



# INFO

Januar 2009



## „Lufthansa Technik - turbulenzertprobt“

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



# LHT „Krise“

Wie stehts mit der LHT und was erwartet uns?

Während die Chemie- und Automobilindustrie sich bereits zu Beginn des Jahres verlängerte Werksferien und Kurzarbeit verordnet, ist für die Airline-Branche zuerst der Rückgang der Fracht, in Folge die der Passagiere der untrügliche Indikator, dass eine Krise - mit leichter Verspätung - den Luftverkehrsmarkt erreicht hat. Am Ende dieser Kette steht das Maintenance-, Repair- und Overhaul-Geschäft - immer dann, wenn Teilflotten stillgelegt und Airlines in Folge an Technikkosten „sparen“. Liquiditätsbedingte Außenstände könnten sich, so die rückblickende Erfahrung, erneut erhöhen. Dennoch, LHT hat aus den vergangenen Krisen gelernt, ist weltweit breit gefächert aufgestellt. Im Gegensatz zu vielen Konkurrenten hat die LHT als „lernende Organisation“ in Krisen Erfahrung gesammelt und ist aus ihnen gestärkt hervorgegangen.

## 2008 Erfolgreich: 11.100 Beschäftigte!

Erfolgsparameter sind, neben den neu hinzugekommenen Verträgen und Kunden, aktuell insgesamt 640 mit 1700 zu betreuenden Flugzeugen, auch der Beschäftigungszuwachs mit 750 auf nunmehr 11100 Beschäftigte! Der Beschäftigungsrückgang unter die 10.000er Marke konnte, auch mit Hilfe des heftig umstrittenen Mitbestimmungs-Paketes „Perspektiven-Technik“ nicht nur gestoppt, sondern sogar erfolgreich umgekehrt werden. 80 Auszubildende mehr als noch im Jahr 2005 (2009 insgesamt 736) zeigen ebenfalls in Richtung qualitatives Wachstum.

## Geschäftsbereiche: Stabil bis wachsend

- WG, „der LHT-Bringer“ schlechthin, konnte seine Durchlaufzeiten und Kosten weiter senken und haterhebliche Zukunftsinvestitionsanstrengungen (Materialpool) vorgenommen.
- Die Hamburger Fahrwerksüberholung legt nach jahrelangen Auslagerungsüberlegungen eine ausgezeichnete Rendite hin und ist im Jahr 2009 bereits „ausverkauft“.
- WD, mit nunmehr 8 Überholungsstandorten,

deckt die gesamte Palette von Flugzeug-Liegezeitenanforderungen ab und hat sich mit Liegezeitenreduzierung von bis zu 27 Tagen wieder mal die „Latte“ sehr hoch gelegt. Von Schließung ist, nach Jahren der Verunsicherung, nun keine Rede mehr.

- WD 5: „Components“ ist auch mit Hilfe der befristeten 40-Stunden-Woche Auftrags- und Beschäftigungssichernd gut aufgestellt.

- WF klettert gegenüber ihrem Hauptkunden Lufthansa weiter in der Gunst, im Besonderen bei den „Zuverlässigkeitszahlen“. Das LHT-Kerngeschäft schlechthin.

- Condor-Cargo-Technik (siehe Interview mit Werner Zielina) geht mit Teilen der Wartung 2009 in eine neue 100% LHT-Tochter LTMI auf. Ziel: Konzentrierung und Verstärkung des Fremdkundengeschäftes.

- VIP-Completion WV/WN: Im Neudeutsch, jahrelange „Anlaufverluste“, um das Wort „Missmanagement“ höflich zu umschreiben, zeitigen auch für das Jahr nicht mehr tiefrote (?) sondern nur noch rote Zahlen. Eine Trendwende zur „schwarzen Null“ wird mit diversen Lean-Ansätzen für das Jahr 2009 angepeilt. - VIP-Completion ist nach wie vor ein Rendite starker hochpreisiger „Nachfragemarkt“. Investitionen in eine „Zukunftswerkstatt“ zeigen den Willen zur Wende.

- WY: „Trendwende“ (laut Herrn Henningsen in der Dezember-Betriebsversammlung) „geschafft“. „Auftragsbestand gut – Ausblick positiv“

- WT: Nach dem „Sommerloch“ eine „anhaltend hohe Einlastung“. Bereits eine Milliarde Umsatz mit annähernd 2000 MitarbeiterInnen bei einer befristeten 40-Std.-Woche. Henningsen: „Durchlaufzeiten noch zu hoch - mehr Lean mehr Team - Rendite mit 5% zu gering.“ Mit der Einweihung der neuen WT-Produktionshalle scheinen die Signale in HAM auch hier auf Zukunft zu stehen.



Kurz um, der LHT-Konzernverbund steuert mit Hilfe seiner Mehrheits- und Minderheitsbeteiligten Unternehmen und seiner sehr erfolgreichen Akquisition auf weltweit 30.000 Beschäftigte zu.

## Krisenstrategie des Vorstands für das Jahr 2009 ?

Vorstands-Motto: „Nicht in Panik verfallen“. Nicht erst in Krisen sondern rechtzeitig vorher gegensteuern. Von daher hat sich die Geschäftsleitung für 2009 - kurz und bündig - ein

## „Vier Punkte Programm“ mit einem vierteljährlichen Monitoring beim Hauptaktionär LH auferlegt:

1. Ausgaben begrenzen. („Cash is King“) Nur noch unabdingbare Investitionen tätigen.
2. Produktionskosten senken: Lean Projekte weiter vorantreiben. Wettbewerbsstrukturen verbessern.

3. Stärkere Akquisition im Markt, um mehr langfristige Kundenverträge hereinzuholen. Investition in, bzw. Kauf von Flugzeugmaterial, um Kunden noch stärker als bisher an LHT binden zu können.

4. Wenn nötig, Personal-Kapazitätsanpassung mit allen zur Verfügung stehenden tariflichen- und betrieblichen Vereinbarungen der Arbeitszeit-Flexibilisierungsinstrumente.

## Krisen- und Schutzabkommen nicht in Frage stellen

Ein bewährtes, kluges Instrumentarium der Arbeitgeberseite einerseits. Vorausschauende Tarifvertrags-, Betriebsvereinbarungen und Schutzabkommen gewähren andererseits das notwendige „Netz“ dafür. Bewährte Abkommen können jedoch sehr schnell unter „Heraufbeschwörung“ von Krisen unter Druck geraten. Unsere, für die MitarbeiterInnen bewährten Krisenvereinbarungen nicht vorschnell in Frage stellen lassen!

# Interview

VL-Info sprach mit Werner Zielina dem neuen Betriebsratsvorsitzenden der LHT in Frankfurt

## Neugründung der Lufthansa Technik Maintenance International (LTMI)

**VL-Info:** Ein neues Jahr hat begonnen, es gibt – wenn auch schon im letzten Jahr die Wahl stattfand – einen neuen Betriebsratsvorsitzenden der LHT in Frankfurt. Zu diesem Amt möchte Dir die VL-Redaktion herzlich gratulieren.

Mit dieser Amtsübernahme mussten nun von Dir gleich mehrere Dinge geregelt werden. Das eine war der Betriebsübergang der LHT-Mitarbeiter zur LTMI (Lufthansa Technik Maintenance International) sowie der Start dieser neugegründeten Firma am 01.01.2009. Dieser Betriebsübergang hat an der LHT-Basis erhebliche Diskussionen ausgelöst. Zum einen über den Sinn und Zweck einer GmbH-Lösung und zum anderen ob dabei nicht unter Umständen lang erworbene Tarifansprüche oder in einer Krisensituation sogar Arbeitsplätze verloren gehen könnten. Hat der Betriebsrat Frankfurt diese Fragen eingehend geprüft und bei seinen Verhandlungen entsprechende Sicherheitslinien eingezogen?

**Werner Zielina:** Schon im Sommer 2008 hat es die ersten Gespräche mit der Geschäftsleitung gegeben. Die Geschäftsleitung erläuterte, dass eine starke, nach außen hin sichtbare Fokussierung auf das Drittkundengeschäft erforderlich sei und daher die Abt. FRA WK mit der schon existierenden CCT GmbH (Condor Cargo Technik) zu einer neuen Firma vereint werden soll. Gleichzeitig standen wir vor der Entwicklung, dass durch den Weggang der Condor in einen eigenen Wartungsbetrieb bei der CCT ca. 250 Arbeitsplätze entfallen. Ich möchte betonen, dass in unserem Wirtschaftssystem die Auslagerung von Betriebsteilen nicht mitbestimmungspflichtig ist. Der Betriebsrat regelt per Gesetz nur die Konditionen eines Überganges. Diesen Fragestellungen haben wir uns daraufhin sofort angenommen.



## Nichtverkaufsgarantie unter Dach und Fach?

**VL-Info:** Was war aus Eurer Sicht auf jeden Fall vorrangig und was zweitrangig zu regeln?

**Werner Zielina:** Vorrangig zu regeln waren die Themen Nichtverkaufsgarantie, Tarifierbindung und Rückkehrrecht. Wir haben die Zusage des LHT-Vorstandes schriftlich, dass die LTMI langfristig an den LHT-Konzern angebunden wird („Mehrheitsbehalt“) und eine Veräußerung auch formal bis zum 01.01.2015 ausgeschlossen ist.

**VL-Info:** 2015?! Ist auf den Versammlungen nicht der Eindruck entstanden, dass ein Verkauf keinesfalls unter 10 Jahren möglich sein soll?

**Werner Zielina:** Das war unsere Zielsetzung – ein vorrangiges Ziel. An diesem Punkt hat es heftige Verhandlungen gegeben, die kurz vor dem Scheitern standen. Aber uns fehlte letztendlich der gesetzliche und auch der juristische Hebel, diese Forderung bzw. Zusagen durchzusetzen.

## Konnte die Tarifierbindung durchgesetzt werden?

**VL-Info:** Dann weiter mit dem Thema Sicherung der Tarifierbindung.

**Werner Zielina:** Die Tarifierbindung ist in der so genannten „Personalpolitische Akte“ ebenfalls zugesichert und läuft ebenfalls bis zum 01.01.2015. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um alle tarifvertraglichen Rechte, die unverändert unter voller Anrechnung der erworbenen Betriebszugehörigkeit übernommen werden, sämtliche geltenden Tarifverträge und Vereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung, wie z. B. die betriebliche Altersversorgung, Kündigungsfristen, MTV, Tarifvertrag „Rationalisierungsschutzabkommen“ usw. Ebenso hat die LHT zugesichert, in der tariflichen Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg, AVH, zu bleiben und weiterhin die Tarifverträge anzuerkennen.

## Was beinhaltet der Interessenausgleich- und Sozialplan?

**VL-Info:** Habt ihr Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan geführt? Mit welchem Ergebnis?

**Werner Zielina:** Ja, wir haben darüber hinaus einen weitreichenden Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen. Hier einige Stichworte: Keine betriebsbedingten Kündigungen, auch nicht nach dem Übergang in die Gesellschaft. Keine Abgruppierungen, selbst über das Schutzabkommen hinaus. Mögliche Versetzungen sind nur anzubieten, die in funktionaler, regionaler, zeitlicher und sozialer Hinsicht zumutbar und mit der bisherigen Stelle gleichwertig sind. Versetzungen von Hamburg nach Frankfurt nur auf freiwilliger Basis. Nachteilsausgleich für evtl. längere Anfahrtswege. PKW-Darlehen für evtl. notwendige Anschaffung von Kraftfahrzeugen und noch vieles mehr. Uns ist es über den normalen Rahmen hinaus also gelungen, die so eben zitierten beiden wesentlichen Vereinbarungen mit dem Vorstand und den Tarifpartnern abzuschließen.

## Rückkehrrecht bei Insolvenz?

**VL-Info:** Ein Kernpunkt in der Diskussion, wie bei jedem Betriebsübergang - auch 1995, als wir von der LH einen Betriebsübergang zur LHT vollzogen haben, war die Frage nach dem so genannten Rückkehrrecht. In welcher Weise habt Ihr das Thema Rückkehrrecht platziert?

**Werner Zielina:** In der Tat haben wir ein Rückkehrrecht für den Fall der Insolvenz der Firma gefordert, wohlwissend, dass dieses Thema rechtlich nicht erstreitbar ist. Dennoch haben wir an diesem Punkt auch vor dem Hintergrund gerungen, vor dem Paradoxon zu stehen, dass im Insolvenzfall die WK-Mitarbeiter zur LHT übergehen und die ehemaligen CCT-Mitarbeiter möglicherweise keine Rückkehrgarantie haben, also arbeitslos werden könnten. Dennoch stand am Schluss die Frage, ob wir dem Gesamtpaket unsere Zustimmung geben, obwohl wir nicht alle Forderungen durchgesetzt hatten und uns somit auf eine juristische Auseinandersetzung in einer Einigungsstelle hätten einstellen müssen, in der unter Umständen große Teile des Gesamtpaketes nicht juristisch durchsetzbar gewesen wären.

## Um die Zukunft ist uns – so oder so – nicht bange!



Werner Zielina

**VL-Info:** Dein Fazit?

**Werner Zielina:** Wir können nicht ganz zufrieden sein, dennoch ist es eine Vereinbarung, die sich mit anderen Regelungen eines Betriebsüberganges in der Wirtschaft messen kann. Schon deshalb, weil wir auch für diese Fälle sehr starke Tarifanker besitzen. Noch.

**VL-Info:** Du bist jetzt der neue Vorsitzende des Betriebsrates der LHT in Frankfurt und Du bist auch der Vorsitzende der Vereinigung Luftfahrt (VL). Ich vermute, dass Du auch an Stelle von Josef Weilbacher ehrenamtlicher Verhandlungsführer der Technik-Tarif-Kommission werden könntest. Wie sehen Deine weiteren Zukunftspläne aus?

**Werner Zielina:** Für mich ist klar, dass ich auf jeden Fall nicht mehr im Jahre 2010 für den neuen Betriebsrat in FRA kandidiere. Es steht ein Generationswechsel an. Neue Leute müssen aufgebaut, neue Ideen eingebracht werden. Es muss verstärkt für neue Technik-Tarifverträge gestritten und gekämpft werden. Die Grundsteine hierfür sind gelegt. Die LHT ist mit ihren Produkten gut aufgestellt und hat gerade in Krisenzeiten ihre Marktpositionen immer weiter ausbauen können. Von der Gründung 1995 bis heute hat sie ihre Umsätze verdreifachen können. Im Kern gesund wird sie auch diese Krise mit ihren mehr als flexiblen, hoch motivierten MitarbeiterInnen meistern. Dafür werden wir, präziser die nächste Generation, aber auch eine stärkere Beteiligung vom Unternehmensgewinn einfordern. In welcher Form und in welchem Tarifvertrag der Technik auch immer. Um die Zukunft ist uns – so oder so – nicht bange.

# Tarifabschlüsse...

...und ihr Wert in Krisenzeiten

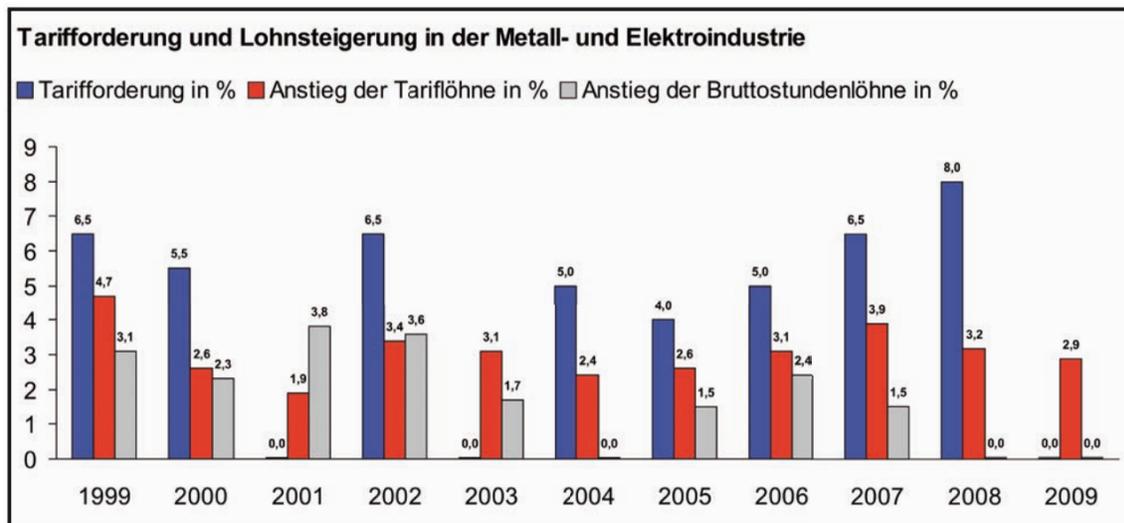
Seit der tariflichen Einigung zwischen ver.di und LH waren gerade mal ein Paar Wochen vergangen - und die Tinte unter den Verträgen nicht richtig trocken - da mehrten sich die ersten Anzeichen, dass das weltwirtschaftliche Finanzgefüge an den Börsen kollabiert. Fast zeitgleich startete die IG Metall mit ihrer Forderung in Höhe von 8% und überzog die Republik von Beginn an mit hart ausgefochtenen Branchenstreiks. Die dunkel heraufziehenden Wolken der Finanz- und beginnenden Weltwirtschaftskrise und die direkten Auswirkungen auf die Automobil- und Stahlindustrie ließ die IGM am Verhandlungstisch überraschend schnell zu einer „einvernehmlichen Lösung“ kommen.

**IGM-Abschluss: „Alle sind zufrieden, keiner ist glücklich“** Die Zeitungen titelten mit: „Alle sind

zufrieden, keiner ist glücklich“ Keiner? Mit großflächigen Anzeigen (siehe mitte) versuchte die IGM für die höchste Forderung seit 16 Jahren und dem, im Verhältnis zur Forderung, niedrigem Abschluss an der Basis für Verständnis zu werben. Für die 2,1% ab Februar und für die weiteren 2,1% ab Mai und einer Einmalzahlung von 510€ für die Monate November 2008 bis Januar 2009 erntete die Verhandlungsführung und große Tarifkommission wenig Verständnis, zumal der Vertrag 18 Monate bis April 2010 geschlossen bleibt. Unmut, weil die zweite Gehaltsanhebung – betriebs- und krisenbedingt nachverhandelbar bis zu 7 Monaten verschoben, und dadurch die Einmalzahlungen für Mai bis Dezember (0,4%) 2009 komplett entfallen könnten.

Kommentar IG-Metall-Chef Berthold Huber: „Wir haben ein ordentliches Ergebnis in einer historisch schwierigen Lage erzielt.“

**Die Krise fordert bereits erste Einkommensopfer.** Kurz nach dieser Erklärung meldete Daimler Kurzarbeit von Januar bis Ende April an... Opel kündigte eine Reduzierung der Arbeitskosten von



Quelle: Gesamtmetall, Statistisches Bundesamt, WSI

10% bei Arbeitszeiten und Gehaltskosten an... Parallel warnte Airbus-Chef Enders vor einem „Kollaps der Luftfahrtbranche“. Forderte sogleich millionenschwere Soforthilfe vom Bund auch für Fluggesellschaften, die W. Mayrhuber, aufgrund ihres wettbewerbsverzerrenden Charakters öffentlichkeitswirksam umgehend ablehnte. Im Schatten dieser angstschürenden Schlagzeilen kürzt LH massiv Jobs bei City-Line. Wenn auch aus anderem Grund. Dennoch, Millionen Arbeitnehmer müssen sich nach Einschätzung der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) angesichts der Rezession im kommenden Jahr auf Einkommensverluste einstellen. Der Abschwung drückt die Löhne und sinkende Einkommen verschärfen die Krise. Schrumpfte die Wirtschaft, sanken in der Vergangenheit die Gehälter noch schneller.

**LH-Tarifabschluss: Mit dem „blauen Auge“ davongekommen.** Kritische Stimmen behaupten heute immer noch, dass im Abschluss nach oben mehr drin gewesen wäre, dass ver.di mit dem zu niedrigen Abschluss unter ihren Möglichkeiten geblieben ist und sie unterm Strich nicht hart

genug verhandelt hätte. Eine Kritik, der sich ver.di Konzerntarifkommissionsmitglieder (KTK) in einer internen Klausurtagung bereits haben stellen müssen. Ob ver.di bei LH als Gewerkschaft, die bisher alle Krisen in der Luftfahrtbranche arbeitsplatzsichernd gemeistert hat, ein „Auslaufmodell“ ist, müssen andere „Arbeitnehmervertretungen“, gerade in Krisenzeiten noch beweisen.

**Probe aufs Exempel: UFO fordert 15%** Die Probe aufs Exempel wird die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) im Januar mit ihrer Forderung nach 15% ablegen müssen. Die UFO war mit dem „viel zu niedrigen ver.di-Abschluss“ nicht zufrieden: Sie wollen mehr für das Kabinenpersonal herausholen und nebenbei auch ihre alten Zulegen und freien Tage zurück erobern, betonte ihr Leiter Tarifpolitik, Joachim Müller, in der FR vom 3. August 2008. Einen Streik hielt Müller damals noch für wahrscheinlich.

K. Friedrich und Jörg Deike

# Tarifpolitik

An- bzw. ausstehende ver.di-Tarifprojekte

...aus der ver.di-Konzerntarifkommission für den DLH-Konzern:

- TV-Ergebnisbeteiligung: Beginn 2008 / ver.di-KTK / Bundesebene
- TV-Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Beginn 2008 / LHT / DLH ver.di / Geschäftsfeldebene
- TV-Krisenbewältigung: Beginn 1. Quartal 2009 / ver.di-KTK / Bundesebene
- TV-Lebensarbeitszeit: Beginn 1. Quartal 2009 / ver.di-KTK / Bundesebene
- Umsetzung Schichtarbeiterfond: ggf. Verhandlung zusammen mit TV Lebensarbeitszeit
- TV-VTV Kabine: Januar 2009
- TV-Anpassung: Umzug TXL-SXF: 1. Quartal 2009
- TV Leistungszulage Technik: 1. Quartal 2009 / LHT ver.di Geschäftsfeldebene
- TV Erfolgs- und Leistungshonorierung: 2. Quartal 2009 / DLH ver.di Geschäftsfeldebene
- TV-Anpassung Seeheim: Unverzüglich / LSG-GFTK
- VTV 2. Teil Call-Center Kassel: Unverzüglich / ver.di Bundesebene
- TV Schutzabkommen (Modernisierung): 2. Halbjahr 2009 / ver.di-KTK / Bundesebene

# Langzeitkonto

Neue LHT-Rahmenbetriebsvereinbarung: Langzeit- versus Lebensarbeitszeitkonto

## Wohin mit der Mehrarbeit? Nun Ansparmöglichkeit auf einem Langzeitkonto!

Was lange währt, wird endlich gut. Der LHT-Gesamtbetriebsrat hat als Vorreiter im LH-Konzern nach langen Verhandlungen mit der Geschäftsleitung eine Vereinbarung über die Einrichtung von Langzeitkonten geschlossen. Eine sinnvolle Ergänzung zur flexiblen Arbeitszeit und ein weiterer Baustein auf dem Weg zur „Lebensarbeitszeitgestaltung“. Die Verhandlungen über einen LH-Tarifvertrag „Wertzeitkonto“ könnten jetzt beginnen.

### Einbringung von Zeitguthaben freiwillig

Das Einbringen von Zeitguthaben ist freiwillig. Gespeist wird das Langzeitkonto durch:

-sogenannte DST-Stunden die am Ende eines Bezugszeitraumes nach Saldierung oberhalb von + 75 Stunden aufgelaufen sind. Sofern die Tarifpartner (Tarifvorbehalt) entsprechende Voraussetzungen geschaffen haben, kämen weitere Zuflussmöglichkeiten hinzu:

-Übertragung von Zeitguthaben aus Feiertags-/Vorfeiertagsstunden, Überarbeit sowie SWF-Stunden

-Übertragung von Zeiten aus Arbeitszeitkorridoren (z.B. 2,5 Stunden bei einer 40 Stunden Woche), angelegt als ein individuelles Optionsmodell

### Nun TV „Wertzeitkonto“ zügig umsetzen

Nachdem nun in der LHT durch die Betriebspartner alle tarifvertraglichen Vorbedingungen geschaffen worden sind und die gesetzlichen Rahmenbedingungen, das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ seit dem 1.1.2009 steht, sollte den zügigen Tarifverhandlungen zur Schaffung eines übergeordneten „Wertzeitkontos“ nichts mehr im Wege stehen. Nur dann können z.B. Entgeltbestandteile, Urlaubsgeld, begrenzt auch Urlaubstage, Schichtzulage und Zeitzuschläge eingebracht, angespart werden und somit auch erst steuerlich- und sozialabgabenrechtliche Vorteile mitsichbringen.

### Mögliche Freistellungsvarianten

Angesparte Freizeitguthaben können dann in folgenden Formen genutzt werden:

-Blockfreistellung vor Rentenanstritt

-Teilzeit bis zum Rentenanstritt

-unterjährige Blockfreistellung und

-unterjährige Teilzeitphasen

Form und Dauer und die zeitliche Lage werden zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vorgesetzten schriftlich vereinbart. Näheres dazu findet sich in der Gesamtbetriebsvereinbarung Langzeitkonto.

### „Kleine Störfallregelung“ vereinbart

Auch an eine „Störfallregelung“ ist gedacht. Sollte der/die Beschäftigte vorher wegen Erwerbsunfähigkeit ausscheiden, so besteht die Möglichkeit, das Zeitguthaben zu dem dann jeweils geltenden individuellen Stundensatz in eine betriebliche Altersversorgung zu überführen. Im Todesfall erfolgt die Vergütung des Gegenwertes des Zeitguthabens analog unter Berücksichtigung der anzuwendenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen an die Erben des Mitarbeiters.

### „Große Störfallregelung“ im neuen Gesetz geregelt

„Bundesregierung will Langzeitkonten besser absichern“ titelten die Zeitungen bereits am 14. August 2008. Ziel des nun vorliegenden Gesetzes ist es, dass Beschäftigte ihre angesparte Arbeitszeit, ihre angesparten Werte nicht verlieren, wenn der Betrieb „pleite“ geht. Ein Insolvenzschutz ist gesetzlich eingezogen. Darüber hinaus soll das Konto von einem externen Treuhänder geführt werden. Bei dieser Art von „Störfall“ wird auch an einen Schadenersatz gedacht. Die Mitnahme des Kontos zu einem anderen Arbeitgeber ist ebenfalls grundsätzlich möglich. Wenn dies nicht möglich erscheint, können die angesparten Guthaben auch dem eigenen Rentenversicherungskonto gutgeschrieben werden. Da laut Hans-Böckler-Stiftung bereits 8-10% der Beschäftigten in Deutschland auf betrieblichen Langzeitkonten Zeit-Ersparnisse aufhäufen, ist vor dem Hintergrund der jetzigen Finanz- und Arbeitsmarktkrise der gesetzliche Insolvenzschutz dringender denn je.

F. Karl

## Schutz für gesparte Arbeitszeit (Gesetzesentwurf und Kommentierung)

**Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen tritt im Wesentlichen am 01.01.2009 in Kraft**

### Problem und Ziel

„Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur kurz-, mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen und auch erst zum Zeitpunkt der Auszahlung für die Sozialversicherung zu verrechnen, hat sich grundsätzlich bewährt.“

Nach der anfangs nur geringen Verbreitung und zögerlichen Bereitschaft, solche Wertguthaben zu vereinbaren, haben sich Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten wie Gleitzeit- oder Kurzzeitkonten zwischenzeitlich jedoch erheblich entwickelt, so dass in zahlreichen großen Tarifbereichen wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie mittlerweile vielfältige tarifliche Regelungen vereinbart wurden und in der betrieblichen Praxis Anwendung finden.

Flexibilisierungen der Arbeitszeit erlangen vor allem angesichts der noch offenen Diskussion über andere bestehende Modelle sowie eines zunehmenden Interesses in der betrieblichen Praxis und nicht zuletzt durch die Altersgrenzenanhebung in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre eine stärkere Attraktivität, so dass sich auch individuelle Lebensarbeitszeitgestaltungen durch Wertguthabenvereinbarungen weiter fortentwickeln werden.

Allerdings hat sich in der betrieblichen Praxis und der beitrags- und melderechtlichen Behandlung dieser Wertguthaben durch die Sozialversicherung gezeigt, dass der vom Gesetzgeber vorgegebene Rahmen für solche Wertguthabenvereinbarungen bei der Handhabung in einigen Fällen zu Unsicherheit führt und insbesondere zwischen den Tarifpartnern nicht immer mit der gebotenen Sorgfalt die erforderliche Abgrenzung zu anderen Formen flexibler Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten vorgenommen wird.

Daneben wird die vom Gesetzgeber angeordnete Insolvenzschutzverpflichtung nur unzureichend befolgt mit dem Ergebnis, dass bisweilen umfangreiche Wertguthaben von Beschäftigten der Insolvenz des Arbeitgebers zum Opfer fallen, obwohl hiergegen nach geltendem Recht zwingend Vorkehrungen zu treffen gewesen wären. Eine weitere Schwäche der bestehenden Regelungen ist die zwingende Auflösung der Wertguthaben im so genannten Störfall vor allem beim Arbeitgeberwechsel, bei dem die Wertguthaben entgegen der früheren Planung und Vereinbarung vollständig aufgelöst werden müssen und nicht erhalten werden können.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD vom 11. November 2005 bekennt sich vor diesem Hintergrund zu einer Stärkung der Rahmenbedingungen für Wertguthaben im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung und sieht insbesondere die Notwendigkeit, die bestehenden Defizite im gesetzlich angeordneten Insolvenzschutz für Wertguthaben zu beheben. Damit wird insbesondere der notwendige Erhalt der für das Wertguthaben gestundeten Sozialversicherungsbeiträge sowie der Einkommensteuer gewährleistet und die für den Beschäftigten bestehenden Risiken werden deutlich verringert.“

### Attraktivität eines Tarifvertrages Wertzeitkontos – für beide Seiten – deutlich gestiegen!

#### Wichtige Auszüge aus den Kommentaren zum Gesetz:

„Ein Arbeitszeitguthaben zählt beitragsrechtlich typischerweise nicht als Arbeitsentgelt und ist deshalb auch nicht zu verrechnen. Dem steht auch das in der Sozialversicherung maßgebliche Entstehungsprinzip nicht entgegen. Anders stellt sich die Sachlage dann dar, wenn die Arbeitszeit stundenweise abgerechnet und auf der Basis von Stundenlöhnen vergütet wird. Selbst wenn in diesen Fällen ein verstetigtes Entgelt gezahlt wird, verbleibt nach dem Entstehungsprinzip das unerwünschte Ergebnis, dass diese in ein Arbeitszeitkonto eingestellte Arbeitszeit normalerweise den Beitragsanspruch auslöst, weil der Entgeltanspruch hierdurch bereits entstanden ist.“

Daher wird auch für diese aus Arbeitszeitkonten abgeleiteten Entgeltkonten das im Steuerrecht sowie für Einmalzahlungen nach § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bereits geltende Zuflussprinzip eingeführt.

Das bedeutet zukünftig, dass Arbeitszeitkonten, die als Entgeltkonten geführt werden, erst bei Auszahlung als Arbeitsentgelt an den Beschäftigten verrechnet und versteuert werden müssen“

„Bei Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ist die Auflösung des Wertguthabens für den Versicherten in der Regel vorteilhaft, weil sich seine Rente entsprechend erhöht.“

# Schichtarbeit bis 67

Mit Schichtarbeit gesund in Rente?



5,7 Millionen Menschen in Deutschland arbeiten im Wechsel. In der LHT sind es über zwei Drittel aller Beschäftigten. Mindestens 50% durchlaufen Früh-, Spät-, und Nachtschichten im Wechsel. Nachtschichtmodelle und flexible Arbeitszeiten inklusive an sieben Tagen in der Woche sind für sie ganz normaler Alltag geworden. Die Nacht zum Tage machen ist bedeutend anstrengender, als die Arbeit am Tage zu erledigen. Kein Wunder: Unsere Chronobiologie ist auf den Wechsel von Helligkeit und Dunkelheit gepolt. Wer nachts arbeitet, arbeitet also ständig gegen seine innere Uhr. Zu dem leidet die Schlafqualität am Tag aufgrund der Helligkeit und der Umgebungsgeräusche. Ebenso leiden die sozialen Kontakte zur „Außenwelt.“

## Belastungen durch „Lean-Projekte“ immer größer

Wer sich über diese Tatsachen hinwegsetzt, riskiert gesundheitliche Einschränkungen. Schichtgänger klagen häufiger über Müdigkeit, Nervosität, latente Anspannung, desweilen Angstzustände und möglicherweise auch Depressionen als nur am Tage Beschäftigte. Außerdem steigt das Unfallrisiko bewiesenermaßen in der Nacht stark an. Jeder, der diese Schichtmühle seit Jahren kennt, weiß aus eigener Erfahrung um den „toten Punkt“ zwischen zwei und drei Uhr nachts. Während die Jüngeren die Nachtwechsel noch locker wegstecken, steigt die gesundheitliche Belastung bei den Älteren steil an. Die rapide zunehmenden „Lean-Maßnahmen“ schließen zusätzlich notwendige Freiräume, ohne auf die eingeschränkte Leistungsfähigkeit in der Nacht Rücksicht zu nehmen. Kein Wunder, dass

der Ruf nach vorzeitigem Ausstieg in Form von neuen Altersteilzeitmodellen gerade aus den Kreisen der schichtarbeitenden Betriebe immer lauter wird. Die IG Metall hat den Ruf seiner Mitglieder erhört und neue tarifliche Ansatzpunkte gefunden, Altersteilzeittarifverträge auf betriebs- und Branchenebene neu verhandeln zu können. Ein Teil der soeben ausgehandelten Tarifierhöhung wird allerdings mit angerechnet. Ein kleiner Schritt in die richtige Richtung.

## Adäquate Auf- und Ausstiegsmöglichkeiten werden gebraucht

Die höheren Risiken der Schichtarbeit lassen sich vermutlich nie ganz ausschließen. Ein vorbeugendes betriebliches Gesundheitsmanagement und die Unterstützung des Unternehmens LHT bei der Organisation entlastender Rahmenbedingungen können aber helfen, sie zu begrenzen. Positives Beispiel ist die soeben vom LHT-Gesamtbetriebsrat unterzeichnete Rahmenbetriebsvereinbarung „Langzeitkonten“. Wenn die LHT ihrer Fürsorgepflicht nachkommen will, dann muss allerdings ein Spektrum von Maßnahmen her. Zum einen ist die langjährige Zusage eines Tarifvertrages „Wertzeitkonto“ zu verhandeln und den bereits mit Millionen Euro gefüllten „Weiterbildungs- und Gesundheitsförderungsfond für Schichtgänger“ zur Verfügung zu stellen und mit Leben zu erfüllen. Wenn die LHT die personalpolitischen Herausforderungen eines Schichtbetriebes und damit einhergehenden demografischen gesundheitspolitischen Herausforderungen nicht verschlafen will, dann müssen zügig umfassende Konzepte mit der Mitbestimmung und den Beschäftigten diskutiert werden. Dazu gehört ebenso eine Weiterbildungs- und Qualifizierungsoffensive, die es langjährigen Schichtgängern rechtzeitig ermöglicht, sich innerbetrieblich weiterzuentwickeln, bevor sie gesundheitlich eingeschränkt vorzeitig frühverrentet ausscheiden. Damit wäre weder der LHT noch unserer Gesellschaft mit immer stärker steigenden Sozialkosten gedient.

F. Karl

# Technik-Standort Schönefeld

Führungskräfte schüren Arbeitsplatzängste

Berlin-Brandenburg-International-Airport (BBI) nimmt frühestens 2012 den Betrieb auf. Schon heute schüren SXF-Führungskräfte Arbeitsplatzängste wegen möglicher Folgen der Zusammenlegung der beiden Berliner Technikbetriebe Tegel (TXL) und Schönefeld SXF. Gerüchte werden (gezielt?) in Umlauf gesetzt: Sollten jemals die LH-„West-Tarifverträge“ zur Anwendung kommen, wäre der Überholungsstandort wegen zu hoher Personalkosten konkret in Gefahr und nicht mehr konkurrenzfähig. Sollen die Beschäftigten, wie häufig zuvor, wieder einmal mit Angstparolen auf Verzicht gegen die ver.di-Forderung auf LH-Angleichung getrimmt werden?

## Berlin heute noch eine tarifpolitisch geteilte Stadt

Berlin gleicht heute noch einer (tarifpolitisch) geteilten Stadt. Im Westteil der Stadt gelten West-, im Ostteil der Stadt, in Brandenburg, immer noch Osttarifvertragsbedingungen. Hier die 37,5 Stunden-, dort die 40 Stunden-Woche. Im Westen höhere Zeitzuschläge, „im Osten“ niedrigere. Unterschiedliche Urlaubsregelungen usw... Nur, um exemplarisch auf einige, sich immer noch hartnäckig haltende Wiedervereinigungs-Ungerechtigkeiten hinzuweisen. Gleiche Arbeit - gleicher Lohn? Ja, „im Westen“. Werden „Ostler“ nach TXL versetzt, arbeiten sie grundsätzlich nach „Westtarifvertrag“. „Westversetzte“, die im „Osten“ aushelfen werden nach „Westtarifvertrag“ entlohnt. Warum die LSG ihre Betriebe in den neuen Bundesländern schon lange nach LH-Standard bezahlt und die Technik

nicht, bleibt allen ein Rätsel.

## Tarifverträge endlich an LH - Niveau anpassen

Welche Tarifvertragskonditionen gelten nun nach der Zusammenlegung beider Betriebe? Wird es 2012 einen sogenannten „Betriebsübergang“ nach § 613a BGB von TXL in den Betrieb SXF geben? Werden mittelfristig für sie ab 2012 nur noch die „TV-Ost“ Bedingungen zur Anwendung kommen? Oder gelingt es ver.di bereits vorher, die heutigen „Osttarife“ auf das allgemeine Luft-hansa-Niveau anzuheben? Wenn man nämlich die 350 Beschäftigten in SXF in ein Verhältnis zu den 44000 LH-Beschäftigten im Geltungsbereich der allgemein gültigen LH-TV setzt, lägen die Anpassungs-Kosten für LH/LHT tatsächlich im kleinen Promille-Bereich! Politisch brisant könnte das Thema werden, wenn LH und LHT eine Regelung weiter blockieren. Dann wäre es an der Zeit, die Politik einzuschalten und den LH-Vorstand daran zu erinnern, dass wir, die Steuerzahler, den Technik-Standort Schönefeld jahrelang kostenentlastend mit subventioniert haben! Unabhängig eines in der Zukunft noch auszuhandelnden Interessen- und Sozialplanes muss noch in diesem Jahr eine zufriedenstellende tarifpolitische Lösung her.

Mitglied der LHT-Geschäftsfeld-Tarifkommission



# Pausenstempelung

LHT-Belegschaft tief gespalten

## Betriebsvereinbarung „Dialog Zukunft“ auf Sinnhaftigkeit überprüfen.

1999 wurde die Betriebsvereinbarung „Dialog Zukunft“ nach heftigen Auseinandersetzungen zwischen LHT-Vorstand, damals noch unter W. Mayrhuber, und allen LHT-Standort-Betriebsräten abgeschlossen. Um den käuflichen Erwerb der Hamburger Werft-Immobilien von der Stadt Hamburg überhaupt erst zu ermöglichen, wurde, neben anderen Maßnahmen, auch ein Arbeitnehmer-Beitrag geleistet. Zum einen, um die Betriebsergebnisse im Fixkosten-Bereich nachhaltig zu verbessern, zum anderen die bestehenden LHT Arbeitsplätze langfristig bundesweit abzusichern. Des Weiteren wurde ein Beschäftigungsaufbau von 300 MitarbeiterInnen inkl. Azubi-Übernahme vereinbart. Im Gegenzug wurden unter anderem

Arbeitszeitmaßnahmen, obwohl damals bereits als widersinnig erkannt, als „Sachzwang“ auch die Pausenstempelung (nur) für HAM vereinbart.

## Einseitige Misstrauenskultur beenden.

Jetzt, nach nahezu zehn Jahren, sollte die BetrVbg einer Überprüfung unterzogen werden. Nicht mehr zeitgemäßes sollte schon im Namen einer guten Unternehmens- und Vertrauenskultur ganz in Frage gestellt werden: Das Pausenstempeln! Unser Luftfahrttechnischer Betrieb lebt wie kein anderer von der Vertrauenskultur. Sie ist genau genommen das betriebliche Fundament der LHT. Eigenständige Menschen mit Lizenzen am Gerät, am Triebwerk, am Flugzeug, in der Planung oder sonst wo entscheiden als Hochqualifizierte permanent über komplexe Prozessabläufe,

immense Materialwerte und Kosten. In diesen Aufgabenstellungen vertraut man ihnen - muss man ihnen vertrauen. Jeder weiß es. Sie sind im weitesten Sinne weder mess- noch umfassend kontrollierbar.

## Eigenverantwortung stärken.

Die Vertrauens-Philosophie findet sich sogar in der Rahmen-BetrVbg „Flexible Arbeitszeit“, wieder. So sollen „die MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeit grundsätzlich eigenverantwortlich und selbstständig bestimmen und durch die Lage der Arbeitszeit auf Kundenwünsche, Belastungsschwankungen des Betriebes und ihres individuellen Aufgabengebietes reagieren“.

## Unsinnige Kosten sparen.

Voll im Gegensatz dazu wird nach wie vor dogmatisch - wider besseren Wissens - bei LHT in HAM an einem teuren, arbeitsintensiven, widersinnigen Pausen-Kontrollsystem festgehalten. Mayrhuber, nun Vorstand des gesamten LH-Konzerns, hat zwischenzeitlich dazugelernt:

„Das Buchen der Pausen ist technisch unproblematisch. Allerdings verursacht der damit einhergehende zusätzliche Bearbeitungsaufwand eine Erhöhung der Komplexität in den administrativen und organisatorischen Abläufen. Dies wird aber von Seiten der Geschäftsleitung nicht gewünscht und steht wahrscheinlich auch im Widerspruch der Interessen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Begrenzung von Bürokratie und nach einer Minimierung von Kontrolle auf das Notwendigste“. (Auszug aus einem alten LH-Personalpapier) Im „Lufthansa Aviation-Center“ (LAC), dem Sitz der LH-Geschäftsleitung in Frankfurt, sind sie bereits noch einen Schritt weiter. Dort werden, wenn persönlich gewünscht, überhaupt keine Kommt-Geht-Zeiten mehr erfasst. Dort gilt „Vertrauensarbeitszeit“!

## Schreiende Ungerechtigkeit beenden...

Vertrauen in korrekte Pausenzeiteinhaltung scheint man in der LHT nur bestimmten Schichten und Berufsgruppen zuzutrauen: Den Vorständen, den Leitenden und den außertariflichen Angestellten, großen Teilen der Administration, den Dienstreisenden, den WT und WG lern in FRA und dem gesamten Wartungspersonal in Deutschland. Das

heißt: Fast 50% der LHT-Beschäftigten stempeln nachweislich nicht - oder nicht mehr. Bei den restlichen 50%, die die „A-Karte“ gezogen haben, so eine ältere interne TP-Schätzung, werden bei ca. 1000 MitarbeiterInnen die Pausen fast durchgehend systemisch „generiert“, also gesetzt.

## Bei dem dann noch verbleibenden „Rest“ wird es mehr als „strubbelig“.

Pausen werden, mal bewusst oder unbewusst, mal mehr, mal weniger nicht gemacht oder nicht gestempelt. Dann werden sie automatisch zugebucht bzw. abgezogen. „Generiert“ bzw. „aufgefüllt“. Die Fälle, in denen nur einmal, oder kurz hintereinander zweimal die Zeit gestochen und systemtechnisch zugebucht wird, bilden einen weiteren Teil der „Unkorrekten“. Lassen wir es bei diesen wenigen Fallgestaltungen bewenden. Ein Feld, in dem sich Führungskräfte mit Kontrollverlustängsten und ellenlangen Zeiterfassungsausdrücken vermutlich mehr als wohlfühlen. Ein mögliches Feld für Abmahnungsgespräche ohne Ende - am unteren Ende!

## Wieder Gleichbehandlungsgrundsatz beachten: Mayrhuber folgen

Fazit: Die vier Technikvorstände sollten nun endlich allen Mut zusammen nehmen. Die alte Mayrhuber LHT-Vereinbarung „Dialog Zukunft“ mit dem Betriebsrat zeitgemäßer, zukunftsbezogener gestalten. Was hält sie noch davon ab, dem „gewendeten“ VV-Mayrhuber auf seinem so erfolgreichen Arbeitszeit-Pfad nachzuzufolgen?

Karl Friedrich

## Führungskräfte Leitsätze...

„Wer von der Kreativität und dem Wissen seiner Mitarbeiter lebt, muss sich zwangsläufig von so einigem verabschieden, was die Organisation von gestern am Leben erhalten hat. Hierarchie, starre kontrollierte Arbeitszeiten, Vorgesetzte ohne Überzeugungskraft und Systeme, die Ideen kanalisieren, statt sie zu fördern, passen ebenso wenig in ein High-Tech-Unternehmen, wie Vorstände in abgeschottete Chefetagen oder Mittags-Casinos für Führungskräfte.“ Andy Law / Geschäftsführer „Chiat Day“ ...noch nicht bei LHT



# Bericht vom AEI Kongress

„Aircraft Engineer International - 2008“ aus Malmö, Schweden.

## Begrüßung...

Der AEI-Kongress 2008 wurde am 19.09 offiziell vom Präsidenten Andreas Georgiades eröffnet.



Als Gäste wurden erwartet Hr. Francesco Banal, Direktor der EASA –Direktion für Standardisierung und Zulassungen, Hr. Jean Pierre Arnaud von der EASA Vorschriftenerstellung. Professor Sidney Dekker von der schwedischen Lund Universität.

## AEI-Brief Aktion

Hr. Bruggemann berichtete von der Brief-Aktion nach dem Kongress 2007 in London. AEI hatte über 100 Nationale Luftfahrt Behörden angeschrieben und auf den kritischen Zustand hingewiesen, dass viele Beanstandungen in den Bordbüchern erst auf dem letzten Flug am Tag bzw. auf dem Flug zur Homebase in das Technical Logbook geschrieben werden und nicht nach dem Auftreten. Viele Piloten würden hierbei unter betrieblich wirtschaftlichem Druck stehen und Beanstandungen im Kopf bis zum letzten Flug aufheben.



Hierbei können kritische Situationen entstehen, denn man kann sicherlich nicht alle Wechselwirkungen von Fehlern im Kopf überwachen. Reaktionen von den nationalen Luftfahrtbehörden auf dieses Anschreiben, über 50% der angeschriebenen Behörden reagierten überhaupt nicht! Viele der Antworten sahen so aus: „Dieses Problem ist uns nicht bekannt“, einige Behörden bekannten sich zu diesen Problemen, hätten aber durch geplante Audits die Sache im Griff. Fred Bruggeman forderte die Mitglieder auf ihn in dieser Angelegenheit zu unterstützen und Auffälligkeiten im Bezug auf „verspätete“ TLB-Einträge zu melden.

In einem Fernsehinterview in Malmö sprachen Robert Alway (AEI), Ola Blomquist (AEI) und Vertreter der schwedischen Luftfahrtbehörde dieses Problem nochmals an. Der Direktor der schwedischen Luftfahrtbehörde erklärte sich bereit, diese Anfrage verstärkt und ungeplant durch seine Behörde untersuchen zu lassen.

## Die Gäste...

Francesco Banal (EASA) berichtete vom neuen Sicherheitsprogramm SAFA Safety Assessment of Foreign Aircraft und den Resultaten/ Findings aus diesen Sicherheitsüberprüfungen. Er erklärte wie die EASA in den Vorschriften der EU funktioniert, von den Aufgaben und Verantwortlichkeiten seiner Direktion und dem Umstand immer allen Nationalen Luftfahrtbehörden gerecht zu werden.

Jean Pierre Arnaud (EASA) präsentierte die Ergebnisse der Arbeitsgruppe 21.039 (Elaboration and adoption in the Community framework, of additional airworthiness specifications for a given type of aircraft and type of operation.) Diese befasst sich mit den neuen Vorgaben für das zukünftige Type Training. Die Präsentation war extrem detailliert und nur verständlich für Mitglieder, die täglich mit der Materie arbeiten. Ein Schwerpunkt darin war, dass der Inhalt/ Umfang

in den Type Trainings nicht von der EASA sondern durch die NAA, der einzelnen EASA Staaten vorgegeben wurde.

## Human Factors...

Prof. Sidney Dekker berichtet von vermeintlichen Human Factors und dass es keine Sicherheit vor Arbeitsfehlern gibt. In seinem Buch „Just Culture“ schreibt er über Arbeitsfehler in verschiedenen Berufsständen. Er erklärte die alten und neuen Sichtweisen zu Human Factors und Unfällen. So sehen noch viele den menschlichen Fehler als Ursache für den Unfall. Durch Untersuchungen habe er aber erkannt, dass der menschliche Fehler ein Effekt aus Schwierigkeiten in vorhandenen Systemen ist.

Als Beispiel hatte er das Untersuchungsergebnis des Flugzeugabsturzes „Alaska Air 261“ dabei. Wir erinnerten uns an den Absturz, es war eine DC 9, die Schwierigkeiten mit der Stabilizer Trim Spindel hatte, vermutlich gebrochen durch falsche oder nicht durchgeführte Abschmierarbeiten. Typisch Human Faktor... wer schmiert schon gerne im Freien, im Winter und nur mit einem hydraulischen Steigfahrzeug die Trim Spindel ab.

Viele der AEI-Mitglieder dachten bei dem Vorspann so - Prof. Sidney Dekker belehrte uns aber eines Besseren.

Es begann im Jahr 1985:

- Bis 1985 wurde die Spindel im B-Check abgeschmiert = alle 350 Std.
- Nach 1985 wurde durch wirtschaftlichen Druck (Privatisierung der US-Luftfahrt) das Abschmieren auf jeden 2 B-Check verschoben = alle 700 Std.
- Durch Verlängerung der B-Check Intervalls auf 500 Std, wurde die Spindel nun alle 1000 Std. abgeschmiert.
- 1988 wurde der B-Check gestrichen und die Aufgaben in den A- und C-Check übernommen – Die Abschmierung erfolgte dann in jedem 8. A-Check mit einem Intervall von 125 Std. = 1000Std.
- 1991 wurde der A-Check Intervall auf 150 Std. erweitert, was dazu führte, dass die Abschmierarbeiten nur noch alle 1200 Std. stattfanden
- 1994 wurde der A-Check ein weiteres Mal gestreckt um Kosten zu sparen, 200 Std. pro A-

Check, das bedeutete die Abschmierarbeiten wurden jetzt nur noch alle 1600 Std. durchgeführt.

- 1996 wurden die Abschmierarbeiten aus dem A-Check in Arbeitskarten überführt die alle 8 Monate ausgeführt wurden. = 2550 Std.!!

Man hat unter hohem wirtschaftlichem Kostendruck über die Jahre von 1985 bis 1996 die Abschmierarbeiten von 350 Std. auf 2550 Std. gestreckt.

Parallel dazu wurde die Messung Lebenslaufzeit der Trim Spindel aus Bauteilkostengründen auch noch verändert:

- 1984 - Messung der Abnutzung des Gewindes im C-Check Intervall = alle 2500 Std.
- 1985 – wurde die Messung in jeden zweiten C-Check verlagert = alle 5000 Std.
- 1988 – wurde der C-Check Intervall von Std. auf Monatsbasis umgestellt, alle 13 Monate = 6400 Std.
- 1996 wurde der Monatsintervall von 13 auf 15 Monate gestreckt = 9600 Std.!!

Bei den Untersuchungen an der verunglückten Trim Spindel wurde festgestellt, dass kein Gewinde mehr vorhanden war. Es kam durch die Verschiebung des Abschmierintervalls zu keiner funktionierenden Schmierung und es konnte auch nicht der Abnutzungsgrad des Gewindes gemessen werden.

.... der menschliche Fehler ist ein Effekt aus Schwierigkeiten in vorhandenen Systemen.



Ola Blomqvist überreicht Prof. Sidney Dekker ein Erinnerungsgeschenk an den AEI-Kongress 2008 in Malmö.

# Nicht richtig vergütet!

VG 4A (alt 15) für MSU Mitarbeiter

## Offener Brief von VL/ver.di-Mitgliedern

Werden in der Material-Service-Unit (MSU) die Materialplaner/Einkäufer richtig vergütet?

In der Tarifpolitik ist es wie im normalen Leben - es



gibt Unterschiede! In der LHT ist es auch wie im normalen Leben - es gibt Unterschiede! Es gibt, bei gleicher Tätigkeit, Unterschiede in der Vergütung! Wir Materialplaner/Einkäufer der MSU's in Hamburg werden nicht richtig vergütet!

## Neubewertung mit „richtiger“ Eingliederung...

Im neuen Tarifvertrag Vergütungssystem LHT wurden unsere Arbeitsplätze neu bewertet! Gleichzeitig wurde 2007 eine neue Eingliederung in das LHT-Vergütungssystem vorgenommen: von der Endstufenvergütung alt VG15 (neu 4B) = 4.346,96 € zur Endstufenvergütung neu 3E (alt VG13) = 3906,81 € (37,5 Std. / Woche).

Die Anforderungen/Qualifikationen der MSU-Arbeitnehmer wurden plötzlich vom „Techniker“ oder „Meister“ auf die Eingangsvoraussetzung / Qualifikation „Facharbeiter“ geändert und dadurch wurde das Entgelt in der Vergütungstabelle um mehrere hundert EURO abgesenkt!

...nicht nachvollziehbar.

Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (VL/ver.di-Mitglieder) haben dafür überhaupt kein Verständnis, da sich ihre Tätigkeit in keiner Weise geändert hat. Der Unterschied zu WH-Materialplanern (die keine Einkaufstätigkeit

ausüben) ist nicht nachvollziehbar. Das Gegenteil ist der Fall: die MSU-Mitarbeiter werden ständig mit zusätzlichen Aufgaben betraut. Dieser Wandel tritt ein, da Materialkosten und Materialverfügbarkeit immer mehr in den LHT-Fokus treten und an Bedeutung gewinnen. Diese Entwicklung wird sich sicher nicht so schnell umkehren sondern diese Brennpunkte werden sich voraussichtlich noch steigern.

Denn wenn die MSU's schneller, besser und effektiver werden und dem Wettbewerb trotzen, werden

wir unsere LHT-Vormachtstellung behaupten und ausbauen.

## Wertschätzung fehlt!

Im normalen Leben würde das Erreichen dieser Ziele mit Wertschätzung belohnt. In der LHT hingegen wird der nachweisliche Erfolg der MSU-Einheiten mit Füßen getreten. Alle MSU-Mitarbeiter leisten den täglichen Spagat zwischen Unter-/Überbevorratung von Material und Bestandswerten! Hat man „Zero Stock“ ist man sehr schlecht, hat man „Over Stock“ ist man schlecht und „verbrennt“ Werte und Vermögen! Alle versuchen den „idealen Bestand“ zu erreichen, d.h. immer so viel zu bevorraten, wie gerade benötigt wird.

Das Ziel, gerade so viel am „Stock“ zu haben, wie benötigt wird (Idealverfügbarkeit 100%), nicht mehr und nicht weniger, ist jedoch nur schwer zu erreichen. Wir wünschen mehr Wertschätzung!

## Dialog gewünscht.

Wir möchten, mit Unterstützung der VL/ver.di, mit der Geschäftsleitung einen Dialog auf Augenhöhe führen, weil wir glauben, dass die VG 4A die angemessene Eingruppierung für uns ist!

## Hamburger MSU-Mitarbeiter

# 40-Stunden Woche bei WT

Prinzip vor Nutzen

## WT hat ein Kosten-Problem! Hat der WT „nach oben“ ein politisches Rechtfertigungs-Problem? Betriebsräte verweisen auf die Lösung!

Die Betriebspartner hatten sich in der Boomphase und als „Investitionsanreiz“ weiterer Kostensenkungen in der Produktion bei der Standortentscheidung des neuen WT-Werkes in Hamburg darauf verständigt, dass die hohe Kundennachfrage und die (Nach-)Qualifizierung des Mitarbeiterzuwachses einer 40-Stunden Wochen-Rampe bedürfen. Da andere LHT-Bereiche bereits vorher eine 40 Stunden Woche bei vollem Lohnausgleich und bei zusätzlichen Einstellungen vereinbart hatte, wollte oder konnte der WT im politischen Mainstream nicht mehr hinten anstehen. Deshalb hatte man im Hinblick auf die zu erwartende hohe Einlastung bei WT die Arbeitszeitverlängerung auch zügig eingeführt. Die WT-Zukunftsarbeitsplätze werden in Hamburg und nicht anderen Ortes entstehen. So weit so gut.



## WT-Management politisch unflexibel...

Aber wer glaubt, dass sich das WT-Management arbeitszeitpolitisch ebenso flexibel zeigt, wie es auf Marktanfragen bei Abkühlung der Konjunktur reagiert, hat sich geirrt. Entgegen früherer Erwartungen, haben sich nun die angenommenen positiven Einlastungs-Parameter ins Negative verschoben, die den Einsatz einer Arbeitszeitverlängerung nicht mehr wirtschaftlich rechtfertigen.

Bringt eine Mannschaft zu viele Stunden ans

Produkt und drücken die Airline-Kunden durch die anhaltende Auslastungs- und Finanzkrise auf die Kostenbremse, so zeitigt das auch Auswirkungen im Triebwerküberholungsgeschäft. Die Akquirierung des Triebwerküberholungsgeschäftes bleibt, wie wir momentan in den verschiedenen WT-Bereichen erleben, hinter den ehemals hohen Erwartungen zurück. Die vielen Bemühungen, neue Kunden und Aufträge für den WT-Bereich an Land zu ziehen, laufen immer öfter ins Leere.

## ...während mit „Lean“ idee-o-logisch jeder Cent rausgepresst wird

Wer kennt es nicht: Sparpolitik seit Jahren und Allerorten: Das (Direktions-) Recht fertigt die Mittel. Jedoch, wenn die WT-Bilanz offensichtlich von oben verhagelt wird und der Vorstand eigentlich einen Sparkurs verordnet hat, liegt es doch auf der Hand, dass endlich die Reißleine gezogen, eine wirtschaftlich unsinnige Arbeitszeitverlängerung beendet wird. Nicht ohne Grund haben die LHT-Betriebsräte auf der zurückliegenden BR-Konferenz dem WT-Spar-Management vorgeworfen, nicht weiter über zu hohe Personalkosten zu jammern, wenn auf einen Schlag 7,5% Personalkosten mit der Rückführung zu einer 37,5 Std. Woche einzusparen wären. Für die dringend notwendige Qualifizierungsoffensive bei WT ließen sich mit dem örtlichen BR sicherlich andere kostengünstigere Lösungen finden. Man kann nur hoffen, dass dem LHT-Finanz-Controlling rechtzeitig die Augen geöffnet werden...



Jörg Deize

Vorsitzender

VL Ortsverband Hamburg

# Real-Satire

„Upgrade stellt sie Vision-Lean den Methodenschatz“

**Originalüberschrift aus der LHT-News 10/08**  
„Upgrade stellt sie Vision – Lean den Methodenschatz“ \*

**VL-Info sprach in einem fiktiven Interview mit den beiden Verantwortlichen des Projektes**

**VL-Info:** Helmut Schmidt und Jürgen Weber haben einmal gesagt: „Wer Visionen hat, sollte zum Arzt gehen.“ Wie krank ist unser LHT-Unternehmen, dass wir ihre Visionen brauchen?

**Dr. Langer:** „Beides sind langfristige Initiativen. „Lean“ deckt große Teile der Zieldimensionen ab. Damit wird die Wettbewerbsposition der LHT verbessert, ein wichtiger Beitrag zum „Upgrade“-Ziel „Kostenvorsprung“.

**VL-Info:** Ja, und meint mit zwei Dingen was?

**Dr. Langer:** „Die beiden Initiativen sind nicht zwei Dinge, die parallel laufen, sondern es ist alles der Vision „Industry Leadership“ untergeordnet“.

**Öwerdieck:** „Nein, sie greifen ineinander und ergänzen sich“.

**VL-Info:** Also doch eher: „Down the Leadership durch Upgrade den Methodenschatz“?

**Öwerdieck:** „Upgrade“ stellt das nachhaltige Streben dar, sich stetig zu verbessern. Industrieführerschaft ist nicht einmal und dann gesichert – ein Vorsprung muss immer weiter leben und verfolgt werden“.

**VL-Info:** Sind sie sicher, dass der normale Lufthansa-Technik-Mitarbeiter sie noch versteht?

**Öwerdieck:** „Ja, Kommunikation ist ein Thema, wir möchten voneinander lernen. Einmal im Monat findet zur „Upgrade-Initiative“ ein Jour Fix statt“.

**VL-Info:** Sie sind von Mc-Kinsey. Holen sukzessive ihre ehemaligen Kollegen in die LHT. Nun unter Dr. Stüger bereits nach drei Jahren LIFT-mäßig Abteilungsleiter. Ihre Initiative soll Kosten senken. Auf hoch intellektueller Ebene werden doch jetzt Mehrkosten generiert. Oder?

**Dr. Langer:** „Von einander lernen ist einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren in solchen Ver-

änderungsprozessen. Aber auch zwischen den Konzerngesellschaften der Lufthansa wächst der Austausch zu diesem Thema“.

**VL-Info:** Interessant. Was kann sich ein einfacher Mitarbeiter in der Werkstatt oder im Büro darunter konkret vorstellen. Gibt es eine Vorstands-Kosten-Nutzenanalyse über ihr Projekt?

**Öwerdieck:** „Wo ist der Gipfel des Erreichbaren? Wir konzentrieren uns dabei auf fünf Zieldimensionen: Produktvorsprung, Produktions- und Prozessvorsprung, Kostenvorsprung, Leistungsfähigkeit der Organisation und der Umweltentlastung“.

**VL-Info:** Sind sie sicher, dass sie mit ihrem Projekt und dieser aufgesetzten Sprache nicht nur weiter zur akut ansteigenden Wort- und Begriffsvermüllung in der LHT beitragen?

**Öwerdieck:** „Jetzt muss sich jeder Bereich fragen, wo er auf dem Weg dahin ist“.

**VL-Info:** Jeder Bereich? Wie stellen sie sicher, dass durch ihr Projekt weiter explodierende Overheadkosten nicht erneut den produktiven Bereichen aufgebürdet werden?

**Öwerdieck:** „Industry Leadership ist auch in den administrativen Bereichen ein Thema. „Rechnungslegungsdauer“ ist ein Diskussionsthema. Ziel könnte hier durchschnittlich 5 Tage sein. Heute dauert es durchschnittlich 30 Tage. So etwas kann auch auf den Personalbereich übertragen werden“.

**VL-Info:** Bellermann, deutscher Ingenieur: „Mit Visionen ist man reif für die Psychiatrie oder geeignet für die Politik.“ - Herr Dr. Stüger ist von Ihren Visionen völlig fasziniert. Wer noch?

**Dr. Langer:** „Die Veränderung findet nicht in irgendwelchen Besprechungsräumen statt, sondern vor Ort auf dem Shopfloor durch das Engagement aller Mitarbeiter und Führungskräfte“.

\*„Antworten“ sind Original-Zitate von Herrn Dr. Langer und Frau Öwerdieck aus der LHT-News 10/08.

# Personelles kurz gefasst

## Betriebsratsvorsitz LHT Frankfurt

Werner Zielina wurde im November 2008 zum Betriebsratsvorsitzenden der Lufthansa Technik AG in Frankfurt gewählt. Der VL-Vorsitzende war bisher schon langjähriger stellvertretender Vorsitzender dieses Gremiums. In die Aufgabe des neuen Stellvertreters wurde Peter Przybilla gewählt.



Werner Zielina

Der bisherige Vorsitzende, Hans-Josef Weilbächer, hatte zunächst sein Amt und zum Jahresende alle Betriebsratsmandate niedergelegt, um ab Januar 2009 eine neue Aufgabe für den Technik-Konzern in Peking zu übernehmen.



Hans-Josef Weilbächer

Werner Zielina wird auch die Sprecherfunktion in der Tarifkommission GF Technik übernehmen.

## GBR Deutsche Lufthansa AG

Wolf Liebetrau ist nach vielen Jahren als erfolgreicher Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Deutschen Lufthansa AG im Dezember 2008 in den Ruhestand gegangen. Im November war Andreas Strache (VB Frankfurt) durch sich selbst und drei weiteren GBR-Mitgliedern des mehr als zwanzigköpfigen Gremiums, trotzdem aber mit der erforderlichen Stimmenmehrheit, zum Nachfolger gewählt worden.

## Altersteilzeit

Am 5. September 2008 wurde Wolfgang Ensinger mit einer großen Feier nach 40 Jahren Tarifpolitik im Kreise langjähriger Mitstreiter in den Freizeitblock seiner Altersteilzeit verabschiedet. Mit Wolfgang Ensinger verlässt ein weiteres, der nur noch wenigen „Urgesteine“ das Unternehmen.



Wolfgang Ensinger

Als Nachfolger für die Tarifpolitik Boden (FRA PT/B) wurde Christoph Wilhelm berufen.

## Konzernbetriebsrat



Eckhard Lieb

Eckhard Lieb (LHT Hamburg) wurde bereits im Spätsommer 2008 als Nachfolger von Manfred Calsow zum Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats der Deutschen Lufthansa AG gewählt. Mit Manfred Calsow war ein Eckpfeiler der Betriebsverfassung in die Altersteilzeit gegangen.

# Rufschädigung...

...des LH-AG Betriebsrates HAM durch die Vereinigung Boden (VB)

## Leserbrief:

### Richtigstellung folgender falscher Behauptung durch die Vereinigung Boden (VB-Report 12/08)

Zitat: „Bernd Niklas, ver.di's ehemaliger Gesamtbetriebsratsvorsitzender für die Lufthansa Technik AG...bekam von der Lufthansa den Auftrag, im Stile eines McKinsey-Beraters bei der Wegrationalisierung von gut bezahlten und somit attraktiven Arbeitsplätzen im Bereich der Personalvergütung (HAM PV) entsprechende Unterstützung zu leisten.“ Zitat Ende

### Hier der korrekte Ablauf des Sachverhaltes:

1. Im Jahr 2007 beantragte die Geschäftsleitung beim Hamburger DLH AG BR bei HAM PV mit Hilfe eines externen Beraters: „Innovation Transfer / Bernie Sander“ das Projekt „Pit-Stop“ (Problemlösung im Team), spätere Bezeichnung „take-off“. Ziel: Verbesserungsvorschläge kontinuierlicher und effizienter zu gestalten.
2. Der BR beschloss einstimmig, eigenen externen Sachverständigen hinzuzuziehen, um a.) das Projekt zu begleiten und b.) das „Wegrationalisieren“ von PV-Arbeitsplätzen zu verhindern. Beauftragt wurde das unabhängige Beratungsbüro „Peter Wilke, Maack & Partner“, das seit langem erfolgreich ver.di-Betriebräte berät.
3. Der BR-Beschluss zum Sachverständigen wurde am 17. April 2007 in der 13. BR-Sitzung einstimmig durchgeführt. Es waren alle 13 BR-Mitglieder bei diesem Beschluss anwesend und stimmten mit zu, auch die VB-Vertreter.
4. Gerade weil die Befürchtung bestand, dass Arbeitsplätze wegrationalisiert werden könnten, beschloss der BR eine enge Projektbegleitung.

Zur Unterstützung und Erstellung einer „Schutz-Betriebsvereinbarung“ stand uns Bernd Niklas mit seinem langjährigen Sachverstand ebenfalls zur Seite.

5. Das „Pilotprojekt“ der LH-Geschäftsleitung ist Ende 2007 abgeschlossen worden. Kündigungen, Änderungskündigungen, Versetzungen und Rückgruppierungen waren weder geplant noch beabsichtigt und wurden mit unserer Vereinbarung ausdrücklich ausgeschlossen.

Marlies Rose  
Betriebsratsvorsitzende der LH-AG-HAM



### 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/Postcheckkonto abbuchen zu lassen 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 Langendorfer, 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 / 85 50 28 41, www.letscommunicate.de

# „Seitenwechsel?“

Hans-Josef Weilbächer goes Beijing!

**Betriebsrat heißt Betriebsrat weil er den Betrieb beraten soll. Josef Weilbächer\* hat diese politische und persönliche Herausforderung, trotz aller Schmähungen und Kritik – von beiden Seiten wohlbemerkt – offensiv angenommen und ihnen fast zwei Jahrzehnte getrotzt.**

Er hat die Unternehmenskultur an allen maßgeblichen Stellen mit seinem starken Möglichkeitssinn vielfältig mit beeinflusst. Und, im Gegensatz zu seinen Kritikern, sein eigenes berufliches, finanzielles Fortkommen in den Dienst der Sache gestellt. Im Besonderen für die Interessen der MitarbeiterInnen der deutschen Wartungsstationen.

**Ein aktiver, streitbarer Demokrat**, dem Anerkennung und Achtung gebührt. Ja, Achtung, weil ein Josef Weilbächer, im Gegensatz zu Anderen in den bequemen Kulissen, für seine oft unbequemen Wahrheiten und querdenkenden Auffassungen, sei es in Versammlungen, Verhandlungen oder Schlichtungen, immer mit „offenem Visier“, sachkundig und mit Herzblut gestritten hat. Gegen LHT-Geschäftsleitungsvertreter aber auch gegen, für ihn „uneinsichtige“ ver.di-Funktionäre.

**Unberechenbarkeit** war das einzig Berechenbare an ihm. Er galt mit seinem unvergleichlichen Charisma in vielerlei Hinsicht als unbestechlich. Ehrlicher Streit und Einmischung: Sein „Markenzeichen“. Oft verflucht, gelang es ihm ohne Mühe die Nerven seiner „Gegner“ blank zu legen. Die Hamburger BR im „Dialog Zukunft“ zwar

aktiv unterstützte, die Wartung aber standfest vor den „Segnungen“ dieser Vereinbarung, trotz oder wegen eines wutschnaubenden Mayrhubers, nachhaltig davor bewahrte.

**Seine erfolgreiche Maxime:** Zeit gewinnen. Ruhe bewahren. Sich auch unter hohem psychischem Druck nicht „vor sich her“ treiben zu lassen. Ob bei schwierigsten Arbeitszeitverhandlungen in FRA oder in Stresssituationen bei Tarifverhandlungen.

**Perspektivisch denken:** Im kleinen Spreewaldort Lübben handelte „FJW“ hartnäckig mit aus, dass Geschäftsfeldtarifverträge im LH-Konzern überhaupt erst möglich wurden. Die Tür für eine flexiblere Tarifpolitik der LH-Geschäftsfelder endlich aufgestoßen wurde.

**Viel geopfert für dieses „Ehrenamt“.** Lob dafür? Weit gefehlt! Seine Devise: „Net geschimpft is gelobt genuch“ charakterisiert seine Uneigennützigkeit wohl nicht treffender.

Betriebsbedingte Kündigungen in seiner Amtszeit? Nicht eine! Ein Mensch und Kollege der sich bis zum heutigen Tage nicht zu schade war, etwas Neues zu machen um was Neues zu sehen. So verwundert es nicht, dass „unser Josef“ auf der Abendschule „nebenbei“ Personalwirtschaft studiert und die Prüfung mit Bravour bestanden hat.

**Nicht am BR-Sessel klebend**, steht jetzt wohl die größte Herausforderung in Peking bei Ameco an. In seinem „Job“ in Frankfurt hätte er es „leichter“ haben können. So lockt ihn erneut der Kitzel der Herausforderung.

Erneut eigene persönliche Grenzen austesten. Scheitern im Leben mutig mit einzuplanen. Ab 1.

Januar 2009 wird eine geteilte, rollierende Personalleiterstelle bei AMECO auf ihn warten. Ein rein kommunistischer, 100% „gewerkschaftlich“ organisierter LHT-Überholungsbetrieb, in dem Streiks und Meinungsfreiheit verboten sind.

Ein waghalsiger Schritt, wenn man bedenkt, dass sich der Unmut und die anschwellenden Proteste in China wegen kaum vorhandener sozialer Sicherungen und sehr geringen Löhnen immer weiter ausbreiten. Im Stillen hat die Bewegung, hin und wieder Arbeit „nach Vorschrift“ zu machen, bereits Ameco erreicht.

Mao Zedong zufolge „ist eine Revolution keine Einladung zum Bankett. Es kann da nicht kultiviert zugehen.“ Auch wenn so schnell keine zweite „Kulturrevolution“ in Peking zu erwarten ist, seine aufrechte, kultivierte Streitkultur wird der Ameco gewiss nicht schaden. Im Gegenteil. In einem bequemen Job am Bankett wird sich Hans-Josef Weilbächer wohl nicht einrichten können.

\* Hans-Josef Weilbächer: Langjähriger Betriebsratsvorsitzender LHT Frankfurt, LHT-KBR Vorsitzender, ehem. Mitglied im LHT-Aufsichtsrat, ehrenamtlicher ver.di-Tarifverhandlungsführer der LHT in der Konzerntarifkommission, ehrenamtlicher Arbeitsrichter.

Gastkommentar von Bernd Niklas



Bernd Niklas

# Neujahrsgeschichte

**2008 ist Geschichte. Was war passiert? Gutes oder Schlechtes?** Angefangen hat es ganz gut. Optimistische Einschätzungen über das Wirtschaftswachstum und die entsprechende Entwicklung des Lufthansakonzerns haben die Tarifpartner in eine Lohnrunde mit einer hohen Forderung geschickt. Herausgekommen ist ein Ergebnis, was in der Belegschaft nur sehr zögerlich angenommen wurde. **Aus heutiger Sicht ist es das vielleicht beste Tarifergebnis in Deutschland im Jahr 2008** und eventuell sogar für 2009. So ändern sich die Zeiten...

**Die Finanzkrise** wirft ihre immer dunkler werdenden Schatten. Was hat die Belegschaft in der Luftfahrtbranche zu erwarten? Sicherlich wird auch bei uns die Krise ankommen. Das Unternehmen Lufthansa ist zumindest gut gerüstet. Immerhin haben wir schon vier heftige Krisen überstanden: Irakkrieg 1, Irakkrieg 2, 11. September 2001 und SARS. Jedes Mal hat sich das Krisenmanagement bewährt. Auch diesmal wird und muss es gelingen. Flexibilisierungspotential noch oberhalb der Inanspruchnahme von tariflichen Sicherungsmechanismen ist in großer Menge vorhanden. Sollte es wirklich einmal „eng“ werden, so gibt es noch die Krisenvereinbarung, das Rationalisierungsschutzabkommen, den Manteltarifvertrag und am Ende noch die Kurzarbeitsmöglichkeit. Dies alles sollte und muss reichen. Denn in jeder Krise versteckt sich auch eine Chance. Denn je stärker einem der Wind ins Gesicht bläst, desto höher fliegt der Flieger...

**Der geplante Verkauf von Condor**, zunächst an eine Fluggesellschaft aus Berlin, brachte und bringt noch die Condor-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in arge Bedrängnis. Im Sommer dann die Entscheidung der Kartellbehörde dem Verkauf nicht zuzustimmen. Zusammenschlüsse oder Zusammenarbeit anderer deutscher Fluglinien kamen ebenfalls nicht zustande. Die Mitarbeiter sind verunsichert wie am Anfang des Jahres 2008. Will sie der Konzern noch haben? Wo stehen sie

Ende 2009? Keine Antworten in Sicht...

**Kaum war der Streik zur Tarifrunde beendet**, schon erfuhren die sichtlich erschrockenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des so genannten Fremdkundenbereichs, dass sie in eine gemeinsame Firma mit der CCT ausgelagert werden sol-

len. Einige argwöhnten schon, dass dies die erste Rache der Firma an der Belegschaft wegen des Streiks sei. **LTMI, so der Name der neuen Firma, Lufthansa Technik Maintenance International.** War das

nötig? Konnte man nicht CCT zurück zur LHT holen und dann

eine Abteilung aufbauen, die sich nur um das Fremdkundengeschäft kümmert? **Lagert LHT hier erstmals in der Geschichte Kerngeschäft aus?** – Der Sündenfall schlechthin? Nach schier endlosen Debatten im Vorfeld einigten sich der Betriebsrat und die Geschäftsleitung schließlich auf eine „personalpolitische Akte“ die einen erheblichen Schutzschirm für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl des übergegangenen Betriebsteils der LHT, wie auch der ehemaligen CCT darstellt. Am 1. Januar 2009 geht's los. Es wird ein Erfolg werden...

Im Namen des Bundesvorstandes der Vereinigung Luftfahrt wünsche ich Ihnen und Ihren Familien ein erfolgreiches, gesundes und friedliches neues Jahr 2009.



*Werner Zielina*

Vorsitzender VL