



# INFO

September 2010



## DLH Tarifrunde 2010

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



# Einführung A380

Reibungslose Einführung des A380

**Der erste Lufthansa-A380, die D-AIMA, wurde am 19.05.2010 in Frankfurt mit großem Bahnhof, leider bei schlechtem Wetter, in Empfang genommen.**

Anfang Juni hat der Airbus die Deutsche Nationalelf nach Südafrika geflogen und nach der WM auch wieder abgeholt. Seine Hauptstrecke führte bisher nach Tokio. Die einzige Verspätung bestand bisher darin, auf eine (mit Delay eingeflogene) Shakira zu warten. Ansonsten hört und sieht man nicht viel von dem Flugzeug.

Bevor allerdings ein A380 in der Frankfurter Halle stand, hatte LHT schon einen Vertrag mit Quantas über C-Checks abschließen können. Dies spricht für die hohe Professionalität und den Ruf unserer Techniker.

Seit dem 21.07.2010 befindet sich nun auch die D-AIMB in Frankfurt. Ebenfalls ohne großes Aufsehen.

**-bereichsübergreifendes Einführungsmanagement bei LHT, Passage, Fraport, LTT usw.**

**- ausreichende Anzahl gut geschulten und hoch motivierten Personals**

**- Wissenstransfer von Airbus und anderen Betreibern**

**- Maintainability - Validierung der AMM-Tasks in Toulouse am Flugzeug**

**- exklusive Zuständigkeit**

Sicher hat auch das verspätete Eintreffen des Flugzeugs dazu beigetragen, dass alle Mitarbeiter umso besser geschult waren. Sogar ohne Flugzeug vor Ort hat sich die gesamte A380-Mannschaft bestens vorbereitet und sich auch in Eigeninitiative sehr viel Wissen angeeignet. Diese Kenntnisse lassen sich ab Ende August und Ende Oktober ebenfalls auf die nächsten beiden A380 anwenden.

**Es wäre zu wünschen, dass die im Team vorhandene Stimmung so bleibt, wie sie ist. Sie lässt den Spirit A380 und somit den Zusammenhalt als Team spüren.**

*Auze Heff*

Warum ist das so? Liegt es am guten Flugzeug, an der räumlichen Entfernung der LHT-Basis zur A380-Halle oder im Wesentlichen an folgenden Maßnahmen:

# Azubi Übernahme

Gute Botschaft für unsere Azubis

**In einem harten Tauziehen mit der Geschäftsleitung ist es gelungen, dass ein Großteil der diesjährigen Frühauslerner übernommen werden konnte.**

Der Betriebsrat und die Auszubildendenvertretung, Hand in Hand, haben einen harten Dialog mit der Geschäftsleitung darüber geführt, wann, wo und wie, die Übernahme der jungen Menschen realisiert werden könnte.



Sehr gefreut haben wir uns in diesem Zusammenhang darüber, dass wir in sachlichen Diskussionen erläutern konnten, wie eine negative und gleichermaßen harte Haltung eines Unternehmens auf das wirtschaftliche Umfeld ausstrahlen könnte und welche Folgen daraus resultieren würden.

Auch stand die jahrelange, gute und auch gedeihliche Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vor einer Nagelprobe, da unsere Botschaften, die sich in täglichen Gesprächen mit den betrieblichen Führungskräften herauskristallisierten, eindeutige Botschaften waren, die deutlich in Richtung Übernahme dieser jungen Menschen zielten.

Und der Vorstand hatte verstanden, dass es der betrieblichen Mannschaft wichtig ist, niemals die Gefühle von Menschen zu ignorieren und ihnen stattdessen mit der nötigen Wertschätzung begegnet wird.

Trotz der gefundenen Lösungsansätze konnte leider nicht für alle ein Platz gefunden werden und der demographische Wandel kommt unweigerlich näher, Stück für Stück!

Sollte die GL glauben, dass gut ausgebildete Fachkräfte in Zukunft auf Bäumen wachsen, so irrt sie, und zwar gewaltig!

Es ist schön zu sehen, dass gerade in schwierigen Zeiten eine Mannschaft zusammenhält und Interessierte, Neueinsteiger und Auszubildende erkennen, dass es schön ist bei der Lufthansa Technik zu arbeiten.

**Für diese Solidarität der Mannschaft gegenüber unseren Azubis möchten wir uns im Namen des ganzen Betriebsrates ganz herzlich bei Euch bedanken.**

Wo Menschen sich wohl fühlen, wo sie gut aufgenommen werden, wo sie tagtäglich gerne zur Arbeit kommen, da klappt das auch mit der Motivation, die seit einiger Zeit wohl deutlich gelitten hatte.

Auch eine Geschäftsleitung muss dieses Zusammenhaltsgefühl vermitteln und vorleben, damit die Ursprungswerte der großen Lufthansafamilie wieder hergestellt werden und sich somit die notwendigen Kräfte wieder entfalten können.

Auch dürften die Umfragewerte für "Great Place to work" dann wieder stimmen!

Euer

*Jörg Deize*

# Interview

Interview mit Anke Hess

**Anke Heß: Leidenschaftliche Motorradfahrerin und Handballerin, 29 Jahre bei DLH/LHT, 1. Fachkraft als Flugzeugelektronikerin in der Wartung und 8 Jahre freigestellte Betriebsrätin in Frankfurt. BR-Spitzenkandidatin der VL 2010 und nun ganz aktuell Arbeitnehmervertreterin im neugewählten LHT-Aufsichtsrat.**



**VL-Info:** Welche Themen haben Dich angeregt, die Ehrenämter auf Dich zu nehmen und was möchtest Du in Zukunft gerne bewegen?

**Anke Heß:** Wer reden will braucht eine Stimme. Der Betriebsrat und die Arbeitnehmervertreter sind die Stimmen der Belegschaft. In beiden Gremien kann ich bei vielen Themen mitreden. Zwar nicht überall entscheiden, aber Entscheidungen beeinflussen. Ich kann Veränderungen anstoßen, Themen mitgestalten und erhalte Einblick in das Unternehmen.

Meine maßgeblichen Themen für die Zukunft

sind: Gesundheitsmanagement, demografischer Wandel und soziale Einrichtungen. Themen, die die Mitarbeiter als Menschen im Unternehmen wertschätzen.

**VL-Info:** Wo werden aus Deiner Sicht die nächsten Konfliktfelder in der LHT und speziell in der Wartung liegen?

**Anke Heß:** Gegenfrage: „Wie lassen sich Konfliktfelder in der Zukunft möglichst vermeiden?“

Im Jahr 2005 gab es z.B. eine Vereinbarung „Perspektive Technik“. Die damals Verantwortlichen der Geschäftsleitung sowie die Arbeitnehmer standen offenbar zum damaligen Zeitpunkt vor derselben Frage. Gelöst wurde sie durch das oben genannte Vertragswerk, welches die Zukunft bis 2009 sehr gut regelte.

„Proud to copy“ – warum also nicht gemeinsam wieder über die Zukunft reden? Wichtige Eckpunkte wie z.B. Azubi-Übernahme, Personalentwicklung und Standortsicherung wären meines Erachtens zu betrachten und eventuell vertraglich zu regeln.

**VL-Info:** In Deiner Rede vor den Delegierten der LHT-Aufsichtsratswahl in Seeheim hast Du Handlungsbedarf beim Gesundheitsmanagement und den demografischen Herausforderungen angemahnt. Was meinst Du damit?

**Anke Heß:** LHT hat kein professionelles Gesundheitsmanagement. Einzig Maßnahmen zur Gesundheitsförderung stehen zur Verfügung. Je höher die beständig steigenden Anforderungen an die immer älter werdende Belegschaft wachsen, umso mehr muss ein Unternehmen die Gesundheit der Menschen in den Fokus nehmen.

Spätestens in der 2. Hälfte dieses Jahrzehnts wird es vermutlich zu großen Rekrutierungsproblemen neuer Azubis und Mitarbeitern kommen. Dies muss unsere Geschäftsleitung endlich zur Kenntnis nehmen und durch Maßnahmen, die heute schon erfolgen müssten, entsprechend reagieren.

**VL-Info:** Du engagiert Dich vielfältig in sozialen Spannungsfeldern zwischen Mitarbeitern und Geschäftsleitung. Was macht ein soziales Unternehmen aus?

**Anke Heß:** Wie schon Herr Mayrhuber sagte: „Nur ein profitables Unternehmen ist ein soziales Unternehmen.“ Dies kann man auch genau andersherum betrachten.

Sozial ist, lt. Wikipedia, wer durch eigene Leistung zum Wohlstand aller beiträgt. Solches Verhalten spiegelt für mich wider, wenn unser Unternehmen Arbeitsplätze schafft, Azubis übernimmt, Leiharbeiter tatsächlich nur zur Spitzenabdeckung ins Unternehmen holt und interne soziale Einrichtungen fördert.

**VL-Info:** LHT hat sich bei der Umfrage „great-place-to-work“ nicht gerade mit Ruhm bekleckert. Wo muss sich die LHT gezielt verbessern?

**Anke Heß:** Wenn man sich das vorgestellte Ergebnis im „Lufthansa“ anschaut, gibt es 3 Hauptgründe für das schlechte Abschneiden:

1. Führung: Offenbar fehlt der Belegschaft das Vertrauen in die nächst höhere Führungsebene. Diese Ebene hat bemerkenswerter Weise das gleiche Problem mit ihrer Führungsebene. Dieses „Phänomen“ scheint sich bis „ganz nach oben“ durchzuziehen. Nach meiner Ansicht muss unsere Unternehmensleitung einen entscheidenden Beitrag zum Vertrauensaufbau leisten.

2. Kommunikation: Wo nicht, wenig oder falsch miteinander gesprochen wird, funktioniert weder zusammen Leben noch zusammen Arbeiten. Eine alte Erkenntnis! Liegt es an den Vorgesetzten, die, ähnlich wie beim „Vertrauen“, von „oben“ nicht richtig informiert werden? Ist es die Filterwirkung, die beim Informationsfluss in beide Richtungen dermaßen stark ist, dass nichts Verständliches mehr ankommt? Können Vorgesetzte sich nicht mehr klar ausdrücken? In all diesen Fragen steckt wahrscheinlich auch eine Antwort.

3. Partizipation: Teilhaben, mitentscheiden, sich eingebunden fühlen. Stichworte die bei LHT offenbar zu kurz kommen. Die Kolleginnen und Kollegen haben den Eindruck, nur noch Befehle zu empfangen. Verwunderlich, dass der Eindruck entsteht! Denn es gibt doch LOS, Lean, Kaizen, 5S, KVP mit ihren vielen Arbeitsgruppen, in denen sich die Teilnehmer sehr wohl einbringen. Warum also das schlechte Abschneiden in diesem Punkt? Haben diese Kollegen keinen Fragebogen erhalten? Oder haben sie über ihr Antwortverhalten darstellen wollen, dass ihre Mitarbeit und Meinung in solchen Gruppen nicht ernst genommen wird? Der beste Berater einer Firma ist noch immer der Mitarbeiter. Wenn man ihn ernst nimmt, dann können beide Seiten partizipieren.

**VL-Info:** Du bist als VL-Vorsitzende des Ortsverbandes Frankfurt auch ver.di Mitglied. Der Tarifabschluss vom Juli wird in der Wartung pro und kontra diskutiert. Die reale tarifpolitische Durchsetzungskraft scheint immer mehr abzunehmen. Hand aufs Herz: Was glaubst Du, woran das liegt?

**Anke Heß:** Mangelnde Solidarität. Solange die Kollegen sagen: „Es geht auch ohne mich als Gewerkschaftsmitglied.“; „Ich bekomme tarifliche Leistungen, ohne dass ich Mitglied bin – warum also eintreten?“; „Ich fühle mich nicht vertreten, meine Erwartungen sind höher und die Ergebnisse weit darunter.“ Eine Zersplitterung in Gruppierungen, die nur Einzelinteressen vertreten, ist die Folge und die Durchsetzungskraft wird immer schwächer. Eine Verszeile aus einem Lied der Arbeiterbewegung besagt: „Alle Räder stehen still, wenn Dein starker Arm es will.“ Wenn das wieder passieren soll, muss jeder dazu beitragen. Gemeinsam sind wir stark!

**VL-Info:** Vielen Dank für das Gespräch.

# DLH Tarifrunde 2010

Bericht aus der Tarifkommission

**Am Morgen des 07.07.2010 haben sich ver.di und Lufthansa auf einen Eckpunktekatalog zur diesjährigen Tarifrunde geeinigt und vereinbart, im September die Verhandlungen zu den einzelnen Eckpunkten weiterzuführen.**

Hierzu gibt es aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen Verständnisfragen, die wir an dieser Stelle zu klären versuchen.

**Wird es wieder eine Regelung zur Ergebnisbeteiligung geben?**

Zum Einen wird es einen Tarifvertrag zur Ergebnisbeteiligung geben, zum Anderen ist der „Deckel“ weg. Weitere Einzelheiten werden noch geklärt werden müssen, wie z.B. die genaue Definition der „operativen Marge“.

**Wie ist die Altersteilzeit nunmehr geregelt?**

Da das Gesetz zur Altersteilzeit ausgelaufen ist und Lufthansa nunmehr keine Zuschüsse mehr für die Aufstockung des Nettogehalts erhält, wurde folgendes Angebot unterbreitet, welches nicht mehr nach oben verhandelbar ist:

Lufthansa stockt das Brutto-Gehalt auf 75 % auf.

Spätestens bei Beginn der Altersteilzeit muss das 57. Lebensjahr vollendet sein.

Die Laufzeit der Altersteilzeit beträgt längstens 6 Jahre (3 Jahre Arbeitsphase, 3 Jahre Freizeitblock).

Ein Anspruch auf Altersteilzeit besteht grundsätzlich nicht; für Kolleginnen und Kollegen im Schichtbetrieb wird eine Quote von 20% des jeweiligen Jahrgangs eingeführt. Innerhalb dieser Quote wird es für diesen Kollegenkreis einen Anspruch auf Altersteilzeit geben.

Die genauen Einzelheiten, wie Verteilung der Quote, Ausschlusskriterien und weitere organisatorische Fragen zur Umsetzung, werden im

September mit Lufthansa ausgehandelt und festgelegt. Bis dahin müssen sich alle interessierten Kolleginnen und Kollegen leider noch gedulden

**Was passiert mit dem Schichtarbeiterfond?**

Das Volumen des Schichtarbeiterfonds beträgt derzeit nach Angaben von Lufthansa 5,8 Mio. Euro. Der Arbeitgeber wollte dieses Volumen komplett zur Aufstockung der ATZ für Schichtgänger nutzen und danach den Fond schließen.

Im Rahmen der Verhandlungen hat die ver.di-Kommission nunmehr erreicht, dass 60% dieses Volumens genutzt werden, um den Schichtgängern, die in die neue Altersteilzeit gehen werden, einen weiteren Zuschuss auf den Aufstockungsbetrag ermöglichen zu können.

Die restlichen 40% des Volumens verbleiben im Schichtarbeiterfonds, der auch zukünftig weiter geführt wird.

Auch hier müssen im September die weiteren Einzelheiten, hier besonders der Verteilungsmodus, mit dem Arbeitgeber geklärt werden.

**Was wurde zum Thema Leiharbeit erreicht?**

Im Laufe der Verhandlungen ist es der Tarifkommission gelungen, sich mit Lufthansa auf eine Begrenzung der Leiharbeit in den Unternehmen des Konzerns in Höhe von 12,5% als auch einen maximalen Einsatz von höchstens 2,5 Jahren zu verständigen. Dennoch gibt es hier noch eine Reihe von Fragen zur Umsetzung, die es ebenfalls im September zu klären gilt.

**Wird es wieder eine Krisenklausel geben?**

Ja, in diesem Punkt konnte sich Lufthansa durchsetzen. Der der Tarifkommission vorgelegte Entwurf jedoch wurde einstimmig abgelehnt und ein eigener Vorschlag erarbeitet, welcher im Gegenzug der Lufthansa übergeben wurde.

Unser wichtigster Punkt ist, dass nur die Tarifpartner alleine den Krisenfall einvernehmlich erklären dürfen. Die Hinzuziehung einer dritten Instanz, wie z.B. einem Wirtschaftsprüfer, wird unsererseits abgelehnt.

**Weiterhin kann es nicht sein, dass das unternehmerische Risiko alleine bei den Beschäftigten liegen soll.**

Die weiteren Gespräche zur Krisenklausel werden daher nicht einfach werden, da die Standpunkte beider Seiten zu diesem Thema noch weit auseinander liegen. Wir sind jedoch zuversichtlich, da gerade die Arbeitnehmer in den vergangenen 20 Jahren ausreichendes Verantwortungsbewusstsein zu diesem Thema bewiesen haben. Es ist eindeutig belegt, dass ver.di sehr wohl in der Lage ist, eine Krise zu erkennen und entsprechend zu handeln.

**Was passiert denn nun mit der LSG?**

Es wurde vereinbart, dass die Tarifparteien geschäftsfeldintern Lösungen finden sollen, die die weitere Wettbewerbsfähigkeit der LSG fördern und damit die Arbeitsplätze sichern. Leiharbeit darf nicht zu Lasten der Beschäftigten der LSG genutzt werden.

**Warum die lange Laufzeit bis zum 31.12.2011?**

Für Lufthansa war eine kürzere Laufzeit unter keinen Umständen verhandelbar. Die Tarifkommission hat sehr lange und intensiv hierüber diskutiert und die möglichen alternativen Vorgehensweisen beleuchtet. In Anbetracht der Tatsache, dass diese Laufzeit Teil des gesamten Eckpunktepapiers war, es sich hierbei um das finale Angebot der Lufthansa handelte und alternative Optionen seitens der Tarifkommission als nicht realistisch eingestuft werden konnten, wurde dieses Papier mehrheitlich angenommen und damit auch die lange Laufzeit. Die VC hatte in ihrer Schlichtung

eine Laufzeit von 24 Monaten akzeptiert - deren Tarifvertrag endete bereits zum 31.03.2009.

**Wie realistisch wird die Auszahlung des vereinbarten Sonderbonus für 2011 eingeschätzt?**

Als sehr realistisch. Es wurde vereinbart, dass es bei einem Ergebnis von 500 Mio. Euro eine Sonderzahlung in Höhe von 1% der individuellen Jahresvergütung geben wird, beim Erreichen eines Ergebnisses in Höhe von 1 Mrd. Euro ein weiteres Prozent.

Der derzeitige Aufschwung der Wirtschaft, die sich ständig erholenden Buchungszahlen, das Anziehen des Yields und die Planungszahlen der Lufthansa für das Jahr 2011 haben die Tarifkommission in ihrer Analyse dieses Angebots zu dem Ergebnis kommen lassen, dass die 1 Mrd. durchaus erreicht werden kann, soweit es nicht zu unvorhersehbaren Ereignissen kommt, die das Ergebnis wieder verschlechtern.

**Was konnte nicht erreicht werden?**

Zuersten die Laufzeit von 12 Monaten. Weiterhin der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, da Lufthansa nur reine Beendigungskündigungen ausschließen wollte. Weiterhin konnten wir keine Vereinbarungen zur Lebensarbeitszeit durchsetzen.

**Gibt es dem Ergebnis noch etwas hinzuzufügen?**

Die von Lufthansa geforderten Eingriffe in bestehende Tarifverträge konnten erfolgreich abgewehrt werden. Durch die eindeutige Haltung der Tarifkommission und die Stimmung innerhalb der Belegschaft aller Geschäftsfelder zu diesem Thema hat Lufthansa verstanden, dass mit dieser Forderung die Grenze des Zumutbaren überschritten wurde.

*Frau Schott*

# DLH Tarifrunde 2010

Interview mit Frank Schott Mitglied der Konzerntarifkommission, zum Tarifabschluss



**VL-Info:** Lieber Frank, am 07.07.2010 wurden mit Lufthansa Eckpunkte vereinbart, die schließlich am 26.07.2010 von der Konzerntarifkommission verabschiedet wurden. Bist Du mit dem Ergebnis zufrieden?

**Frank Schott:** Richtig zufrieden ist man eigentlich selten nach einem Tarifabschluss, da es sich in den meisten Fällen um einen Kompromiss zwischen den Tarifpartnern handelt. Wenn wir uns jedoch die Ausgangslage betrachten, aus der heraus wir die Verhandlungen begonnen hatten, kann sich dieses Tarifergebnis durchaus sehen lassen, auch wenn wir nicht alle unsere Forderungen haben durchsetzen können.

**VL-Info:** Was ist für Dich der berühmte saure Apfel, in den Du beißen musstest?

**Frank Schott:** Zweifellos die Verlängerung der Vergütungstarifverträge um 22 Monate.

**VL-Info:** Wie kam es dazu und warum konntet Ihr keine kürzere Laufzeit durchsetzen?

**Frank Schott:** Die Laufzeit war Bestandteil des gesamten Angebotspakets seitens Lufthansa und war nach Aussage des Verhandlungsführers,

Herrn Lauer, nicht verhandelbar. Diese Situation wurde innerhalb der Konzerntarifkommission sehr intensiv und durchaus kritisch diskutiert. Es galt die Frage zu beantworten, ob wir die Kolleginnen und Kollegen für eine kürzere Laufzeit „auf die Straße“ bekommen hätten. Von der breiten Mehrheit der KTK wurde dies als unrealistisch eingeschätzt.

**VL-Info:** Was ist für Dich der beste Teil des Ergebnisses?

**Frank Schott:** Das wir es gemeinsam geschafft haben, Eingriffe in die bestehenden Tarifverträge abzuwehren.

Immerhin wollte Lufthansa die Lohnkosten um 10% senken und dies erreichen, indem sie Vergütungsbestandteile vom Ergebnis abhängig machen oder sogar ganz streichen wollte. Dies wäre ein tiefer Griff in die Geldbeutel der Kolleginnen und Kollegen im Konzern gewesen. Angesichts der hohen Kampfbereitschaft der Menschen im Lufthansakonzern, solche Eingriffe abzuwehren, hat sich Lufthansa schließlich im Laufe der Verhandlungen von dieser Forderung verabschiedet.

Dieser Erfolg zeigt überdeutlich, je mehr die Menschen in ALLEN Geschäftsfeldern bereit sind, für berechnete Forderungen zu kämpfen, desto erfolgreicher können die Mandatsträger verhandeln. Weiterhin haben wir eine verbesserte Beteiligung am Ergebnis und das Aufheben des Deckels erreichen können. Damit konnten wir einen weiteren zentralen Punkt aus unserem Forderungspaket bewegen.

**VL-Info:** Im September werden die genauen Details zu den einzelnen Punkten verhandelt. Haben die Mitglieder der Tarifkommission dann Pause bis 2012?

**Frank Schott:** Nein, da es in allen Geschäftsfeldern noch offene Punkte gibt, die es nach Abschluss der Konzerntarifverhandlungen gilt, anzupacken. Bei der Technik, wie auch bei der Lufthansa AG ist dies z.B. der noch offene Leistungstarifvertrag, bei der LSG die Verhandlungen

zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Bis zur nächsten Tarifrunde Anfang 2012 gibt es also noch eine Menge zu tun. Weiterhin müssen wir die Zeit nutzen, um mit den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb intensiver ins Gespräch zu kommen. Es ist äußerst wichtig, das Bewusstsein der Belegschaft dahingehend zu schärfen, dass ohne die Unterstützung der Menschen in den Betrieben eine erfolgreiche Tarifarbeit unmöglich ist. Wer

nicht bereit ist, für berechnete Forderungen zu kämpfen, nimmt billigend in Kauf, dass wir alle nur unzureichend am Erfolg des Unternehmens beteiligt sind und die Löhne nur mäßig oder gar nicht steigen werden.

**VL-Info:** Vielen Dank und weiterhin gutes Gelingen bei den kommenden Herausforderungen.

## VC Schlichtung

VC Schlichtung zur Tarifrunde 2009/2010

**Herr Dr. Klaus von Dohnanyi hatte im Tarifkonflikt zwischen Lufthansa und der Vereinigung Cockpit am 23.06.2010 nach insgesamt 16 Tagen Schlichtung den Parteien seine Schlussempfehlung übergeben. Die Tarifkommissionen beider Tarifpartner hatten nach interner Beratung diese Empfehlung angenommen. Die Mitglieder der VC haben am 28.07.2010 nach einer Urabstimmung das Ergebnis mehrheitlich angenommen. Damit war der 15 Monate lange Konflikt beendet.**

Die Schwerpunkte des Schlichterspruchs enthalten die Modernisierung und Sicherung des Konzerntarifvertrags (KTV) und Lösungen zur Übergangsversorgung (ÜV) sowie zur „Loss of License“ (LoL).

Als wesentliche Gegenleistung steht eine 24monatige Nullrunde für die Piloten der Deutschen Lufthansa, der Lufthansa-Cargo und Germanwings in dem Papier.

### Geschäftsgrundlage zum KTV

Der Begriff „Dachmarke“ wurde konkretisiert. LH-Italia kann mit eigenem Personal betrieben werden, darf aber nicht zur Unterwanderung der deutschen Arbeitsbedingungen missbraucht werden. Der Einsatz der Verbundgesellschaften (Swiss, AUA, Brussels und bmi) wurde dahingehend eingeschränkt, dass sie keine Flüge innerhalb Deutschlands und zwischen Drittländern und Deutschland durchführen dürfen.

**Darüber hinaus wurde die Zukunft der LCAG-Flotte im KTV gesichert.**

Neben Wetlease-Regelungen und einigen weiteren Punkten, Vereinbarungen zur Übergangsversorgung und „Loss of License“ sowie einem Monitoring ist der Konzerntarifvertrag (KTV) bis zum 31.12.2012 verlängert worden.

### MTV

Die Mehrflugstundengrenze wurde bei DLH um zwei Stunden auf 73 Stunden angehoben. Weitere Reduzierungen der Arbeitsbelastung sind nicht vorgesehen. Der Tarifvertrag ist bis 31.12.2012 wieder in Kraft gesetzt worden.

### Vergütung

Der VTV DLH und LCAG ist mit den zwischenzeitlichen Veränderungen bis zum 31.03.2011, der von Germanwings bis zum 30.06.2011 verlängert worden.

**Insgesamt bewertete Lufthansa den Abschluss als eine Verbesserung der Kostenposition um 7 bis 8 Prozent und lobte hier die Vorbildfunktion des Cockpitpersonals.**

Zusammengefasst von

*Werner Langendörfer*

# Lockheed L-1649A Super Star

Ein Mythos wird zum Leben erweckt

**Mit Hochdruck arbeitet das Team der Lufthansa Technik AG an der flugfähigen Instandsetzung des künftigen Traditionsflugzeugs der Deutschen Lufthansa Berlin-Stiftung (DLBS).**

Das ultimative Modell der langen Lockheed Constellation-Baureihe, die ab 1956 gebaute L-1649A Super Star, ist der technologische Höhepunkt und gleichzeitig grandioses Finale der Epoche des Langstreckenflugverkehrs mit Kolbenmotoren. Unmittelbar vor dem Anbruch des Jetzeitalters floss in sie das gesamte technologische Know-how des Flugzeugbaus in den 50er Jahren ein. Im

Dezember 2007 startete das weltweit einzigartige Projekt der Deutschen Lufthansa Berlin-Stiftung mit dem Ziel der flugfähigen Instandsetzung einer Lockheed L-1649A Super Star. Jenes legendäre Flugzeugmuster, mit dem die Deutsche Lufthansa in den 50er Jahren den First Class Senator Nonstop-Service zwischen Deutschland und den USA eröffnete.

Im Hangar in Auburn, Maine, laufen die Arbeiten am künftigen Traditionsflugzeug der Deutschen Lufthansa Berlin-Stiftung nun bereits seit November 2008 auf Hochtouren. Und das bisher Erreichte



kann sich sehen lassen!

Unter der Federführung von Lufthansa Technik Experten und in enger Partnerschaft mit der LHT-Tochter BizJet, USA, kommen die Strukturarbeiten am Flugzeug sowie die Überholung der unzähligen Komponenten der Super Star gut voran. Vor kurzem wurde die finale Befundungsphase eingeläutet, die den Zustand der Flugzeugstruktur der L-1649A exakt dokumentiert. Dies nimmt etwas mehr Zeit in Anspruch, als dies zu Beginn des Projekts vorhersehbar war – ist jedoch unumgänglich, um die Lufttüchtigkeit wieder zu erlangen.

Parallel zum Abschluss der Befundung der Primärstruktur des Flugzeugs haben vor gut zwei Monaten die Vorbereitungen für die ersten Struktur Reparaturen begonnen. Aktuell wird an den Flügeln gearbeitet. Auch die tragenden Teile des Kabinenbodens sind in Arbeit und die vorbereitenden Maßnahmen zur Rückrüstung der Frachttüren zu Passagiertüren sind angelaufen.

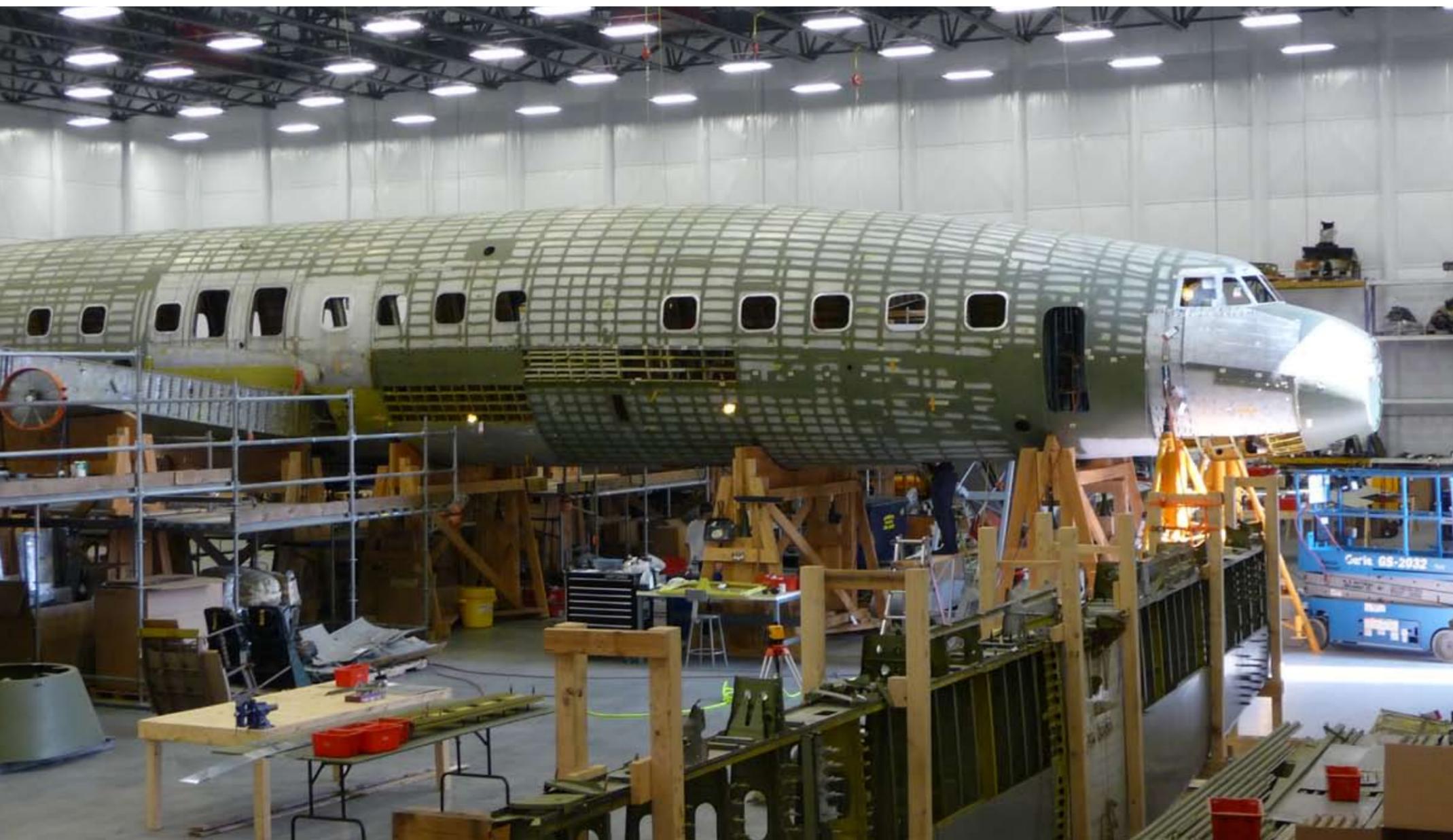
Die vorderen und hinteren Kabinentüren auf der Backbordseite „spendet“ dabei eine einstige Super Star der Lufthansa mit dem früheren Kennzeichen D-ALOL. Sie ist heute Teil der Museumssammlung der South African Airways am Johannesburg Jan Smuts Airport. Als Ersatz für die aus der südafrikanischen L-1649A ausgebauten Kabinentüren fertigen zwei Flugzeugbauer der DLBS seit Juli letzten Jahres museale Ersatzstücke.

Wenn die laufende, intensive Befundungsphase komplett abgeschlossen ist, womit in naher Zukunft zu rechnen ist, wird in der zweiten Jahreshälfte 2010 ein Plan zum Wiederaufbau des Flugzeugs erstellt werden. Erst nach Ausarbeitung dieses komplexen Plans, in allen seinen Facetten, wird in wenigen Monaten eine Aussage über den wahrscheinlichen Zeitpunkt des zweiten Erstfluges der L-1649A zu treffen sein. Großen Wert legt das Super Star Technikteam darauf, dass alle Instandsetzungsmaßnahmen in engster Abstimmung mit der FAA erfolgen. Sie werden daher, je nach Einstufung ihrer Relevanz, erst nach Freigabe seitens der FAA umgesetzt.

Parallel zu den Arbeiten am Flugzeug bereiten sich auch die künftigen Super Star Crews der DLBS auf ihren Einsatz an Bord der L-1649A vor. Die Lockheed L-1049 der schweizerischen Super Constellation Flyers Association (SCFA) diene dabei dem DLBS-Team im Herbst 2009 als Trainingsmaschine.

*Wolfgang Bergmann*

Freier Luftfahrt Journalist



# Mitgliederversammlung

Mitgliederversammlung VL-OVB Frankfurt

Am 08. April 2010 fand von 15.00 bis 16.20 Uhr die diesjährige Mitgliederversammlung des Ortsverbandes Frankfurt statt. Den Weg in die von uns angemietete Kantine der LFT fanden leider nur sehr wenige Mitglieder.

Bei den anstehenden Wahlen wurde Anke Heß zur neuen Vorsitzenden des Ortsverbandes Frankfurt gewählt. Damit wurde erstmals eine Frau in eine Vorsitzenden-Position der VL gewählt. Sie löst Detlev Witt, der im Einvernehmen nicht mehr

kandidiert hatte, ab. Neuer und alter Stellvertreter ist Günther Veith. Des Weiteren fand die Wahl der Frankfurter Delegierten der VL statt.

Es folgten Berichte zu den abgeschlossenen Betriebsrats-Wahlen im Konzern und den kommenden Aufsichtsrats-Wahlen bei der Lufthansa Technik AG, auf die in anderen Artikeln in dieser Ausgabe genauer eingegangen wird.

*Anke Heß*

Wir werden in Zukunft weitere Aktivitäten planen, damit Sie auch direkt im Ortsverband von unseren kompetenten Betriebsräten, Aufsichtsräten, oder Tarifexperten vor Ort über aktuelle Themen informiert werden.

Damit wir Sie auch weiterhin mit aktuellen Informationen versorgen können, bitten wir Sie, der Vereinigung Luftfahrt umgehend eventuelle Adressänderungen mitzuteilen.

Nun wünschen wir Ihnen weiterhin viel Spaß beim Lesen der VL-Info und Treue zu Ihrer Vereinigung Luftfahrt.

In diesem Sinne bis zur nächsten Ausgabe

Ihr/Euer

*Thomas Willroth*

# Arbeitsgruppe Senioren

VL Arbeitsgruppe Senioren wieder belebt



**In der Vorstandssitzung im März 2010 wurde die Arbeitsgruppe Senioren wieder neu besetzt. Immerhin gilt es rund 150 Rentner/Innen sowie ATZ'ler zu betreuen. Die Arbeitsgruppe hatte leider nach dem Ausscheiden von dem Ihnen sicherlich bekannten Horst Buhro bisher noch**

**keinen Nachfolger gefunden. Zum Leiter der Arbeitsgruppe wurde Thomas Willroth gewählt, der sich seit dem 01.08.2009 im Freizeitblock seiner Altersteilzeit befindet.**

Liebe „VL - Seniorinnen und Senioren“,

nur zu gut ist nachzuvollziehen, dass es Senioren innerhalb der VL gibt, die sich zu Recht dahingehend äußern, dass man nichts mehr von aktuellen Dingen innerhalb der Vereinigung Luftfahrt und der Lufthansa erfährt, aber trotzdem weiterhin jeden Monat treu und brav seinen Mitgliedsbeitrag bezahlt.

Dieses haben wir in der VL zum Anlass genommen, Dinge zu ändern und zu verbessern. Deshalb haben wir z.B. bereits zum zweiten Mal die VL-Info an alle Senioren per Post verschickt. Dieses soll zu einer dauerhaften Einrichtung werden. Selbstverständlich können auch die Senioren Beiträge für die VL-Info schreiben und diese an: office@vluffahrt.de senden. Die VL-Info Redaktion wird sich dann mit dem Artikel beschäftigen.

# Luftverkehrsteuergesetz

VL Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein Luftverkehrsteuergesetz

**An das Bundesministerium der Finanzen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Vereinigung Luftfahrt e.V. bedankt sich für die Einladung zur Abgabe einer Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein Luftverkehrsteuergesetz.

Aufgrund der kurzen Frist und der dadurch für uns eingeschränkten Prüfmöglichkeiten fällt unsere Stellungnahme eventuell unvollständig aus. Daher behalten wir uns vor, ggf. ergänzende Argumente nachzureichen.

Die Vereinigung Luftfahrt e.V. kritisiert den vorliegenden Referentenentwurf zu einem Luftverkehrsteuergesetz auf nationaler Ebene als falschen Ansatzpunkt zur Verbesserung der globalen, ökologischen Zustände.

Das Gesetz besteuert in erster Linie die Reisen von Passagieren an Bord von Fluggesellschaften mit Abflügen von deutschen Flughäfen.

Wir befürchten hier die Abwanderung von Passagieren zu Abflugorten ins grenznahe Ausland. Deutsche Fluggesellschaften beziffern diesen erwarteten Verlust mit bis zu 5 Millionen Passagieren. Es ist aber auch denkbar, dass Fluggesellschaften (vornehmlich im Touristikbereich) Teile ihres Flugangebots zu an Deutschland angrenzenden Flughäfen verlagert. Beides kann mittelfristig den Abbau von vielen hundert deutschen Arbeitsplätzen bedeuten und der Bundesrepublik auf diesem Weg einen größeren Schaden bereiten, als die erwartete Einnahme von 1 Mrd. € jährlich einbringen würde.

Nach unserer Kenntnis haben die Niederlande diese Erfahrung bereits gemacht, die bei einer Steuereinnahme von ca. 260 Mio. € einen ökonomischen Wertschöpfungsverlust von ca. 1,5 Mrd. € durch „Flucht“ der Abflugpassagiere ins grenznahe Deutschland gegenwärtigen mussten.

Die Einführung von lediglich zwei Tarifen für diese Steuer (bis 2500 KM 13€ - darüber hinaus 26€) ist nach unserer Auffassung nicht differenziert genug,

# Luftverkehrsteuergesetz

VL Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein Luftverkehrsteuergesetz



um einen ökologischen Anspruch gleichbehandelnd umzusetzen. Ein Flugreisender mit Hin- und Rückflug z.B. von Frankfurt nach Hamburg wird mit 2x 13 € gleich besteuert, wie ein Passagier von Frankfurt nach Los Angeles (26 €). Fliegt dieser Fluggast allerdings von Frankfurt über Paris nach USA fallen nur 13 € Steuer an.

Die ökologische Begründung würde eine, der Emission entsprechende, lineare Steuererhebung je Flugkilometer erfordern und dürfte auch die Passagiere in Privatjets nicht ausklammern. In der Vorlage bleibt der Aspekt des Umgangs mit CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Überflüge der Bundesrepublik durch nahezu ausschließlich ausländische Fluggesellschaften völlig unbetrachtet. Hingegen können sich die überproportionalen Belastungen und deren mögliche wirtschaftliche Folgen deutscher Fluggesellschaften mit hohem innerdeutschem Marktanteil im globalen Wettbewerb nachteilig erweisen.

Ein letztes Argument gilt der praktischen Erhebung der Steuer. Da sie erst bei tatsächlichem Abflug des Passagiers fällig werden soll, müsste sie konsequenterweise auch erst am Gate beim Besteigen des Flugzeugs oder gar erst an Bord nach Abschluss der Reise erhoben werden. Würde sie bereits, wie angekündigt, im Vorfeld über den Flugpreis erhoben, stellt dies die Fluggesellschaften ggf. vor rechtliche Probleme -wenigstens generiert es zusätzlichen Aufwand bei der Verwaltung und Erstattung (noch) nicht abgeflogener Flugscheine.

**Die Vereinigung lehnt die Einführung der Luftverkehrssteuer in der vorgestellten Form ab.**

Wir empfehlen, die Bemühungen der Bundesregierung so zu intensivieren, dass baldmöglichst internationale, wenigstens europäische Lösungen zur Eindämmung der CO<sub>2</sub>-Emissionen umgesetzt werden können. Nationale Alleingänge im globalen Luftverkehr schaden den einheimischen Fluggesellschaften und der deutschen Wirtschaft.



## Beitrittserklärung

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

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_  
PLZ: \_\_\_\_\_ Wohnort: \_\_\_\_\_  
Strasse: \_\_\_\_\_ Hausnummer: \_\_\_\_\_  
Geb.-Datum: \_\_\_\_\_ Telefonnummer: \_\_\_\_\_  
Beschäftigt als: \_\_\_\_\_ E-Mailadresse: \_\_\_\_\_  
Betrieb: \_\_\_\_\_ Dienststelle: \_\_\_\_\_  
Eintritt ab: \_\_\_\_\_ 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: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_  
PLZ: \_\_\_\_\_ Wohnort: \_\_\_\_\_  
Straße: \_\_\_\_\_ Hausnummer: \_\_\_\_\_  
Geb.-Datum: \_\_\_\_\_ Telefonnummer: \_\_\_\_\_  
Beschäftigt als: \_\_\_\_\_ EMailadresse: \_\_\_\_\_  
Betrieb: \_\_\_\_\_ Dienststelle: \_\_\_\_\_  
Eintritt ab: \_\_\_\_\_ Beitragshöhe: \_\_\_\_\_  
Krankenkasse: \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_ bei: \_\_\_\_\_  
in: \_\_\_\_\_ BLZ: \_\_\_\_\_  
Kontoinhaber: \_\_\_\_\_ 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, Titelfoto: Tim de Groot  
Redaktion: Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Anke Hess, Frank Schott, Detlev Witt, Jörg Thaysen, Björn Stoll  
Adresse: Vereinigung Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Groß-Gerau, Telefon: 06152/82699, Telefax: 06152/3049, Email: office@vluffahrt.de, Internet: www.vluffahrt.de, Eintragung bei Amtsgericht Groß-Gerau: VR 50912  
Druckerei: let's communicate, Oliver Lemanski, Elbchausee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de

# Leitung gekappt

**Buchstäblich gekappt, wie von der Außenwelt abgeschnitten, so fühlten sich die Kolleginnen und Kollegen der neuen WT-Halle in Hamburg, als an einem Montagmorgen viele Arbeitsunterlagen auf den Arbeitsplatzrechnern fehlten.**

Keine Applikationen, kein Dokumentenzugriff und keine Dokumentation möglich, technische Handbücher unbenutzbar und IQ-Move Prozesse nicht abrufbar.

**„Wieso funktioniert hier nichts mehr“, fragte sich die Mannschaft.**

Die Antwort kam prompt.

Da sich in der neuen WT-Halle jemand unrechtmäßig einen Zugang in das Internet verschafft haben soll, war man gezwungen, alle Werkstattrechner vom Intranet zu trennen, so ein Vertreter der Geschäftsleitung.

Den Zugang zu den ID-Reisen habe man „freundlicherweise“ gleich mit abstellen lassen, buchstäblich den Saft abgedreht.

Zum Lachen ist das nicht!

Wer tut so etwas?

Wer bringt die Abteilung in Gefahr?

Wer bringt hier das Unternehmen in Gefahr?

**Dieser Schnellschuss war kräftig nach hinten losgegangen - die gesamte Produktion wurde buchstäblich handlungsunfähig.**

Wäre es zufälligerweise auch noch zu einem Besuch einer ausländischen Behörde gekommen, hätte der Bereich WT wohl schlecht ausgesehen, da auch hier die EDV das wichtigste Werkzeug ist,

von den betriebswirtschaftlichen Kennzahlen ganz zu schweigen!

**Von den zahlreichen Beschwerden aufgeschreckt, folgte reumütig eine Entschuldigung bei der Mannschaft.**

Die Tragweite der Abschaltung sei nicht berücksichtigt worden und man sei bemüht, den Ursprungszustand so schnell wie möglich wieder herzustellen.

Dies geschah in mühevoller Kleinarbeit, Rechner für Rechner!

So ein Zwischenfall zeigt aber unweigerlich auf, dass wir an dieser Stelle ein Stück weit verletztlich geworden sind, da dieser Eingriff in die EDV-Systeme von innen erfolgte, durch uns selbst, durch einen einzigen Knopfdruck.

Unsere EDV, nebst unserem Intranet, strahlt eine hohe Güte an Praktikabilität und Professionalität aus, die wir tagtäglich zur Bewältigung unserer komplexen Arbeit dringend benötigen.

Umso ärgerlicher ist es, wenn dieses notwendige Instrument nicht funktioniert.

Hier muss deutlich nachgebessert werden, damit sich so etwas nicht wiederholt!

Ein Bericht von

*Jörg Deitze*

