanteil gereicht haben. Als Ergebnis gab es auch dadurch keine eindeutigen Mehrheiten. Die erreichten Mandate von ver.di und VL waren nicht ausreichend, um die verabredete Koalition alleine umzusetzen.

A.R.T.E., mit der höchsten Mandatsanzahl, hatte mit den vier Amateuren der Liste „Mitarbeiter für Mitarbeiter“ die Möglichkeit, mit einem Mandat

Mehrheit die „Regierung“ übernehmen zu können. Nach vielen Gesprächen innerhalb der anderen Fraktionen und gemeinsam mit den Vertretern von A.R.T.E. reifte der Entschluss, gegen die „politische Lösung“ und für eine „große“ Koalition aus A.R.T.E., ver.di und VL, um damit auch einen arbeitsfähigen Betriebsrat zu bilden.

In der konstituierenden Sitzung am 7. April 2010 in Seeheim wurde Manfred Hierold (A.R.T.E.) zum Vorsitzenden und Peter Przybilla (ver.di) zum stellvertretenden Vorsitzenden des LHT-Betriebsrats Frankfurt gewählt. Neben diesen Beiden ziehen Dirk Langer (ver.di), Hans-Joachim Triller, Jürgen Baumann (beide A.R.T.E.), Anke Heß (VL) sowie ein Mitglied der MfM-Liste in den 7-köpfigen Betriebsausschuss (BA) ein. Darüber hinaus wurden auch die Mitglieder der weiteren Ausschüsse gewählt.

*Werner Langendörfer*

# Ergebnis DLH-BR-Wahl FRA

## DLH Betriebsrat Frankfurt

Ab dem 9. März 2010 stellten sich auf der Basis, im LAC und auf der Station der Deutschen Lufthansa AG in Frankfurt dieses Mal sechs Kandidatenlisten zur alle vier Jahre stattfindenden Betriebsratswahl. Erstmals trat auch die Vereinigung Luftfahrt e.V. mit einer eigenen Kandidatenliste an. Unser Team wurde vom stellvertretenden Bundesvorsitzenden der Vereinigung Luftfahrt, Frank Schott, angeführt.

Nach den schon fast üblichen „Querelen“ wäh-

rend des „Wahlkampfes“ wurden am Freitag, dem 19. März 2010 ab 14.30 Uhr die Stimmen in der Kantine 1 öffentlich ausgezählt.

Erschreckend niedrig war auch in diesem Jahr die Wahlbeteiligung mit 38,93 %. Von den wahlberechtigten 4113 Mitarbeiterinnen und 2201 Mitarbeitern wurden insgesamt nur 2458 Stimmen (davon 30 ungültig) abgegeben.

Auf die einzelnen Listen entfielen folgende Stimmen für die 33 Mandate und 9 Freistellungen (nach BetrVG - Betriebsverfassungsgesetz):

NR.:	DLH FRANKFURT BETRIEBSRATSWAHLLISTEN	STIMMEN JE LISTE	PROZENTE JE LISTE	BR-SITZE JE LISTE	FREI- STELLUNG
1	VEREINIGUNG BODEN E.V. (VB) Rüdiger Fell Anja Jacobi	523	21,54	7	2
2	TAKE OFF LUFTHANSA (ToL) Andreas Strache Jürgen Erwert	700	28,83	10	3
3	MITARBEITER FÜR MITARBEITER (MfM) Torsten Beißner Astrid Gerber	324	13,34	4	1
4	UNABHÄNGIGE LUFTHANSEATEN FRA (UL) Lutz Brückner Irene Kolbe	480	19,77	7	2
5	VEREINIGUNG LUFTFAHRT E.V. (VL) Frank Schott Andreas Christen	128	5,27	1	0
6	VER.DI Robert Revet Ameli Ganz	273	11,24	4	1

„Die Kandidaten der Vereinigung Luftfahrt e.V. hatten zwar mehr erwartet, sind aber wegen des noch zu geringen Bekanntheitsgrades in der Lufthansa-Passage beim erstmaligen Auftritt dennoch nicht enttäuscht“, sagte uns Frank Schott als neuer Mandatsträger der VL im Betriebsrat. Mit ihrem gering ausgefallenen Ergebnis hatte eine andere Organisation da schon eher „Wunden zu lecken“, weil sie auch ihre Mehrheit im Betriebsrat verloren hat.

In der Konstituierung des neuen Betriebsrats am 19. April 2010 wurde Karlheinz Krolzig (TOL-Take off Lufthansa) zum Vorsitzenden und Andreas Scholz (Unabhängige Lufthanseaten)

zum stellvertretenden Vorsitzenden mit den Stimmen der „großen Koalition“ aus ToL, UL, ver.di und VL gewählt. Sie gehören per BetrVG auch dem Betriebsausschuss (BA) an, in den die 7 weiteren Mitglieder Andreas Strache, Heike Dickfeld (beide ToL), Richard Schach, Lutz Brückner (beide UL), Anja Jacobi (VB), Torsten Beißner (MfM) und Johst Oldenbourg (ver.di) gewählt wurden.

Der Betriebsrat nimmt am 3. Mai 2010 die Arbeit auf und wird zunächst die Besetzung der weiteren Ausschüsse wählen.

*Werner Langendörfer*

# LHT-AR-Delegiertenwahl

## Ergebnis AR-Delegiertenwahl

### AR-Delegiertenwahl im Lufthansa Technik Konzern

Im März und April 2010 fanden bundesweit die Wahlen der Delegierten für die Aufsichtsratswahl der Lufthansa Technik AG statt. Neben der LHT selbst, wurden auch in den Betrieben der Lufthansa Technik Logistik GmbH (LTL), Lufthansa Technik Maintenance International GmbH (LTMI), Lufthansa Technik Aero Alzey GmbH, Lufthansa Technical Training GmbH (LTT), LEOS und Bombardier

Delegierte gewählt. Die Wahlen fanden entweder per Listenwahl, Personenwahl oder Friedenswahl statt. Friedenswahl fand dort statt, wo nur eine Liste angetreten war. Nicht alle angetretenen Listen zur Delegiertenwahl hatten auch eigene Aufsichtsratskandidaten aufgestellt.

**Die Vereinigung Luftfahrt e.V. war nur bei der LHT in Hamburg und Frankfurt mit einer eigenen Liste angetreten.**

NR.:	LHT HAMBURG DELEGIERTEN-LISTEN	STIMMEN JE LISTE	PROZENTE JE LISTE	DELEGIERTE JE LISTE	STIMMEN JE LISTE
1	VEREINIGUNG BODEN E.V. (VB)	805	25,35	5	20
2	A.R.T.E. HAM	175	5,51	1	4
3	"VL-HAMBURG" (Saggau)	201	6,33	1	4
4	MITARBEITER FÜR MITARBEITER (MfM)	146	4,60	1	4
5	VER.DI	1414	44,52	9	36
6	VEREINIGUNG LUFTFAHRT E.V. (VL)	435	13,70	3	12

NR.:	LHT FRANKFURT DELEGIERTEN-LISTEN	STIMMEN JE LISTE	PROZENTE JE LISTE	DELEGIERTE JE LISTE	STIMMEN JE LISTE
1	MITARBEITER FÜR MITARBEITER (MfM)	306	17,01	3	6
2	A.R.T.E.	618	34,35	7	14
3	VER.DI	458	25,46	5	10
4	VEREINIGUNG LUFTFAHRT E.V. (VL)	400	22,23	5	10
5	FREIE MITARBEITERSCHAFT LHT	17	0,94	0	0

Damit ging die Vereinigung Luftfahrt e.V. mit 8 Delegierten und insgesamt 22 Stimmen in die Delegiertenversammlung. A.R.T.E. und VB (HAM) waren etwa gleich stark angetreten, während ver. di das größte Kontingent stellte. Die weiteren Delegierten verteilten sich auf die, oft nur örtlich angetretenen Listen, Mitarbeiter für Mitarbeiter, „Die Münchner“, „Freie Mitarbeiterschaft LHT“, „Zukunft Lufthansa Technik“, „VL-Hamburg“ und durch Personenwahl gewählte Delegierte.

Die 20 Delegierten der LHT Hamburg haben aufgrund der Betriebsgröße je 4, die 20 aus Frankfurt je 2 Stimmen. Die anderen 50 Delegierten haben je eine Stimme. Mit den beiden Leitenden ergab dies insgesamt 92 Delegierte mit 172 Stimmen, die sich am 7. und 8. Mai 2010 im Lufthansa-Schulungszentrum Seeheim zur Delegiertenversammlung mit Wahl der Arbeitnehmervertreter im LHT-Aufsichtsrat getroffen haben (siehe gesonderten Artikel in dieser Ausgabe).

**VL-Redaktion**

# LHT-AR-Wahl

## Ergebnis LHT-AR-Wahl

### Neuer Aufsichtsrat Lufthansa Technik AG

Am 7. und 8. Mai 2010 fand im Lufthansa-Schulungszentrum Seeheim die Delegiertenversammlung zur Wahl der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat der Lufthansa Technik AG statt.

Die 92 Delegierten aus den Betrieben der teilnehmenden Unternehmen mit ihren 172 Stimmen hatten die Wahl zwischen 6 angetretenen Listen für die Arbeitnehmer und den beiden Gewerkschaften GÖD und ver.di. Unverständlich bleibt uns, warum der Wahlvorstand die GÖD als zweite Gewerkschaft zugelassen hatte. Sie hat, wenn überhaupt, nur sehr wenige Mitglieder im Konzern und hat nicht einmal eigene Delegierte gewinnen können. Bei der eigentlichen Wahl

kommt es zwangsläufig zu, meist am Vorabend verabredeten Stimmenbündelungen der Delegierten und einzelnen Gruppierungen, um Mehrheiten für bestimmte Kandidaten bzw. Gewerkschaften herzustellen. Die Arbeitnehmer erhalten 5, die Gewerkschaften 2 Mandate und die Leitenden Angestellten 1 Mandat. Die Kandidaten haben sich im Rahmen der Versammlung persönlich den Delegierten präsentiert. Dann wurden in drei getrennten Wahlgängen die 8 Mitglieder der Arbeitnehmerseite für den 16-köpfigen Aufsichtsrat gewählt.

Beim Wahlgang zur Gewerkschaftsliste gab es 6, bei der Wahl der/des Leitenden 11 ungültige Stimmen. Mit dem Ergebnis sind folgende Kandidaten in den Aufsichtsrat der Lufthansa Technik AG gewählt worden:

NR.:	LHT AUFSICHTSRATSWAHL LISTEN	STIMMEN JE LISTE	PROZENTE JE LISTE	AR JE LISTE
<b>ANGESTELLTE</b>				
1	<b>VB E.V. - DIE UNABHÄNGIGEN LUFTHANSEATEN</b>	26	15,12	1
2	<b>VEREINIGUNG LUFTFAHRT E.V.</b>	26	15,12	1
3	<b>VER.DI</b>	71	41,28	2
4	<b>A.R.T.E.</b>	27	15,70	1
5	<b>MITARBEITER FÜR MITARBEITER (MfM)</b>	22	12,79	0
6	<b>FREIE ARBEITNEHMERSCHAFT LHT</b>	0	0,00	0
<b>GEWERKSCHAFTEN</b>				
1	<b>GÖD WIR FÜR EUCH GÖD</b>	18	10,84	0
2	<b>VER.DI</b>	148	89,16	2
<b>LEITENDE/R</b>				
1	<b>WOLFGANG WEYNELL</b>	151	98,79	1
2	<b>HEIKE HARTMANN</b>	10	6,21	0

Wir freuen uns über das Mandat, das Anke Heß für die Vereinigung Luftfahrt e.V. errungen hat. Außerdem gratulieren wir den neuen Mitgliedern im Aufsichtsrat der LHT zu ihrem verantwortungs-

vollen Amt und wünschen ihnen eine erfolgreiche Arbeit in den kommenden fünf Jahren.

**Der VL-Vorstand**

# 35 Jahre...

Wie alles begann

Am 11. Juli 2010 feiert die Vereinigung Luftfahrt ihren 35. Geburtstag. Zeit für eine kurze Rückschau und einen Blick in die Zukunft.

Im Sommer des Jahres 1975 waren viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unzufrieden mit der Politik - und hier insbesondere der Tarifpolitik - der ÖTV. Folgerichtig wurde ein Aktionsausschuss zur Gründung einer neuen Vereinigung ins Leben gerufen. Diesem Ausschuss gehörten die Herren Orlopp, Bussek, Geiger, Lindenau, Radusch und Bregula an.

Am 11. Juli 1975 war es dann soweit: Während einer Gründungsversammlung, die von dem Ausschuss einberufen wurde, wird die Vereinigung Luftfahrt ins Leben gerufen. Zum ersten Vorsitzenden wird Günther Geiger gewählt.



Der erste Vorstand bestand, neben dem Vorsitzenden, aus Volker Vogel, Bernd Marx, Hans-Joachim Selle und Jürgen Kolb. Als Schriftführerinnen wurden Ingrid Leukel und Sibille Obigt bestimmt.

Es kam damals zu einem Rechtsstreit mit der ÖTV über die Anerkennung der VL als Gewerkschaft. Durch Sammlungen unter den Mitgliedern und unter den Mitgliedern der Vereinigung Cockpit, angeführt von dem damaligen VC-Präsidenten Hans Dieter Gades wurde eine Summe von annähernd 30.000 DM aufgebracht. Die Vereinigung Cockpit hatte uns damals aber nicht nur mit Geld, sondern auch mit tatkräftiger Hilfe ihrer angeschlossenen Anwälte unterstützt. Dies wer-

den wir der Vereinigung Cockpit und dem leider zu früh verstorbenen Präsidenten Hans Dieter Gades nie vergessen.



## Kooperation

Leider gelang es der VL in den siebziger Jahren nicht, „an den Tariftisch zu kommen“. Es wurde also über eine Kooperation mit einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft nachgedacht. Dies konnte natürlich nicht die ÖTV sein - daher führte die VL Gespräche mit der Deutschen Angestellten Gewerkschaft DAG.



Im Jahr 1988 fanden diese Gespräche und Verhandlungen ein gutes Ende und mündeten in einen Kooperationsvertrag mit der DAG. In den folgenden Jahren und bis zum heutigen Tag, sitzen somit VL-Vertreter in der Tarifkommission und gestalten maßgebend die Tarifpolitik mit.

## Herausforderungen

Einschneidende Ereignisse und auch Krisen im Luftverkehr mussten tarifpolitisch und betriebspolitisch begleitet werden. Nennen will ich nur beispielhaft die Aufgliederung des Lufthansakonzerns in Geschäftsfelder, die Herauslösung der Altersversorgung der Mitarbeiterinnen und

# ...Vereinigung Luftfahrt

## Zukünftige Aufgaben

Mitarbeiter aus der VBL. Aber auch Krisen, wie die beiden Golfkriege, SARS, Vogelgrippe, der 11. September 2001 und neuerdings sogar Vulkanausbrüche, wollen betrieblich wie auch tarifpolitisch begleitet werden.

Diesen Herausforderungen stellen und stellten sich auch die Vertreter der VL. Leider gelingt es nicht immer zu 100% die Wünsche und Vorstellungen der Belegschaft in solchen Verhandlungen mit der Geschäftsleitung umzusetzen. Und leider gibt es bis auf den heutigen Tag Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die glauben, dass dies doch möglich sein müsse.

Aber nicht nur mit betrieblichen Themen und tariflichen Themen ist die VL befasst, sondern auch mit der berufspolitischen Komponente des Arbeitslebens.

### Mitgliedschaft bei Aircraft Engineers International



Um besseren Einfluss auf Gesetzgebungs- und Regelungsverfahren zu bekommen, sind wir im Juni 1994 bei Aircraft Engineers International Mitglied geworden. Über diesen Dachverband bekommen wir eine Mitsprache auf der internationalen Ebene.

### Betriebliche Interessenlandschaft

Die betriebliche Interessenlandschaft hat sich in den letzten Jahren, trotz der - wie wir glauben - guten und Arbeitsplatz sichernden Politik von VL, DAG, ÖTV und zuletzt ver.di, stark zergliedert.

Berufsverbände und teilweise recht kuriose Gemeinschaften und Wahlbündnisse tauchen im Betrieb auf. Einige Vertreter dieser Bündnisse schlagen auch Töne an, deren Poesie sich einem nicht unmittelbar sofort erschließt, sondern eher dazu geeignet ist, eine gute Vertretung der Belegschaft zu verunmöglichen.

### Zukünftige Aufgaben

Die VL wird also in den nächsten Jahren sehr gefordert sein, ihren guten Weg, der sich an den Stichworten

- Sicherung der Arbeitsplätze,
- Neuschaffung von Arbeitsplätzen,
- Begrenzung von Leiharbeit,
- Erhalt u. Ausbau der beruflichen Qualifikation,
- angemessene und gute Bezahlung,
- angemessene und gute Altersversorgung orientiert, fortzusetzen.

**Gerade unser „35. Geburtstag“ ist ein Grund, diese Aufgaben der Zukunft guten Mutes und beharrlich anzugehen.**

*Werner Zielina*

# „Great Place to work“

Ende 2009 hatten wir in der VL-Info berichtet, dass LHT zum zweiten Mal an dem Unternehmenswettbewerb „Great Place to work“ teilnimmt. Hier wird der beste Arbeitgeber Deutschlands gesucht. Kern des Wettbewerbs ist eine ausführliche, anonyme Befragung der Beschäftigten zu zentralen Arbeitsplatzthemen wie Führung, Zusammenarbeit, berufliche Entwicklung, Vergütung und Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz. Zusätzlich wird die Qualität der Maßnahmen und Programme der Personalarbeit der Unternehmen untersucht.

## Das Ergebnis ist da

In der Technik News vom März 2010 wurde ein Ergebnis veröffentlicht.

Dieses sagt aus, dass das jetzige Ergebnis kaum von dem Ergebnis aus 2004 abweicht. Laut der Technik News landete LHT bundesweit im Mittelfeld. Das heißt hier Platz 125 von 235 teilnehmenden Unternehmen. Es wurden 1600 zufällig ausgewählte Mitarbeiter über alle Hierarchieebenen befragt. Davon haben 971 Personen teilgenommen. Das ist 61% Rücklauf. Besonders markant ist, dass Mitarbeiter mit Führungsfunktion ein gleiches Antwortverhalten haben, wie Mitarbeiter ohne diese Funktion.

## Industry Leadership

Mit dem oben genannten Ziel vor Augen und dem Ergebnis bei „Great Place to work“, scheint noch einiges an Arbeit bevorzuzustehen. Bei anderen Unternehmen ist es möglich, in ganz praktischen und gar nicht so großen Schritten die Vision zu verwirklichen. Sie können die Interessen der Beschäftigten an positiven und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit den Interessen der Betriebe an Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit verbinden.

Nun sollen erst mal bei der LHT fünf bereichs- und hierarchieübergreifende Teams eingesetzt werden, um das schlechte Ergebnis zu analysieren und Schlüsse daraus zu ziehen. Ebenfalls soll ein Austausch mit „besseren“ Unternehmen stattfinden. Ob das schon hilft?

## Unternehmenskultur

Vertrauen als Führungsinstrument spielt eine wichtige Rolle. Weniger Kontrolle, mehr Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Dies hätte zur Folge, dass flexibel reagiert werden kann, mehr innovative Ideen entstehen und die Wettbewerbsfähigkeit steigt. Vertrauen ist kein moralischer Begriff sondern ein rationaler Wert.

*Auße Heß*



# Bericht AEI Kongress 2009

Bericht vom jährlichen Kongress der AEI (Aircraft Engineers International)

Das „Annual Congress Meeting 2009“ fand vom 23.09.09 bis 27.09.09 in Varna, Bulgarien - Schwarzmeerküste statt. Ausgerichtet durch die AAE (Association of Aviation Engineers in Bulgaria).



Alle Mitglieder wurden durch das AEI Executive Board unter Führung von dem Präsidenten Andreas Georgiades, Zypern recht herzlich begrüßt. Die offizielle Mitgliederzahl (Vereine, Gewerkschaften, Vereinigungen) beläuft sich z.Zt. auf rund 40 „Affiliates“, nachzulesen auf der AEI Homepage <http://www.airengineers.org/>

Bedingt durch die Finanzkrise und der damit verbundenen Wirtschaftskrise hatte sich nur eine kleine Zahl von 12 Organisationen/ „Affiliates“ zum „Annual Congress Meeting 2009“ eingefunden. Einige neue Organisationen aus den Ländern Madagaskar, Finnland und dem Libanon hatten als Beobachter teilgenommen.

## Folgende Themen wurden auf dem AEI-Kongress besprochen:

1. Rückmeldungen zur Medienkampagne „European Authorities Finally Start Responding Positively To AEI Aircraft Safety Warning“, gestartet 2008 in Malmö (Annual Congress Meeting 2008)
2. AEI Technical Affairs report – Meeting April 2009 in Hoofddorp und aus den Arbeitsgruppen der EASA

3. Bericht aus den Arbeitsgruppen in Varna zu der Frage:

Was kann AEI tun, um eine „Just Culture“ – eine gerechtere Kultur zu schaffen?

4. Präsentation von Kapitän Andreas Mateou, Zypern – Kriminalisierung in der Luftfahrt mit anschließender Diskussion

5. Präsentation von Francois Janvier, Standardisierung in der EASA

## Rückmeldungen zur Medienkampagne „European Authorities Finally Start Responding Positively To AEI Aircraft Safety Warning“ von Fred Bruggeman.

Nach dem letzten Kongress in Malmö, folgte eine groß angelegte Medienkampagne.

Hintergrund der Sicherheits- / Medienkampagne war die hohe Anzahl an Findings auf INBOUND-Flights (OUTBOUND 0).

Ein Vorfall sei hier beispielhaft beschrieben:

In der Weihnachtszeit 2008 kam es bei einer europäischen Fluggesellschaft zu Streikmaßnahmen, dabei wurde der Druck auf unsere AEI-Mitglieder so groß, dass die AEI keinen anderen Weg sah und die Piloten Organisation auf die Fakten, „fehlende Einträge“ OUTBOUND aufmerksam machte. Die Piloten-Organisation ignorierte mehr oder weniger die Sachlage. Die AEI informierte die verantwortliche Stelle bei der nationalen Behörde und innerhalb der EASA – wenig Resonanz. Erst als AEI die Fakten auf ihre Homepage stellten und „Ross und Reiter“ nannten, wurde die nationale Behörde aktiv.

Die betroffene Fluggesellschaft wurde als Resultat auf diese Aktion in vielen Bereichen untersucht, was ihr natürlich keine Freunde bereitete. Anstatt die Beschuldigungen aufzuklären, versuchte die Fluggesellschaft den internen Informanten ausfindig zu machen. („shoot the messenger“)

# Bericht AEI Kongress 2009

Bericht vom jährlichen Kongress der AEI (Aircraft Engineers International)

Einen positiven Punkt gab es doch noch: zukünftig werden bei der betroffenen Fluggesellschaft die Nachweise in Verbindung zu den stattgefundenen Flügen als „Standardprocedure“ überprüft.

Für AEI ist „Safety First“ keine PR-Phrase sondern „activity of live“.

## **AEI Technical Affairs Committee Report von Simon McVeign**

In der ATAC Arbeitsgruppe befinden sich AEI-Mitglieder, die sich zum Einen mit den „angedachten“ Veränderungen (NPA- Notice of Proposed Amendments) in den EASA-Vorschriften beschäftigen und zum Anderen direkt in den EASA Arbeitsgruppen (WG = Working Group) mitarbeiten.

John Eagle (ALAE = engl. Gewerkschaft) berichtet von den neuen Lizenzen B3/ ELA oder auch L-Lizenzen, für Luftfahrzeuge unter 2000 kg. Hier fordert die AEI seit längerem eine vergleichbare Ausbildung wie bei den Luftfahrzeugen über 5,7 to. John Eagle´s hartem Einsatz ist es zu verdanken, dass es zukünftig für Mechaniker die an Luftfahrzeugen unter 2,0 to Instandhaltung durchführen wollen, eine vergleichbare Ausbildung wie CAT A gefordert wird (siehe EASA CRD 2008-03).

John Harris (ALAE) arbeitet in der EASA Arbeitsgruppe, die das CRS vereinheitlichen soll. Wie bekannt ist, kann aktuell in der EASA entweder der Single CRS oder der Multi CRS benutzt werden. D.h. der Operator legt die Version fest, nachdem die Instandhaltungsarbeiten freizugeben sind. Da es bedingt durch die zwei möglichen Varianten immer wieder zu Fehlern in der Freigabe von Instandhaltungsarbeit kam, gab die EASA den Auftrag an diese Arbeitsgruppe WG 145.012 eine Lösung zu finden.

Eine mögliche Lösung: Es wird zukünftig nur noch eine CRS-Variante geben, die aus einer Verschmelzung von Single und Multi CRS besteht. Viele Lobbyisten aus der Industrie und den natio-

nen Behörden wollten u.a. auch ein erweitertes CRS an die Flight Crew verteilen. Auch hier ist es John Harris zu verdanken, dass dies nicht möglich wurde.

Ein weiteres Thema ist der Berechtigungsumfang von CAT B2 Lizenzträgern. Wie der Draft der entsprechenden NPA 2007-07 zeigt, wird der Umfang der CAT B2 Berechtigung erweitert und ist somit wieder als gleichwertigen Partner zum CAT B1 zu sehen.

Tord Holen (NFO = norwegische Gewerkschaft) ist als Arbeitsgruppenmitglied zum Thema „Fremdpersonal/ Zeitarbeiter“ eingeteilt - WG 145.022. Hier werden sinnvolle Kontrollen formuliert, um notwendiges Training sowie geforderte Kompetenzen festzustellen.

AEI ATAC Chairman Simon McVeign bedankte sich abschließend bei den entsprechenden Mitgliedern, die keine Kosten gescheut haben, Vertreter in den wichtigen EASA Arbeitsgruppen zu implementieren. Gleichzeitig forderte Simon die restlichen Mitglieder auf, sich noch aktiver am EASA Entwicklungsprozess zu beteiligen.

## **In einem Workshop in Varna/ Bulgarien wurden von zwei Arbeitsgruppen nachfolgende Thesen erarbeitet:**

Frage: Was kann AEI tun, um eine „Just Culture“ eine gerechtere Kultur zu schaffen? z.B. im Fall von Unfällen oder Zwischenfällen

- Medien/ Presse kontaktieren und eine Erklärung zum Zwischenfall aus Sicht der AEI zu formulieren, um dem Management zu zeigen, AEI kennt den Vorfall

- Lobbyarbeit mit der politischen Opposition bei sicherheitsrelevanten Ereignissen

- Weitere AEI Experten zu möglichen EASA Ar-

beitsgruppen schicken

- SMS Safety Management System ist eine rechtliche Forderung - die Regierung darauf hinweisen, wenn Luftfahrzeughalter oder Maintenance-Betriebe diese Forderung nicht erfüllen

- Einführen von Datenbanken, aus denen ersichtlich ist, welcher Luftfahrzeughalter SMS eingeführt hat incl. einer Statistik von Un- und Zwischenfällen.

### **Präsentation von Kapitän Andreas Mateou, Zypern – Kriminalisierung in der Luftfahrt mit anschließender Diskussion**

In der Präsentation ging es mit dem Titel „Air Safety vs. Criminal Investigation“ um die unterschiedliche Untersuchungspraktiken bei Flugunfällen, in den einzelnen EU Staaten und einer teilweise beschuldigenden Berichterstattung ohne jede fachliche Substanz.

Hier werden schnell ohne jede Grundlage, Piloten und Mechaniker zu Schuldigen gemacht.

### **Diskussion „Helios“: Eine B737-300 der Fluggesellschaft Helios stürzte am 14.08.2005 in der Nähe von Athen ab. An Bord befanden sich 115 Passagiere und sechs Besatzungsmitglieder. Es gab keine Überlebenden.**



Bedingt durch umständliche Untersuchungen (gleichzeitig in zwei Ländern), unterschiedlichen Berichten und Ergebnissen, kam es aus der Diskussion heraus zu der Anregung, dass in der EASA oder der EU einen „European court“ mit Spezialisten und Rechten wie in anderen Bereichen geschaffen werden sollte, z.B. Atomenergie.

In den USA gibt es vergleichbar das „US NTSB“

National Transport Safety Board. Das NTSB ist eine unabhängig, US-weit agierende Agentur, die durch den US Kongress gestützt wird. Das NTSB wird mit jeder Untersuchung beauftragt, wenn es in der zivilen Luftfahrt zu einem Zwischen- oder Unfall gekommen ist. Von so einem europaweit handelndem EU-Board könnte die EU/EASA nur profitieren.



### **Francois Janvier stellte in seiner Präsentation die Aufgaben der Hauptabteilung „Standardisierung“ vor.**

Die JAA hat zum 30.06.2009 aufgehört zu existieren. Die EASA hat alle Aufgaben im Bezug zu den Nicht-EU-Staaten übernommen. In einer Übersicht wurden die Staaten außerhalb der EASA dargestellt, die in einer bestimmten Beziehung zur EASA standen. Francois erklärte den Aufbau der europäischen Gesetze, das Vorschriftensystem, die Aufsichts-Rolle der EASA und das Zusammenspiel der verschiedenen Rollen - EU-Kommission, der EASA und der nationalen Behörden.

Er erklärte den Weg der EASA und den sich ändernden Aufgaben, heutzutage gehören die Zusammenführung der Luftverkehrsräume ebenso dazu wie die zivilen Flugplätze. Es wurde die neue EASA Rolle erklärt, die die bilateralen Abkommen zwischen einzelnen EU-Staaten und Nicht EU-Staaten auf die gesamte EU transferieren muss.

### **Schlusswort**

Ich möchte mich an dieser Stelle für die herzliche Aufnahme durch die AAE bedanken. Bulgarien befindet sich seit nunmehr 2 Jahren in der EU und man spürt in vielen privaten Gesprächen die Anstrengung der Kollegen...

# Wer ist die AEI ?



## Wer ist die AEI (Aircraft Engineers International)?

Die ersten Bemühungen zur Gründung der AEI begannen im Jahr 1972, als in Australien die Australian Licensed Aircraft Engineers Association, in Großbritannien die United Kingdom Licensed Aircraft Engineers und in Indien die Indian Association gegründet wurden. Es wurde somit die Möglichkeit zur Bildung eines internationalen Gremiums der Licensed Aircraft Engineers geschaffen, um diese weltweit zu repräsentieren. Die Entwicklung wurde beschleunigt, nach dem sich die AEI mit der Norwegischen NFO und der Schwedischen SFF im Jahr 1976 zusammenschloss und sich in der Zentrale in London niedergelassen hatte. Von London aus fand eine stetige Expansion statt und im Jahre 2008 gab es 44 Verbände in 35 Ländern mit mehr als 46.000 lizenzierten Aircraft Engineers. Zu diesen Verbänden zählt natürlich auch als „Deutscher Verband“ die Vereinigung Luftfahrt e.V.

**Aircraft Engineers International ist eine unpolitische Organisation und das einzige Internationale Gremium der lizenzierten Wartungstechniker.**

Die AEI hält eine konstante Verbindung zu Flight Crew Verbänden, die natürlich sehr wichtig ist, um gemeinsame Interessen in den wichtigsten Aspekten des Luftverkehrs zu wahren, nämlich, der Sicherheit im Flugbetrieb und der Wartung.

Aircraft Engineers International (AEI) ist die internationale Organisation, die die Interessen

der Flugzeug-Ingenieure weltweit fördert. Ihr Ziel ist die Bindung zwischen den Mitgliedern und Problemlösungen einzelner angeschlossener Verbände als Einheit.

Eine Organisation wie die AEI ist in allen Aspekten der Zivilluftfahrt sehr aktiv. Ihr Hauptanliegen ist natürlich der Schutz der Interessen ihrer Mitglieder in der internationalen Zivilluftfahrt-Umgebung. Des Weiteren die Beobachtung und Untersuchung der Veränderungen, die sich in diesem Bereich ergeben und natürlich die Frage, welche Rolle die Aircraft Engineers International dabei spielen kann. Die Wahrung der erforderlichen hohen Standards für die Flugzeug-Ingenieure weltweit gehört ebenso dazu, wie die Qualifikationen einschließlich Ausbildung und sogar der Ausbau des aktuellen Status des Licensed Aircraft Engineers Wartung.

Die AEI-Teilnahme an verschiedenen internationalen Verbänden und Gremien zielt auf die Aufrechterhaltung der hohen Standards der Aircraft Maintenance ab - etwas, dass durch den zunehmenden wirtschaftlichen Druck ständig bedroht ist.

Ein weiteres ständiges Anliegen der AEI ist die Weiterentwicklung aller Tochterorganisationen. Die Expansionspläne zielen auf eine erhöhte Mitgliederzahl durch Integration von ehemals osteuropäischen sowie amerikanischen und asiatischen Ländern.

Viel Aufwand wird auch für die Koordinierung der internationalen Beziehungen zwischen den Tochterorganisationen betrieben, so dass Informationen, wenn nötig, frei verfügbar sind. Grenzüberschreitende Aktivitäten werden vorangetrieben und, wenn erforderlich, auch organisiert.

Ein Paradebeispiel für internationale Anstrengung ist der Beitrag der AEI bei JAA- und EASA-Entscheidungsfindungen durch eigene Teilnahme und Intonation ihrer Politik auf Wartungsfragen.

# Kongress 2010 in Hamburg

Ausrichtung des AEI Annual Congress 2010 durch die Vereinigung Luftfahrt e.V.

Involviert ist die AEI auch bei Fusionen, Allianzen etc., insbesondere im Bereich des besseren Human Resources Managements.

Der AEI Vorstand wird nach demokratischen Wahlverfahren auf jährlichen Kongressen gewählt. Die Kongresse finden jedes Mal in einem anderen Land statt. Der Vorstand besteht aus dem Präsidenten, einem Vize-Präsidenten, einem Generalsekretär, einem Schatzmeister und regionalen Sekretären. Er trifft sich regelmäßig vier Mal pro Jahr. Er beschließt außerordentliche Sitzungen, wenn besondere Umstände dieses erforderlich machen. Aktuelle Themen werden durch häufige Treffen des Vorstandes behandelt, die Verbandsmitglieder werden regelmäßig und mit ausführlicher Dokumentation über diese Treffen und deren Ergebnisse informiert.

## Ausblick AEI-Kongress 2010 in Hamburg

In diesem Jahr findet der alljährliche AEI Annual Congress vom 21.09.2010 bis 25.09.2010 in Hamburg statt.

Ausrichter dieses Events ist die Vereinigung Luftfahrt e.V. mit Unterstützung des Bundesverbandes Prüfer von Luftfahrtgerät (BPvL) e.V. Das sogenannte „Kick Off Meeting“ für die Kongressvorbereitungen fand bereits rechtzeitig am 10.03.2009 im VL Büro in Groß Gerau statt. In der Diskussion um das Tagungshotel, sowie um die Ansprüche, die die AEI an uns als Ausrichter und das Hotel gestellt hatte, gab es viele Ungereimtheiten, so dass eine Hotelreservierung erst Ende April 2010 zustande kam.

*Thomas Willroth*



# Frühauslerner 2010

Ausbildung ja - Übernahme nein!?

## **Die Berufsausbildung ist der Grundstein fürs Leben.**

Jahr für Jahr beginnen hunderte von jungen Menschen eine begehrte Ausbildung bei der Lufthansa Technik. Motiviert, engagiert und fleißig stellen sie sich tagtäglich den sehr speziellen Ausbildungsberufen bei der LHT.

Bei der Frage, wie finde ich die richtigen Azubis, gehen viele Unternehmen in Deutschland immer öfter leer aus und können ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen, obwohl sie deutlich um die Gunst der jungen Menschen buhlen. 2009 blieben 3937 „gemeldete“ Ausbildungsplätze unbesetzt, und das alleine nur in der Hansestadt Hamburg.

Was aber in 2010 mit unseren Frühauslern geplant ist, die, wie jedes Jahr, zu den „Besten ihres Jahrgangs“ zählen, die stets zuverlässig hohe Leistung gezeigt haben, das lässt selbst einem hart gesottenen Gewerkschafter das Blut in den Adern erstarren. Die Geschäftsleitung zeigt sich bei der Frage, Frühauslerner direkt zu übernehmen, unnachgiebig.

## **„...doch übernehmen können wir aus wirtschaftlichen Erwägungen keine Frühauslerner“**

Die lapidare Auskunft war ebenso nüchtern wie trocken: „Wir haben zwar ein Herz für junge Menschen, das belegen unsere Ausbildungsquoten deutlich, doch übernehmen können wir aus wirtschaftlichen Erwägungen keine Frühauslerner“. Eine Übernahme bei dem fast „hausinternen“ Arbeitsverleihunternehmen könnte angeboten werden, so die GL.

## **Mit Blick auf die demographische Entwicklung, brauchen Unternehmen qualifizierten Nachwuchs - dringender denn je!**

Und das nicht an der langen Leine im Arbeitsver-

leihsegment, sondern durch feste Übernahme mit Zukunft bei der LHT.

Gerade jetzt, in so genannten schwachen Zeiten, sollten Konzerne und Unternehmen erst richtig aufrüsten, damit sie dem Wettbewerb im konjunkturellen Aufschwung mit einer starken Mannschaft immer eine Nase voraus sind. Umso fragwürdiger ist daher die Entscheidung unserer Geschäftsleitung bei diesem heiklen Thema.

Da solche Botschaften auch nicht innerhalb des Firmengeländes bleiben, bringen sie einem Unternehmen in der Außenwirkung oftmals auch noch ein negatives Image ein.

## **„Ausbildung ja - Übernahme nein, ein Anzeichen von Schwäche“?!**

Als Betriebsräte und Gewerkschafter werden wir uns mit der Geschäftsleitung in dieser Frage reiben müssen, weil vielleicht nicht alle Möglichkeiten zur Übernahme geprüft wurden.

Es scheint weltfremd, dass die ca. 35 Frühauslerner die Personalkostenstruktur der Lufthansa Technik ins Wanken bringen würden. Es kann sich keiner damit herausreden, eine spezielle strategische Ausrichtung zu verfolgen, um viel Geld sparen zu helfen. Das Unternehmen kann dadurch zwar temporär etwas einsparen, auf lange Sicht verliert es aber nicht nur das Image, sondern auch den Anschluss!

## **Wenn ein Unternehmen so mit den Menschen spielt, verspielt man am Ende auch noch die Gunst des Kunden.**

Eine Meinung von

*Jörg Deitze*



## Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Vereinigung Luffahrt 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: \_\_\_\_\_  
EMailadresse: \_\_\_\_\_  
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 Luffahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luffahrt.  
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 Luffahrt 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, Elbchaussee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de

# „Roll out“ Werner Zielina

Der am 24. November 1951 geborene und seit 1973 bei der Lufthansa Technik beschäftigte Werner Zielina wurde am Nachmittag des 28. April 2010 in einer launigen Feier in der „Jumbo-Halle“ in Frankfurt offiziell aus den Diensten der Lufthansa Technik AG und als Betriebsrat in den Freizeitblock der Altersteilzeit verabschiedet.

Viele Aktive und „alte Hasen“ aus dem Kollegenkreis, der Geschäftsleitung, den Betriebsräten, von ver.di und VL, waren zum Teil von weit her angereist, um Werner die ihm gebührende Ehre zu erweisen.

Alle Reden waren dem ganz besonderen, manchmal sarkastischen Humor von Werner angepasst worden und trafen unter begeistertem Beifall der großen Zahl der Anwesenden immer ins Schwarze.

## Humorvolle Reden

Die Rednerliste eröffnete der neue Betriebsratsvorsitzende LHT Frankfurt, Manfred Hierold, mit einem Erfahrungsbericht aus der gemeinsamen Betriebsratsarbeit. Er übergab eine Reihe „richtiger“ aber auch „witziger“ Geschenke. Dazu gehörte u.a. ein antikes „C-Netz-Telefon“ und ein von der Technik selbstgebautes, „mobiles EKG-Zentrum“.

## „Schotti“

Frank „Schotti“ Schott legte in seiner Rede die Schwerpunkte auf die VL-Aktivitäten. Er stellte fest, dass Werner am 26. August 1987 zum stellvertretenden Vorsitzenden und am 24. Oktober 1995 zum 6. Vorsitzenden der VL gewählt wurde. Er ist also bis dato 8 Jahre als Stellvertreter und 15 Jahre als Vorsitzender aktiv. Damit hält er mit Abstand die längste Amtszeit im VL-Bundesvorstand. Da „Schotti“ seine Highlights mit zeitgleichen Weltereignissen untermalt und seine Statistiken nicht in Jahren sondern in Tagen aufgerechnet hatte, fand er dabei heraus, dass Werner heute mit 5300 Tagen als VL-Vorsitzender Jubiläum feiere.

## Uwe Mukrasch

Der Arbeitsdirektor Uwe Mukrasch würdigte ausführlich die Verdienste von Werner Zielina als Aufsichtsrat, Betriebsrat und Tarifpartner für die LHT in einer Rede, die er humoristisch um dessen Lieblingswort „strubbelisch“ herum aufgebaut hatte.



## Stephanie Sedat

Stephanie Sedat ging in ihrer Rede am Beispiel „Anspruchsvolle Zusatzqualifikation“ auf seine Kompetenz und Lösungsorientierung als Betriebsrat ein. In diesem Zusammenhang habe sie das Wort „zertextet“ kennen gelernt. Manche kennen ähnliches auch noch als „verweilbächert“. Weil Werner auch wohl öfter die Vorstellungen der Geschäftsleitung als „Ikebana-Zusatzausbildung“ betitulierte, bekam er zur „Strafe“ einen Ikebana-Kurs geschenkt. Zur großen Freude von Werner verabschiedeten sich Frau Sedat und die mit ihr angetretenen Damen aus ihrem Team (es war auch ein Herr dabei) mit Umarmung und Küsschen bei ihm.

## Thomas Gockel

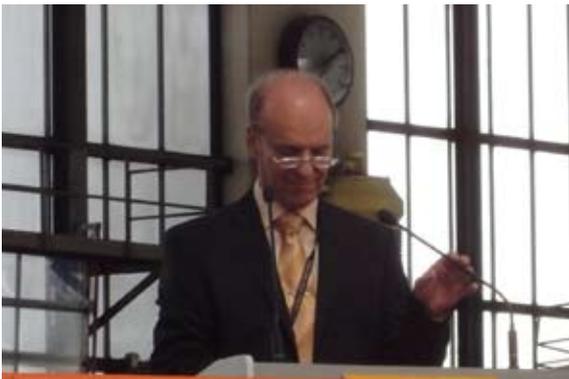
Thomas Gockel, FRA WB, stellte die Abschnitte der Laufbahn des „Elektrikers“ (ERI) Werner Zielina anhand einer liebevoll zusammengebauten Schaltplatte dar und übergab sie ihm für später nutzbaren Nachvollzug.

## Peter Gnirs

Des Weiteren sprach Peter Gnirs, FRA WB6, als Vertreter der Halle 5 und ebenfalls Mitorganisator der Verabschiedung, einige Dankesworte.

Alle Redner würdigten die hohe Kompetenz, das diplomatische Geschick, die unbegrenzte Fachkenntnis und Erfahrung sowie die persönliche Autorität von Werner Zielina, dankten mit Geschenken für die Zusammenarbeit und bedauerten, zukünftig darauf verzichten zu müssen.

Werner Zielina dankte den Laudatoren auf seine eigene Art in einer ergreifenden Erwiderung. Dabei ergänzte er die Liste der auch auf ihn zurückgehenden Worte um die Begriffe „Nichtgespräch“ und „Nichtpapier“. Er bedankte sich bei allen für die einfallreichen Geschenke, die erfahrungsreiche Zeit bei der LHT und die von der Geschäftsleitung, Gabi Schimmele und Isabel Roosen organisierte Feier.



## Buffet und „roll out“



Die anwesenden Gäste genossen anschließend bei ihren Gesprächen über alte Zeiten an „runden Tischen“ alkoholfreie Getränke und ein umfangreiches Buffet.



Zum Abschluss der Veranstaltung wurde Werner mit seiner Familie an Bord der in der Halle positionierten Vickers Viscount gebeten, die dann mit vereinten Kräften aller Anwesenden zum „roll out“ auf das Hallenvorfeld gezogen wurde.

Am 3. Mai wurden Werner Zielina und Willi Rörig im Rahmen einer Sitzung der ver.di Konzentration von Erhard Ott mit entsprechender Würdigung ihrer Aktivitäten aus diesem Gremium verabschiedet.

Bevor Werner allerdings von der Vereinigung Luftfahrt e.V. verabschiedet werden kann, dauert es noch ein Weilchen, denn wir wollen uns mindestens noch bis zur Delegiertenversammlung 2010 auf seine Führung stützen können.

## Die Redaktion

# Das Letzte

„Great Place to work“

## Das Letzte: „Suchbild“



**Sie brauchen gar nicht erst zu suchen! - Der LHT-Industry-Leader-Vorstand ist abermals nicht unter den „100 Best Companies to Work“ zu finden.**

Ausgezeichnet wurden gemäß Definition „great-place-to-work“ nur Betriebe mit Arbeitsplätzen: „an denen die Mitarbeiter den Menschen vertrauen, für die sie arbeiten, stolz sind auf das, was sie tun und Freude an der Zusammenarbeit mit anderen haben.“

Genauer: Die Beziehung zwischen Mitarbeitern und Management, zwischen Mitarbeitern und ihrer Arbeitstätigkeit sowie dem Unternehmen bzw. der Organisation. Und letztlich die Beziehung zwischen Mitarbeitern untereinander.

Die LHT hat seit Bestehen scheinbar höherrangige Ziele.

## „Upgrade to Industry Leadership“!

Kostensenkung und nachhaltige Spitzenprofitabilität, die das Personal scheinbar auf Begriffe wie „Resource“ und „Kostenfaktor“ reduzieren. Ein Umdenken in der Personalpolitik ist, wenn man sich die LHT-Auswertung sowohl bei Unterebenen und Führungskräften (!! ) genauer betrachtet, rückblickend seit der letzten Umfrage nicht erkennbar.

Obwohl unabhängige Studien zeigen, dass Unternehmen der amerikanischen FORTUNE Besten-Liste höhere Renditen als ihre Mitbe-

werber erzielen. Soll heißen: Investitionen in Ihre Mitarbeiter, ob in die demografischen und gesundheitspolitischen Herausforderungen oder in die leistungsorientierte Vergütung, sind letztlich Investitionen - die Schubkraft - für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens.

**Für LHT-Finanz- und Produktionsvorstände ein Graus. Prinzip...„nicht evaluierbar\*“ . Lieber schwelgt „Mann“ Schulter klopfend - in teilweise - erfolgreichen 120 Leanprojekten.**

Die ausgezeichneten Betriebe denken weiter: Christoph Dänzer-Vanotti - Personalvorstand und Arbeitsdirektor E.ON AG: „Wir wissen als Unternehmen, dass man seinen Mitarbeitern mehr bieten muss, als ein attraktives Gehalt.“

LHT Resümee: Wenn „Mann“ nicht mehr weiter weiß – bildet „Mann“ fünf bereichs- und hierarchieübergreifende Arbeitskreise. Bitte schlank und schnell. Wichtiger wäre es, erste qualitative Zeichen am Tariftisch zu setzen. Weitere, in dem „Mann“ mehr über zukunftsfähige Personalpolitik am Standort Deutschland, als über Lean- und Magersucht rasoniert...

**Auch das kann langfristig lohnenswertes Unternehmensziel sein:**



Bilder aus: <http://www.greatplacetowork.de/> /

\*untersucht, finanziell nicht bewertet