

Dezember 2009



Climb 2011: „Es gibt keine Tabus mehr!“

Krisenzeiten

Millionen und Milliarden in Krisenzeiten

Die erste, die 91er Krise

Wernoch die „91er Krise“ erlebt hat, Lufthansa fast ohne Liquidität, hoch verschuldet, kreditunwürdig und die Auszahlung der Gehälter akut gefährdet, weiß noch hautnah, wie sich eine wirkliche Krise „angefühlt“ hat. 500 Millionen DM gaben die Lufthanseaten aus ihren Tarifverträgen für ihre und die Zukunftssicherung der LH-Aktionäre.

Krisen haben die Liquidität des Konzerns stetig erhöht

Heute, nach vielen Krisen, Reorganisationen und tarifpolitischen temporären Stillhalteabkommen, ist der Lufthansa-Konzern mit seinen Airlinezu-käufen, gemessen an der Anzahl der Passagiere, die größte Luftverkehrsgesellschaft in Europa. Eine wirkliche, mitbestimmungsrelevante Mitarbeiterbeteiligung ist dennoch nicht in Sicht. Das Gegenteil zeichnet sich ab. Krise 6.0 und Climb erwarten ab 2010 weitere tiefgreifende Arbeitneh-merzugeständnisse.

2 Milliarden Puffer für den absoluten Krisenfall...

Markus Ott, Leiter der Hauptabteilung „Corporate Finance“, Mann von großen Zahlen, lässt einen krisengemahnten, ja mittlerweile jeden krisengeplagten Lufthanseaten aufhorchen. Obwohl der LH-Konzern Vorsorge getroffen hat und derzeit über einen Cashbestand von 4,7 Milliarden verfügt, braucht die LH, so Markus Ott:

„...weitere Mittel, die wir an den Finanzmärkten nur erhalten, wenn wir profitabel sind. Außerdem wollen wir jederzeit mindestens 2 Mrd. flüssige Mittel für Unerwartetes vorhalten. Dieser Puffer ist wichtig, um für den absoluten Krisenfall gerüstet zu sein. 2 Mrd. Mindestliquidität ist ein wichtiger Baustein unserer Finanzstrategie.“

Wie liquide der LH-Konzern aufgestellt ist, zeigt die erfreuliche Tatsache, dass auf dem Kapitalmarkt über 600 Mio. € an Schuldscheinen und zwei Anleihen in Höhe von 750 und 850 Mio. € aufgenommen werden konnten. Lufthansa ist also laut „Dow Jones Sustainability Index“ mit der höchsten Gesamtpunktzahl seit 1999 preisgekrönt, also schon heute „bestens nachhaltig“.

...und 16 Milliarden für 160 neue Flugzeuge

Die Ziele sind mehr als ehrgeizig. Erst recht, wenn man bedenkt, dass allein in der Passage zwischen 2008 und 2014 insgesamt 160 neue Flugzeuge mit einem Listenpreis von 16 Milliarden zu finanzieren sind. Wenn möglich, weiterhin aus dem „netto-cash-flow“ - den Barbeständen. Da bekommt die Aussage aus dem „offenen Brief“ von Christoph Franz an alle „Lieben Lufthanseaten“ im Rahmen von „Climb 2011“ nicht umhin zu kommen, zum einen, schmerzhaft Entscheidungen zu fällen und zum anderen, eine weitere Mrd. einsparen zu müssen, einen neuen Sinn.

Wo stünde die Lufthansa heute, wenn es die kleinen, großen und schwersten Krisen in der Luftfahrtgeschichte nicht gegeben hätte?

Redaktion



Kostensparprogramme

Kostensparprogramme im DLH-Konzern

Die negativen Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise auf den Weltluftverkehr und den Lufthansa-Konzern haben auch im dritten Quartal nicht abgenommen. Der Konzernverbund aus Lufthansa-Passage, Lufthansa-Cargo, SWISS, British Midland und jetzt auch AUA sieht sich seit einiger Zeit auch unter Druck der Low-Cost-Carrier Ryanair, EasyJet und Air Berlin, insbesondere außerhalb der Hubs.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Ratingagenturen Standard & Poor's und Moody's Lufthansa nun jeweils um einen Rang niedriger einstufen. Das erschwert und verteuert die Finanzbeschaffung des Unternehmens.

Neben der Ausdünnung des Flugplans und der Abschaffung der 50-Sitzer halten die Vorstände daher auch weitere Reaktionen für zwingend erforderlich. Kosten sollen an allen Stellen, auch (und vor allem?) beim Personal reduziert werden. Bisher sind die angelaufenen Programme nur in Rudimenten und mit pauschalen Zahlen bekannt:

CLIMB 2011

In der Lufthansa-Passage soll mit CLIMB 2011 eine nachhaltige Kostensenkung von 1.000 Mio. € jährlich ab 2011 erreicht werden. Darin soll eine geplante Personalstückkostensenkung um 10% (ca. 190 Mio. €) sowie eine Personalmengenreduzierung in der Administration um 400 BJ (55 Mio. €) enthalten sein.

UPGRADE PLUS

Bei der LSG wird das Programm UPGRADE als UPGRADE PLUS mit der Zielsetzung weiter geführt, ab 2011 eine nachhaltige Kostensenkung von 200 Mio. € jährlich zu realisieren.

ESP 2.0

ESP 2.0 und ran laufen bei LCAG zur Ergebnis-sicherung, Verbesserung der Kostenstruktur und Rückgewinnung von Kunden.

Zentralressorts

Die Kosten in den Zentralressorts von rund 400 Mio. € sollen in den Jahren 2010 bis 2012 jährlich durch BJ-Reduzierung um 5% und 7% der (beeinflussbaren) Sachkosten reduziert werden. Für den Rest des Jahres 2009 wurde ein Investitionsstopp verhängt und die Sekundärinvestitionen für 2010 auf die Hälfte begrenzt. Für dieses Maßnahmenpaket ist uns noch kein Name bekannt geworden. Wenn man nun an die erfolgreich umgesetzten Sparprogramme der Vergangenheit im Sachkostenbereich denkt, fällt einem ja kaum noch etwas ein, wo man solche neuen Einsparvolumina in der angedachten, mehr als ehrgeizigen Höhe noch finden soll.

Was bleibt: Ran an die Personalkosten und die Beschäftigtenanzahl!

Da liest man im „Lufthanseat“: „Zur Erreichung der Ziele sollen alle zur Verfügung stehenden Personalmaßnahmen eingesetzt, betriebsbedingte Kündigungen aber vermieden werden.“ Woanders heißt es: „Betriebsbedingte Kündigungen derzeit nicht geplant.“ Ist es nun als Beruhigung oder als Drohung zu verstehen, wenn hier das frühere Wort „ausgeschlossen“ durch „vermeiden“ bzw. „nicht geplant“ ersetzt wurde?

Ein Einstellungsstopp ist überall ja schon verhängt worden. Konkret wird die Vergütungsüberprüfung der Führungskräfte zunächst in den Zentral-funktionen und der LH-Passage für 2009/2010 ausgesetzt.

Das Munkeln von Journalisten über das Einkassieren von Urlaubs- und Weihnachtsgeld führte sofort zu ängstlichen, aber hilflosen Reaktionen in der Belegschaft.

Keine Tabus

Man hört auch aus

Führungskreisen, dass es in dieser Krise keine Tabus mehr gäbe. Aber wo soll in den Tarifverträgen angesetzt werden? In den fünf einzelnen Geschäftsfeldern bliebe nur Handlungsspielraum in den Vergütungstarifverträgen. Die sind aber erst einmal bis Ende Februar 2010 geschlossen. Auf Konzernebene könnten nur die „heiligen Kühe“ angegriffen werden. Wie viel Kraft können und müssen wir aufbringen, um unseren Manteltarifvertrag, den TV Schutzabkommen und die Betriebliche Altersversorgung zukünftig vor weiteren Angriffen und vor allem durch Kündigungen durch den Arbeitgeber zu schützen?

Gerechte Ausgangslage schaffen

Die Ausgangslage der Bodenmitarbeiter in den Geschäftsfeldern ist immer noch durch Ost/West und verschiedene Vergütungsstrukturen, fehlende Leistungstarifverträge sowie neue Tarifverträge nach Auslagerungen höchst unterschiedlich. Eine noch größere Schieflage ist zwischen den einzelnen Beschäftigungsgruppen Cockpit, Kabine und Boden im Konzern festzustellen. Allein schon die Ungerechtigkeit bei der Ergebnisbeteiligung macht die Forderung aus den Betrieben verständlich: „Wer viel hat, kann zuerst und mehr geben!“

Wenn nicht mindestens eine Konsolidierung der unterschiedlichen Ausgangslage vorge-

schaltet wird, muss der Boden leider sagen: „Wir geben diesmal nichts...“

Wahlen 2010

Interessant wird sein, wie sich Buresch, VB, und viele andere Gruppen und Grüppchen verhalten werden, wenn die Führung des Konzerns im Vorfeld der Betriebsratswahlen und der Aufsichtsratswahl LHT erneut Zugeständnisse von der Belegschaft zur Bewältigung der strukturellen Herausforderung erwartet.

Werner Langendörfer



Beschämendes Management

Manteltarifverhandlungen Schönefeld SXF/Berlin-Brandenburg International BBI

Berliner Technikbeschäftigte, also nur 0,8% der Gesamt-Lufthansa-Beschäftigten(!) in Schönefeld sollen, wenn es nach der LHT-Geschäftsleitung geht, auf Dauer Lufthansa-3. Klasse bleiben. Statt nach neunzehn Jahren „Wiedervereinigung“ endlich den Manteltarifvertrag „Neue Bundesländer“ dem LH-MTV anzupassen, verlangte das LHT-Management von ver.di unter Termindruck bis zum 14. August diesen Jahres, ein JA zur dauerhaften Fortschreibung des „Ost-MTV“.

Kernforderung: Weiterhin die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden und Nichtanhebung der Schicht- und Zeitzuschläge. Ein NEIN der Tarifkommission würde die Investitionsentscheidung für eine neue Flugzeughalle und somit den Überholungsstandort SXF/BBI generell und die Arbeitsplätze ganz konkret gefährden.

Jetzt, Monate später, muss die „deutsche Kostenstruktur“ (Damoklesschwert*) und die Krise (Climb 2011) ganz allgemein als Angst verbreitendes Argument erhalten. Wie es gerade beliebt. Ausgeblendet wird nach wie vor, dass in den Standort gleich nach der „Wende“ erhebliche Steuermittel als „Anschubinvestition“ geflossen sind, und dass man rege „politische Aktivitäten“ vermuten kann, um „Fördermittel“ von der Region Berlin/Brandenburg für den Bau einer neuen Flugzeug-Halle einzuwerben.

„Das Damoklesschwert der deutschen Kostenstruktur“...

Noch vor Jahren hat man die Produktivität von SXF belächelt. Mehr noch, sie musste als Begründung dafür erhalten, die Manteltarifverträge „kostenmäßig“ nicht an West anpassen zu können. Heute kommt auch Thomas Rückert, Leiter des Überholungsstandortes (WD7) nicht umhin, die Leistung in SXF in der „LHT-News“ Juli 2009 als „kreativ, effizient und professionell“ und die Basemaintenance „als gut aufgestellt“ anzuerkennen. Selbst Geschäftsfeldleiter Aircraft Base Maintenance (WD), Dr. Andreas Heizner, ist voll

des Lobes: „WD 7 erfüllt derzeit alle Ziele und ist ein wichtiger Teil im Überholungsverbund der LHT.“ (ebenda)

...gilt, wenn überhaupt, für alle deutschen Technikstandorte gleichermaßen!

Die MitarbeiterInnen arbeiteten kundennah und hochflexibel an sieben Tagen in der Woche und feierten zurecht den Erfolg ihres 100sten Base Check. Der Erfindungsreichtum aller schlägt sich

nachhaltig kostensenkend in vielerlei Projekten und Maßnahmen nieder. Jetzt, nach zwanzig Jahren der erfolgreichen Zusammenarbeit im deutschen Technikverbund ist es an der Zeit, die Erfolge auch zu entlohnen, statt erneut mit „Damoklesschwertern“ zu drohen.

Investitionsentscheidungen versus MTV-Absenkungen?

Zukunfts-Investitionsentscheidungen, ob in die Flotte, einen neuen A-Finger bzw. eine A-380 Halle oder in eine völlig überbeuerte Lufthansa-Zentrale (LAC) in FRA, ein neues WT-Gebäude in HAM, in keinem Fall wurden die MitarbeiterInnen mit dem Einbringen von Manteltarifbestandteilen als „Arbeitsplatz-Co-Invest“ bedroht. Selbst die LSG, die nach wie vor unter hohem Kostendruck leidet,

hat ihre neue millionenschwere Produktionsstätte in FRA nicht als „Erpressungspotenzial“ gegenüber ihren Beschäftigten benutzt.

Wehret den Anfängen!

Im Gegenteil. Der LH-MTV gilt seit Jahren für LSG-Beschäftigte in Ost wie in West gleichermaßen! Gerade die LHT, die wie keine andere LH-Gesellschaft durchgängig „schwarze Zahlen“ schreibt, wäre gut beraten, die beschämende Ost-West-Tarif-Mauer endlich einzureißen, um Gleichbehandlung in den Tarifbedingungen herzustellen.

Redaktion



* Damoklesschwert: Der Herrscher lud Damokles zu einem Festmahl ein und bot diesem an, auf des Königs Thron sitzen zu dürfen. Zuvor ließ er jedoch über dem Thron ein großes Schwert aufhängen, das lediglich von einem Rosshaar gehalten wurde.

Angst vor dem Absturz

Kürzungspläne bei Lufthansa

Frankfurter Rundschau

VON EVA ROTH

Die Gewerkschaft Verdi wirft der Lufthansa vor, die Löhne in ihrem Callcenter in Kassel um rund 40 Prozent senken zu wollen. Gekürzt werden sollten die monatlichen Bezüge, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, die Altersvorsorge und Zuschläge, sagte Verdi-Verhandlungsführer Gerold Schaub der Frankfurter Rundschau. Ein Callcenter-Agent erhalte zurzeit 2000 bis 2500 Euro im Monat, künftig solle er nur noch 1700 Euro bekommen.

Die Lufthansa sagt dazu nichts: „Das kommentieren wir nicht“, erklärte eine Sprecherin und bestätigte nur, dass es Gespräche gab.

Die Beschäftigten kennen offenbar die Pläne: „Es gab schon Tränen. Die Leute wissen nicht, wie es weiter gehen soll“, erzählt Schaub. Schon 2004 hätten sie Einschnitte akzeptiert, unterm Strich seien die Stundenlöhne damals um rund 30 Prozent gesenkt worden. Beispielsweise seien betriebliche Leistungen gekürzt und die Arbeitszeit von 37,5 auf 40 Wochenstunden erhöht worden, ohne Lohnausgleich.

Die Gehälter in Kassel sollten nun auf das Niveau gedrückt werden, das bereits in einem Ostberliner Callcenter der Lufthansa gelte, berichtet Verdi. Für Schaub ist das nicht akzeptabel: Die Lufthansa habe selbst entschieden, in Kassel ein Callcenter einzurichten - zu den dort üblichen Löhnen. Die Beschäftigten hätten das Callcenter-System für den

Konzern aufgebaut und führten nun Schulungen durch. Die Agenten betreuen „Premiumkunden“ wie Erste-Klasse-Passagiere und böten spezielle Serviceleistungen wie Krankentransporte. Im Übrigen habe die Lufthansa in Kassel bereits einen starken Personalabbau durchgesetzt, von 370 Beschäftigten im Jahr 2004 auf 180 Arbeitnehmer.

Die Kürzungspläne fügen sich ein in das Sparprogramm „Climb“, mit dem der Konzern eine Milliarde Euro in der Passage, also dem Fluggeschäft, sparen will. „Ein Teil des Drucks wird in die vorgelagerten Unternehmen weitergegeben“, sagt Schaub. Und dazu gehört das Callcenter, das Dienstleistungen für die Passage erbringt.

Die ver.di - Tarifkommission hat in der Verhandlung mit der Lufthansa zum Service Center Kassel am 30. Oktober 2009 erklärt, kein Mandat für eine Lohnsenkung um 40 Prozent zu haben. Bereits 2004 hatten die Beschäftigten zum Erhalt ihrer Arbeitsplätze, unter Hinweis auf die Marktsituation, empfindliche Einschnitte hinnehmen müssen.

Die Lufthansa will nun bis Mitte November entscheiden, wie es weitergehen soll. Illusionslos kommentiert ver.di, dass man wohl mit Schließung rechnen müsse. Betriebsrat und Tarifkommission wollen alles tun, um betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern.

Wir wünschen den Beschäftigten und ver.di viel Glück und Erfolg bei ihren Aktionen.

VL-Redaktion

LHT „Great Place to Work“

Auf der Suche nach dem besten Arbeitgeber...

LHT Management, Führungskräfte und Arbeitsabläufe erneut auf dem Prüfstand



LHT nimmt nun schon zum zweiten Mal an dem Unternehmenswettbewerb „Great Place to Work“, an der Suche nach dem besten Arbeitgeber teil. Im Mittelpunkt der Mitarbeiterbefragung, 1600 nach dem Zufallsprinzip ausgewählte MitarbeiterInnen nehmen die Bewertung vor, stehen abermals Aspekte wie Teamgeist, Glaubwürdigkeit, Identifikation mit dem Unternehmen sowie ein respektvoller fairer Umgang miteinander.

„Great Place to Work“ - Umfrage soll „Knackpunkte“ identifizieren

„Offene ehrliche Kritik und positive Rückmeldungen“ wünscht sich der WT Burkhard Andrich. WV, Dr. Hans Schmitz erhofft sich ein „feed back“ zum „projektorientierten Führungssystem“, zu „Lean und PM Exzellenz“. Der Leiter der Geräteversorgung, Dr. Johannes Bußmann erhofft sich ein „Gesamtbild“ zu den „LEAN“ Aktivitäten. Eckhard Lieb, Vorsitzender des Hamburger Technikbetriebsrates möchte „bei der Vielzahl von Veränderungsprozessen“ wissen, wie es den Beschäftigten damit geht. Peter Mehlau, LHT Gesamtbetriebsratsvorsitzender erwartet „von allen Verantwortlichen einen offenen und kommunikativen Umgang mit dem Ergebnis.“

LHT-Vorstand muss „Stimmungsbarometer“ offen und ehrlich kommunizieren

Vorstände möchten, wer kann es ihnen verden-

ken, wenn TOP-Unternehmen gegeneinander antreten, möglichst - nach außen und innen - in gutem Licht erscheinen. Leider wurde das Ziel bei der ersten „Great Place to work“ Umfrage vor Jahren mit einem bescheidenen Mittelplatz mehr als verfehlt. Eine zuvor zugesagte Veröffentlichung der LHT - Umfrageergebnisse, eine breite offene Kommunikation, im Besonderen über das Thema „Führungsverhalten“, wurde dezentral, wenn überhaupt, nur in exklusiven „Close Shop Veranstaltungen“, von oben abgesegnet, still zu Grabe getragen. Ende Januar 2010 werden die neuen Auswertungen zur Verfügung stehen und laut LHT-News „im Unternehmen veröffentlicht.“ Wenn dieses über die LHT-News abgegebene Versprechen vom Auftraggeber LHT-Vorstand wirklich eingelöst wird, sollte einer aktiven Teilnahme doch nichts mehr im Wege stehen.

Redaktion

Deutschlands Beste Arbeitgeber 2009



Betriebsrente

Die DLH-Betriebsrente ist sicher!!!

Wenn diese Botschaften erschallen, wird der geneigte Bürger erfahrungsgemäß hellhörig. Eine vierseitige Einlage zum Thema Betriebsrente im Lufthanseaten (Sept. 2009) suggeriert uns mit großen Überschriften: „So sicher ist die Altersversorgung“ und Kommentaren „Die Betriebsrente ist Ausdruck von Sicherheit“ (Lauer) ebenfalls SICHERHEIT. Ein sich „in Sicherheit wiegen“. „Auf Nummer Sicher sein“.

Die staatlichen Renten schmelzen wie die Polkappen...

So wird nochmals mahnend der Zeigefinger gehoben, dass die umlagefinanzierte gesetzliche Rente zwar die wichtigste Säule der Altersversorgung sei, aber durch steigende Arbeitslosenzahlen und der „demografischen Probleme“ die Höhe der Altersversorgung mehr als fraglich sein könnte. Ein Lufthansa - Fazit: „Deshalb sind zusätzliche, private Vorsorgemaßnahmen dringend erforderlich“.

umso mehr wird mit der „Unsicherheit“ Geschäft gemacht!

Keine Erwähnung findet die konzertierte Aktion von Politik und Arbeitgeberverband, die Rente auf 67 erhöht zu haben, wohlweislich, dass nur wenige sie arbeitstauglich erreichen und deshalb mit hohen Abschlägen rechnen müssen. Die neuen abgesenkten Berechnungsformeln, Versteuerungen und Krankenversicherungsbeiträge tun ein übriges. Arbeitgeber und Versicherungswirtschaft verdienen mehrfach an dieser Form des Sozialabbaus. Die Umlagefinanzierung wird zunehmend zur Farce. Die stetige Altersverarmung ist mathematisch kein Gehirnspenst mehr.

Der „Pensionssicherungsverein“ - das rettende Eiland?

Umso mehr klammern sich viele ArbeitnehmerInnen an „ihre Betriebsrenten“. Laut Stefan Lauer sind sie ein „Ausdruck von Sicherheit“. Zum einen, weil der Arbeitgeber die per Tarifvertrag

(!) zugesagten Versorgungsleistungen über Pensionsrückstellungen langfristig vorausfinanziert und in der Bilanz auf der Passivseite ausweist. Zum anderen, weil der gesetzlich installierte Pensionssicherungsverein (PSV) mit seinen 70.000 zahlenden Arbeitgebern im Insolvenz- und Konkursfall in die Verpflichtungen der Betriebsrenten eintreten muss.

Wenn nicht die Wirtschaftskrise...

Die Wirtschaftskrise wird auch für die LH den Beitragsaufwand für den „PSV“ - angesichts der zurückliegenden und noch zu erwartenden Insolvenzen - „um ein mehrfaches erhöhen“. Laut Financial Times vom 28.09.2009 hat die Insolvenzwelle in den ersten sechs Monaten des Jahres 2009 dem PSV Mehrbelastungen von schätzungsweise 4 Mrd. € gebracht.

Wenn nicht die hohen Pensionssicherungsbeiträge...

Allein aufgrund der Schäden im ersten Halbjahr müssten der Beitragssatz für den allein haftenden PSV erheblich steigen. So zahlte Daimler im vergangenen Jahr 20 Mio. € Beitrag und musste bereits ca. 80 Mio. € Bilanzrückstellungen für das bereits laufende Jahr vornehmen. Kein Wunder, dass die Arbeitgeber nun lauthals darüber klagen, dass die „ohnehin oftmals angespannte Liquiditätssituation sich weiter erschwert.“ (FTD) Der Staat soll der „freien Marktwirtschaft“ nun auch hier mit „Beitragsglättungen“ helfen!

Wenn nicht die Finanzmarktkrise...

Durch Wertpapiervermögen, aktuell verwalten 17 Fondmanager ein bis heute zurückgestelltes Lufthansa-Betriebsrentenvermögen in Höhe von 3,6 Mrd. € (Ausfinanzierungsgrad bereits ca. 58%), deckt die LH unser Vermögen der Pensionsverpflichtungen der Betriebsrente. Lange profitierte die LH vielschichtig „von einem positiven Kapitalmarktumfeld und erwirtschafteten

Erträgen, die zum Teil deutlich über den geplanten Renditen lagen. Die Finanzmarktkrise hat das Wertpapiervermögen, nun offen eingestanden, doch sprichwörtlich in Mit-Leidenschaft gezogen. Nur „durch ein gezieltes Eingreifen und ein fest definiertes Risikosystem (?) konnten Extremverluste (??) vermieden werden.“ (Zitat: Treasure-Leiter Roland Kern, FRA RM im Lufthanseat.) „Daneben führt die Renditeentwicklung beim Aufbau des Wertpapiervermögens dazu, dass der angestrebte Ausfinanzierungsgrad geringer als geplant ausfällt.“

Wenn nicht die hohen Lohnnebenkosten...

Laut Stefan Lauer stellt die betriebliche Altersversorgung für Lufthansa und ihre Konzerngesellschaften, nach der Vergütung, den mit Abstand größten Aufwandsposten dar. Zeitgleich tönt es in allen Managementetagen und LH-Publikationen, dass man „nur mit Kostensenkung dauerhaft profitabel“ sein könne. Dr. Roland Busch, Passagavorstand Finanzen und Personal: „Wir werden uns daran gewöhnen müssen, auf manches zu verzichten, uns auf das Wesentliche zu beschränken.“

Wenn nicht die gewerkschaftlichen Gralshüter...

Sind das die vorausseilenden, einschüchternden Fanfarenstöße vor einer neuen Einspartarifrunde 2010? Wenn der designierte LH-Chef und „Climb 2011“ Regisseur Christoph Franz „mit der Selbstzufriedenheit des Konzerns brechen will“ (Manager-Magazin 21.08.2009) dann müssen sich die Tarifpartner und die LH- und Konzern-Belegschaften für die Zukunft warm anziehen. Was die „sichere LH-Altersversorgung“ für die „LH-Stammbelegschaften“ damit zu tun hat? Erst mal noch rein gar nichts! Erst einmal. Mitarbeiter der neugegründeten LTLS (Lufthansa Technik Logistik Services GmbH) erhalten (nur noch) die Hälfte der LH-Altersversorgung... Mehr und mehr Leiharbeiter...? Neu auszugründende LH-(Service) Unternehmen...? Neu Eingestellte in Zukunft...?

Wenn wir nicht breite Unterstützung und Widerstand organisieren...

Unser größtes Tarifpfund liegt noch im gesicherten Tresor. Die gewerkschaftlichen „Wachen“ verlieren

an Kraft. Das beständige Tariftrommelfeuer - Kosten - Kosten - Kosten - wird zunehmend lauter. Artige Unabhängige, Freie, Berufsständische sind mit sich selbst abgelenkt. Als Selbstbetroffene wie lange noch? „Climber“ sichert Euch!

VL-Redaktion



Zulagen

Eine weitere unendliche Geschichte...

Im Sommer 2006 wurden während der Schlichtung zum TV VS LHT einige Zulagen in den neuen Tarifvertrag eingearbeitet.

Im Laufe der letzten drei Jahre hat sich jedoch gezeigt, dass diese Zulagen zum Teil nicht gewährt werden. Dennoch sind sie an der einen oder anderen Stelle „renovierungsbedürftig“.

In den Gesprächen mit den Arbeitgebern vor einigen Wochen stellte sich heraus, dass LHT lediglich an einer Stelle Änderungsbedarf sieht. Sie meint die Zulage „für den Aufbau von neuen Auslandsstationen“.

In der betrieblichen Praxis wird diese Zulage kurzerhand nicht ausgeschrieben. Der Arbeitgeber der Ansicht, dass die Mitarbeiter, die eine Auslandsstation aufbauen, ohnehin einen Auslandsarbeitsvertrag bekämen, der außerhalb des Tarifvertrags steht.

Die Zusage der Geschäftsleitung einen Vorschlag zu erarbeiten, der diese Zulagen in anderer Form gewährt, steht immer noch aus. Ein Hauch von Bewegung ist in die Interpretation der Formulierung „...es kann nur eine Funktion übertragen werden...“ gekommen.

An allen anderen Zulagen und Formulierungen will die LHT in der bestehenden Form festhalten. Die tariflichen Zulagen sind praxisbezogen vereinbart worden.

Die LHT verlangt diese Zusatzleistungen, verweigert jedoch die Zulagen, weil sie diese Tätigkeiten nicht ausschreibt.

Bei der erforderlichen Neueinführung von weiteren Zulagen (z.B. „RunUp, Sondereinsatzteams“) ist keine Verhandlungsbereitschaft zu erkennen. Da eine Lösung dieser Thematik auf Betriebsver-

fassungsebene scheinbar nicht zum Erfolg führt, muss die ver.di / VL - Tarifkommission darüber nachdenken,

ob in der nächsten Tarifrunde Zulagen und Eingruppierungen wieder Verhandlungsgegenstand werden müssen.

Wenn sich bewegen will, muss überlegt werden, den gesamten TV Vertrag LHT zu kündigen und neu zu verhandeln.

Werner Zielina



„Mehr Netto als Brutto“

Vergütungsrunde 2010

In den nächsten Wochen steht die Beschlussfassung der ver.di - Konzerntarifkommission zur Vergütungsrunde 2010 auf der Tagesordnung. Für die Vergütungstarifverträge Nr. 3 für die DLH (Passage), LHT, LCAG, LSG und LSY sowie die zugehörigen Azubi-Verträge steht die rechtzeitige Kündigung zum 28. Februar 2010 an.

Im Gegensatz zur Vergütungsrunde 2008 scheint es dieses Mal nicht möglich zu sein, nur eine reine Vergütungserhöhung zu fordern. Die Erfahrung aus dem vergangenen und diesem Jahr hat gezeigt, dass es zur Verhandlung und Durchsetzung von Forderungen z.B. zur Ergebnisbeteiligung und Leistungstarifverträgen für das Bodenpersonal auch der Streikmöglichkeit bedarf.

Es ist zu erwarten, dass unsere Arbeitnehmerforderungen gegen die Krisenforderungen der Arbeitgeber wieder aus einem großen Paket heraus verhandelt werden müssen:

- Klärung aller Restanten aus den Vergütungsstrukturtarifverträgen

- Abschluss von Leistungstarifverträgen

- Verbesserung und Vereinheitlichung der Regelungen zur Ergebnisbeteiligung

- Angemessene Vergütungserhöhung ab 1. März 2010

Die Erfüllung dieser Forderungen sowie die vorher abzuarbeitenden (vom Arbeitgeber schon fast vergessenen) sonstigen Verhandlungsrestanten sind die Mindestvoraussetzungen, um überhaupt an Gespräche zur Beteiligung der Arbeitnehmer an der Krisenbewältigung denken zu können. Aber eins muss klar sein:

Hände weg vom MTV und Arbeitszeitverlängerung!

Werner Langendörfer
Leiter VL AG-Tarif



„Lift-Quantensprünge!“

Wo bleibt die Leistungshonorierung?

Projekt „LIFT“ (Lieferung in fünf Tagen). Planung, Einführung und Umsetzung haben, wenn man den „Insidern“ glauben schenken mag, der LHT einen nicht minder siebenstelligen Betrag gekostet. Es gab unter den vom Projekt Betroffenen vielschichtige Diskussionen über den Sinn oder Unsinn eines neu aufgelegten Programms wie „LIFT“. In vorsichtiger Annäherung ist die Erkenntnis gewachsen, dass das Projekt „LIFT“ im Prinzip die einzig richtige Antwort auf die wachsende Marktkonkurrenz darstellt.

Lieferung in fünf Tagen...



Die Vorteile von „LEAN“/„LIFT“ für die LHT werden zunehmend mess- und sichtbar: WI ist mit seinen Produkten für die LHT-Kunden konkurrenzfähiger, schneller, kostengünstiger. Es werden weniger Umlaufreserven - teures Kapital, das nur am Lager liegt - benötigt.

...spart Umlaufreserven

Selbst große Low-Cost-Carrier, wie Air Berlin, erkennen zunehmend unsere Leistung und Erfahrung an, da bei der Auftragsvergabe an die LHT offensichtlich Kostenargumente eine wichtigere Rolle spielen. Verhandlungen mit Ryanair sind im vollen Gange, um auch diesen Kunden an die LHT zu binden.

...senkt Kosten

LHT ist mittlerweile Weltmarktführer im MRO (Maintenance-Repair-Overhaul) Geschäft. Zu diesem Erfolg haben in den letzten Jahren, nicht nur seit Einführung von „LEAN“ und „LIFT“, alle Mitarbeiter beigetragen. Allerorten hohe Motivation

und Mitwirkung der LHT-MitarbeiterInnen waren und sind der Garant, um diesen Projekten zum Erfolg zu verhelfen.

...generiert neue Aufträge

Diese Erfolge werden wortreich auf Versammlungen und in der LHT-News gefeiert und „hochgejubelt“. Sie bilden neben der Grundvergütung aber auch die Berechnungsgrundlage für die „leistungsorientierte variable Vergütung“ unseres Managements. Einsparungen in Millionenhöhe dürfen sich nicht nur für einige wenige „LHT-VIP“ rechnen, sondern die Leistung an „der Basis“ muss endlich in Euro und Cent honoriert werden.

...erhöht den LHT Gewinn

Die LHT ist das einzige Geschäftsfeld im Konzern, die trotz Finanzkrise, weiter Aufträge generiert. Sie hat ihre Gewinnerwartung im ersten Halbjahr 2009 mit 144 Mio. € erfreulicherweise voll und ganz erfüllt.

...und der „Erfolgs- und Leistungstarifvertrag“ wird nicht verhandelt !

Unerfreulich ist dagegen, dass die Leistungsschraube immer weiter angezogen wird, ohne dass die LHT ihre eingegangene Verhandlungspflicht aus der Tarif-Schlichtung vom 08.07.2006 zur Umsetzung eines „Erfolgs- und Leistungstarifvertrages“ erfüllt. Einerseits Feiern über „Lieferung in fünf Tagen“, andererseits ansteigendes Grummeln an der Basis, weil in drei Jahren kein Tarifvertrag zustande gekommen ist. Die Mitarbeiter der LHT verlangen zu Recht, dass die Verhandlungen aufgenommen, nicht weiter vom Vorstand blockiert und zügig zum Abschluss gebracht werden. Oder muss der Begriff „LIFT“ nun neu in „Leistungstarifvertrag Ist Ferner Tabu“ gedeutet werden?

Gulluar Goos

Leistungszulage

„Leistung muss sich wieder lohnen“

Leistungszulage für VW Mitarbeiter vereinbart

Die Tarifaueinandersetzungen bei VW sind beendet. IGM und Volkswagen haben sich auf einen neuen Gehaltstarifvertrag, 4,2% ab 1.1.2010, plus Einmalzahlungen geeinigt.

Mitarbeiterbeteiligung...

Nach der Tarifeinigung beginnen bei VW nun die Verhandlungen über die geplante Mitarbeiterbeteiligung. Der Betriebsratsvorsitzende Bernd Osterloh bekräftigte: „Der Betriebsrat und IGM streben eine Mitarbeiterbeteiligung an Volkswagen

in der Größenordnung zwischen einem und fünf Prozent an.“

...Plus Leistungszulage!

Vom Jahr 2011 an soll eine individuelle Leistungszulage eingeführt werden. Die Leistungszulage soll sich an einem Betrag von 100 € im Monat orientieren. Sie wird zusätzlich zum Gehalt gezahlt. VW-Verhandlungsführer Schumm: „Mit der Leistungszulage entwickle VW sein Entgeltsystem weiter.“



Wann lohnt sich Leistung bei Lufthansa?

Was ist eine „Leistungszulage“

„Leistungszulagen werden an im Zeitlohn beschäftigte Mitarbeiter gezahlt, die eine Arbeitsleistung erbringen, die über der Normleistung liegt. Durch ihre Gewährung versucht man den Zeitlohn zu einer elastischen und Leistungsanreize bietenden Entlohnungsmethode fortzuentwickeln, da der reine Zeitlohn nur auf eine »normale« durchschnittliche Arbeitsleistung ausgerichtet ist und somit dem Prinzip einer leistungsgerechten Entlohnung nur unzulänglich Rechnung trägt. Im Gegensatz zur Prämie/Ergebnisbeteiligung läßt sich bei der Leistungszulage keine unmittelbare Verbindung zwischen der in Zahlen ausgedrückten Mehrleistung und der in Geld entgohlenen Leistungszulage herstellen. In jüngerer Zeit geht man in tarifvertraglichen wie betrieblichen Vereinbarungen zunehmend dazu über, Leistungszulagen nach einer persönlichen Leistungsbeurteilung zu ermitteln. Trotz der auftretenden Probleme (z.B.: Auswahl, Gewichtung und Bewertung der Beurteilungskriterien) kann eine methodisch aufgebaute und die Mitarbeiter überzeugende Leistungsbeurteilung dazu führen, Schwächen des Zulagenwesens zu überwinden und damit zu einer Versachlichung der betrieblichen Lohnfindung beizutragen.“ (wirtschaftslexikon24.net)

Flight Reports

Flight Reports sind keine Kummerkästen?

Kennen Sie nicht fast alle eine solche Situation:

Hektik, Stress, Zeitdruck, der Flieger muss raus, der Umlauf ist ja schon unrund und nun auch noch das: Eine Kollegin oder ein Kollege aus dem Cockpit oder der Kabine ist mit einer Entscheidung nicht so einverstanden, wie sie seitens der zuständigen Abteilung am Boden getroffen wurde und möchte dies nun geändert wissen.

Trotz aller Erklärungen, dass diese Vorgehenswei-



se sorgfältig und auf Basis bestehender Regularien, gesetzlicher Vorschriften und firmeninterner Vorgaben entschieden wurde, kommt man zu keiner Einigung. Ein letztes böses Wort, ein letzter böser Blick, die Tür geht zu, der Flieger raus, der Nächste wartet schon.

In der Sache gleich an einem Strang ziehen...

Eine jede Kollegin, ein jeder Kollege am Boden würde nach einem solchen Vorfall in der Regel kurz tief durchatmen und dem Ganzen eigentlich keine weitere Bedeutung zumessen, ziehen wir doch ALLE an einem Strang und wollen, dass unsere Flieger pünktlich „vom Hof“ kommen und unsere Passagiere zufrieden sind. Da kann so was im Eifer des Gefechts schon mal vorkommen, es war ja nicht persönlich gemeint, weder von der Kollegin/dem Kollegen noch von einem selbst. Dem Konflikt keine weitere Bedeutung zumessen? Man ist in Gedanken schon beim nächsten Flieger, der raus muss. Ja klar - aber, nicht immer. Ein paar

Tage später bekommt man vom Vorgesetzten ein Schreiben vorgelegt, zu dem eine Stellungnahme abgegeben werden soll, um den „Vorfall“ zu erläutern. Es ist ein „Flight Report“!

...statt nachträglichen Vorwürfen

Ein Medium, das eigentlich dazu gedacht ist, Verfahrensfehler zu erkennen, Prozessabläufe zu verbessern, Qualitätsmängel aufzudecken und besondere Vorkommnisse mit Lieferanten zur Kenntnis zu bringen. Ein Medium, das leider jedoch immer öfter dafür genutzt wird, „um sich mal so richtig Luft zu machen“. Da bleibt auch schon mal der gute Ton auf der Strecke, Kolleginnen und Kollegen des Bodenpersonals werden namentlich benannt und Wörter wie „inkompetent“, „ahnungslos“ usw. sind mittlerweile keine Seltenheit mehr.

Während die Personalvertretungen des fliegenden Personals - übrigens zu Recht - auf die Einhaltung des Datenschutzes in unserem Unternehmen drängen, scheint eben dieser Schutz nicht für die am Boden tätigen Kolleginnen und Kollegen zu gelten.

Man darf nämlich nicht vergessen, dass ein jeder Flight Report bearbeitet wird (die Abteilungen des fliegenden Personals, Cockpit wie Kabine fordern nämlich eine entsprechende Antwort ein) und er, um den Sachverhalt zu klären, durch viele Hände geht.

Vor diesem Hintergrund sei an dieser Stelle klar gesagt:

In einem Flight Report
- sind Kolleginnen/Kollegen nicht namentlich zu benennen!
- dürfen Kolleginnen/Kollegen nicht beschimpft werden!
- hat die Darstellung eines Vorfalls sachlich und ohne jede Polemik zu erfolgen!
Selbstverständlich soll und muss es möglich sein, verbesserungswürdige Zustände, die uns bei unserer täglichen Arbeit auffallen, entsprechend



aufzuzeigen. Dies muss aber ALLEN Beschäftigten eingeräumt werden!

Es ist daher wichtig, im Konzernbetriebsrat gemeinsam mit der Geschäftsleitung zu erreichen, dass in Flight Reports persönliche Beschimpfungen, Polemik, Verunglimpfungen als auch die namentliche Benennung von Kolleginnen und Kollegen kein Raum mehr gegeben wird. Die missbräuchliche Nutzung des Mediums „Flight Report“ darf keinen Anspruch auf Antwort nach sich ziehen.

Und wo bleibt der „Ground Report“?

Schlussendlich muss eine Lücke geschlossen werden. Ein derartiges Medium gibt es nämlich noch nicht.

Tagtäglich sind tausende Kolleginnen und Kollegen, ob am Boden oder an Bord, ob Cockpit oder Kabine, ob Passage oder Technik, ob Cargo oder Catering, damit beschäftigt, unter dem immer höher werdenden Druck unsere Flieger pünktlich,

ordentlich gewartet, vollständig und korrekt beladen und mit einer professionellen Flugvorbereitung ausgestattet auf ihren Weg zu bringen.

Dabei kann es unter dem täglichen Druck und im Eifer des Gefechts, wie bereits oben beschrieben, auch mal zu der einen oder anderen Meinungsverschiedenheit kommen.

Diese kann eigentlich nur aus der Welt geschafft und zukünftig vermieden werden, wenn das persönliche Gespräch gesucht wird. Das kann Wunder wirken: Eine Reihe von Vorgängen werden dabei wesentlich klarer - auf beiden Seiten - und man bringt zukünftig dadurch entsprechend mehr Verständnis auf.

Das Ergebnis wäre weniger Flight Reports, weniger Schreibarbeit, weniger Frust und der Kummerkasten bliebe geschlossen...

Frau & Schott

Azubis Welcome!

Hohe Anzahl Azubis erfordert Spätschicht

Mit perfektem Timing haben im August diesen Jahres 174 Auszubildende bei der Technik eine Lehre begonnen. Sie setzen somit den Grundstein für ihr Leben und eine fundierte Basis für eine berufliche Entwicklung am Standort Deutschland.

Für die Berufsfelder Fertigungs- und Triebwerkstechnik, Elektronik für Luftfahrttechnische Systeme, Instandhaltung von Fluggerät, Oberflächenbeschichtung und Werkzeugmechanik, stehen zahlreiche junge Menschen an der Werkbank, mehr als je zuvor. Um einen der begehrten Ausbildungsplätze bei der LHT zu bekommen, stehen sie sogar auf der Warteliste.

Die Lufthansa Technik AG eröffnet diesen jungen Menschen eine berufliche Perspektive.

Auch wir Betriebsräte unterstützen diese Haltung, ausreichend Azubis einzustellen, da wir schon lange vor den Gefahren des demographischen Wandels in der Gesellschaft und den geplanten Abgängen in Rente und Vorruhestand gewarnt hatten. Junge Menschen frühzeitig für eine technische Ausbildung zu begeistern und sicher an ihr Ziel zu führen, war eine Anstrengung über Monate, um einen adäquaten Ersatz für unsere

Altersabgänge zu bekommen.

Hohe Anzahl Azubis erfordert Spätschicht

Weit schwieriger gestaltete sich die Unterbringung in den Ausbildungsräumen, da auch dort nur eine begrenzte Fläche zur Verfügung steht und die natürliche Grenze schnell erreicht war.

Also musste eine ebenso schnelle, wie auch effektive Entscheidung her, der der Arbeitgeber, der Betriebsrat und die Jugendvertreter ihre Zustimmung erteilten und der dualen Ausbildung somit nichts im Wege stand, der Spätschicht für Azubis.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn Euch also in den kommenden Wochen und Monaten Auszubildende nach 20:00 Uhr begegnen, dann ist das keine optische Täuschung sondern das Ergebnis einer temporären Entscheidung.

Entgegen unseren ersten Befürchtungen, wird diese Entscheidung von den Auszubildenden sehr gut angenommen, weil sie somit schon mal im Vorwege auf die Realität im späteren Berufsleben gut vorbereitet werden und ihnen ein entsprechender Eindruck vermittelt wird.

Auch politisch ist somit ein wichtiger Brückenschlag gelungen, selbst in wirtschaftlich schwierigen Zeiten für den Nachwuchs zu sorgen und gesellschaftspolitisch ein wichtiges Zeichen in der Wirtschaft zu setzen.

Euer
Jörg Dörze

Praunheimer Werkstätten (pw)

...als Dienstleister für die Lufthansa Technik und LTMI am Standort Frankfurt

Was sind die Praunheimer Werkstätten?

1983 wurde die pw als gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung rechtlich selbstständig. Sitz der Gesellschaft ist Frankfurt am Main. Die pw sind heute eine gemeinnützige Organisation mit der Aufgabe, Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung zu leisten. Die pw haben sich auf Erwachsene mit einer geistigen Behinderung



spezialisiert.

Ziel der pw ist, Menschen mit geistiger Behinderung sozial und beruflich in unsere Gesellschaft zu integrieren. Betreuung, Ausbildung und Beschäftigung sollen benachteiligten Menschen helfen, ein so normales Leben wie möglich zu führen.

Hierzu gehört den einzelnen Menschen mit Behinderung als Individuum mit seinem Können und seinen Grenzen zu begreifen, ihn anzunehmen und ihn bei der Erhaltung seiner Persönlichkeit so weit wie nötig und so weit, wie der einzelne Mensch dies selber wünscht, zu unterstützen. Dazu unterhält die pw in Frankfurt zur Zeit drei große nach § 142 SGB IX (Sozialgesetzbuch/Ausgleichsabgabe) anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen in Fechenheim, Höchst und Praunheim. In diesen Werkstätten bietet die pw annähernd 750 Beschäftigungsplätze (von der Tagesförderstätte bis zum Außenarbeitsplatz zur Vorbereitung eines Regelarbeitsverhältnisses).

Die pw bieten mit ihren unterschiedlichen Werkstätten verschiedenste Dienstleistungen an, wie:

- Digitale Archivierung, Scannen
- Ultraschall-Lochschweißen

- Aktenvernichtung, Büroservice
- Arbeits- und Therapiemöbelherstellung
- Montage und Konfektionierung
- Haus und Gartenpflege
- Druck und Gravur

Die Geschäftsleitung und die Schwerbehindertenvertretung der Lufthansa Technik in Frankfurt haben sich im Januar 2009 mit dem Thema Dienstleistungen durch die pw auseinandergesetzt. Hieraus entstand ein Projekt mit dem Auftrag herauszufinden, welche Dienstleistungen in Anspruch genommen werden könnten. Nach persönlicher Vorstellung der pw im Hause der LHT hat man sich entschlossen, einige Leistungen in Anspruch zu nehmen. Die Fachbereiche sind dazu aufgerufen, bei eventueller Arbeitsvergabe an Dritte, die pw in ihre Kalkulation mit einzubeziehen.

Als sehr interessant hat sich für beide Seiten die Archivierung und das Scannen der gesamten Lagepläne der Gebäude innerhalb der LHT in Frankfurt herausgestellt. Weiterhin wird bei den vielen Umzügen, Umbauten, Neugestaltung die bei der LHT stattfinden, die Kennzeichnung, sowie die Gravur und das Drucken neuer Beschilderungen notwendig sein.

Die pw sind nach § 142 Sozialgesetzbuch IX anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen. Es können dadurch Aufträge die an die pw vergeben werden auf die fällige Ausgleichsabgabe (Beschäftigung unter 5% schwerbehinderter Menschen) angerechnet werden. Zudem wird ein verringerter Mehrwertsteuersatz berechnet. Das Entscheidende aber ist, dass die Lufthansa Technik ihrer sozialen Verantwortung als großer Arbeitgeber im Rhein-Main-Gebiet gerecht wird.

Ein ganz ähnliches Modell wird in Hamburg bereits seit einigen Jahren erfolgreich durchgeführt.

Thomas Willroth



Neue Arbeitsschuhe

Der Schuh des Manitu...

...war mit 11,7 Mio. Besuchern und 65 Mio. Euro Umsatz an den Kinokassen der erfolgreichste deutsche Film überhaupt. Ein Rekord der kaum zu schlagen ist.



...und der Schuh des Lufthansatechnikers

...erzeugte bisher weniger Schlagzeilen. Rund um die Uhr lassen sich über 7500 LHT-MitarbeiterInnen von ihm kilometerweit blasenfrei „tragen“, gibt ihnen „Halt“ und lassen sich nebenbei Füße und Zehen „schützen“. Selbstverständlichkeiten die eigentlich keiner Beachtung bedürfen. Randthemen und Nebensächlichkeiten?

Wo drückt der Schuh ?

Wenn Schuhe bereits gekauft, angeschafft und beim Tragen an Ecken und Kanten drücken, dann ist es meist zu spät für eine Rückgabe. Nicht von ungefähr nimmt sich der paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte Berufs- und Arbeitsschutzbekleidungsausschuss „BASK“ des Gesamtbetriebsrates viel Zeit und Muße bei der Auswahl unserer Schuhe. Also „Experten“, die bei der Schuhanschaffung und folgendem Praxistest Folgenvoraussicht betreiben, müssen sich stellvertretend für alle Beschäftigten mit vielerlei Fragen befassen.

Fragebogenaktion!

So stellten die BASK-Ausschussmitglieder in der Technik News 2007 wörtlich die Frage, wo bei den MitarbeiterInnen „der Schuh drückt“. Die Folge: Eine Fragebogenaktion, die alle LHT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller deutschen Wartungsstationen aufforderte, den Arbeitsschuh einer eingehenden Bewertung zu unterziehen.

Wer die Wahl hat, hat die Qual

Nach einer Vorauswahl kamen vier Schuhanbieter in den Test, der für fünf Monate geplant war. Wir wollten nicht nur das subjektive Tragegefühl abfragen, sondern auch sicher sein, dass die Schuhe Sommer- und Wintertauglich sind. Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt war die Verschleißfestigkeit. Probleme, die während des Tests auftraten, konnten sofort in Zusammenarbeit mit den Herstellern beseitigt werden. Nicht zuletzt achten die Ausschussmitglieder darauf, ob die Schuhe - wie jedes Arbeitsschuttmittel - gesetzlichen und behördlichen Vorschriften genügen.

Stimmen Qualität und Kosten?

Am Ende gab es zwei Gewinner. Der GBR-Ausschuss hat die Geschäftsleitung, den Einkauf, damit beauftragt, mit beiden Herstellerfirmen über den Preis und das Bestellverfahren in Verhandlungen einzutreten. Neu und kostengünstiger ist, dass keine Bevorratung von Schuhen mehr stattfindet. Dennoch ist weiterhin sicherzustellen, dass zum einen Sondergrößen und Sonderanfertigungen der Arbeitsschuhe



cherheitsschuhe durch den Hersteller garantiert werden und zum anderen, im Zusammenspiel mit den Herstellervorgaben, auch die

örtlichen Orthopäden Sonderanfertigungen garantieren. Letztendlich erfüllte die Firma Atlas alle Anforderungen von Betriebsrat und Geschäftsleitung beim Preis (39.- €) und der „Just-in-time-Lieferung“. Zur Zeit laufen die Vorbereitungen zum Bestellverfahren. Es ist zukünftig geplant, dass die Kolleginnen und Kollegen zur örtlichen Ausgabe gehen und Schuhtyp, Größe, Weite und eventuell Angaben zu Sonderfertigungen eingeben bzw. weiterleiten lassen. Zwei bis drei Werktage später können dann die Schuhe abgeholt werden.

Häufige Kostenbeteiligung für nicht tragepflichtige Bereiche der LHT konnte weiterhin gesichert werden

Es sind nicht nur die „großen Themen“ die bewegen. Viele Mitbestimmungsrechte müssen von Betriebsratsmitgliedern zeitaufwändig und nervenzehrend nicht nur lautstark vorgetragen, sondern auch im sprichwörtlichen Sinne „durchgesetzt“ werden. Das es sich bei den Arbeits- und Sicherheitsschuhen nicht nur um eine Frage von Wohlbefinden sondern auch um Kosten dreht, zeigt, dass LHT weiterhin - neben der hälftigen Beteiligung für die MitarbeiterInnen - weiterhin temporär mehr als 150.000 € für die Schuhe zur Verfügung stellen muss.

*Günther Veith und
Horst Saggau*

Mitglieder im „BASK“ des LHT-GBR

Die Schuhe des Philosophen

„Dieses Schuhwerk hatte Glück, denn es landete nicht auf dem Müll, sondern auf dem Pariser Flohmarkt. 1889 entdeckte der junge Vincent van Gogh das ausgelatschte Paar und schleppte es mit in sein Atelier am Montmartre. Er wollte sie nicht tragen sondern malen. Daraus wurden die berühmtesten Schuhe der Kunstwissenschaft und das Lieblingsobjekt der philosophischen Ästhetik.

Kaum ein Bild wurde so oft ausgedeutet wie van Goghs „Ein paar Schuhe“.

Nun wird es in Köln bis zum 10. Januar im Kölner Wallraff-Richartz-Museum gezeigt - mitsamt Interpretationen.



Auszüge aus „Die Zeit“ vom 24. September 2009

Ver.di Aufforderung...

...zur Beitragsanpassung

Unsere Hamburger Mitglieder in der Doppelmitgliedschaft ver.di/VL haben in diesen Tagen einen Brief der ver.di Fachgruppe Luftverkehr Hamburg erhalten, in dem sie aufgefordert werden, ihren Beitrag auf satzungsgemäße Höhe zu prüfen und ggf. per beigefügter Änderungsmitteilung zu ändern. Die ver.di Fachgruppe würde nach eigener Bearbeitung die Vereinigung Luftfahrt über die Datenveränderung informieren. Da dieses Verfahren nicht mit dem VL-Vorstand abgesprochen worden war, haben wir ver.di einen entsprechenden Brief geschrieben und um Unterlassung gebeten.

Dazu stellt der VL-Bundesvorstand im Zusammenhang mit dem ver.di/VL-Kooperationsvertrag folgendes klar:

Die Erhebung und der Einzug des Beitrages für Mitglieder in der Doppelmitgliedschaft VL/ver.di obliegt ausschließlich der VL. Die Abführung des ver.di - Anteils erfolgt zentral durch die VL. Jegliche Veränderung dieses Verfahrens könnte zu erheblichen administrativen Unstimmigkeiten (z.B. Doppelabbuchungen) führen.

Wir bitten daher unsere Mitglieder dringend eine Änderungsmitteilung zur Anpassung ihres Betrages nicht an ver.di, sondern an unser VL-Büro zu senden. Unser Büro veranlasst dann die Veränderung der Lastschrift, informiert den zuständigen ver.di - Bezirk darüber und führt den geänderten ver.di-Anteil ab.

Der VL-Bundesvorstand

The collage contains the following elements:

- Membership Card:** ver.di logo, Fachbereich Verkehr Fachgruppe Luftverkehr, Ver.di Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Hamburg, Telefon: 040 / 2504-4110, Fax: 040 / 2504-0110, E-Mail: lbf@verdi.de, www.verdi.de, Datum: 25. August 2009.
- Änderungsmitteilung Form:** ver.di logo, Mitgliedsnummer: 729329894, Name, Vorname, Straße, PLZ, Geburtsdatum, Geburtsort, Bankverbindung (PLZ, Konto-Nr.), Arbeitgeber/Betrieb, Dienststelle/Abteilung, Beschäftigungsverhältnis (vollzeit/Teilzeit, Vollzeit/Teilzeit), Bruttoverdienst (EUR, gilt ab), Enggruppierung, Verdingungsgruppe, Arbeitslos gemeldet (seit, bis), Krankengeldanspruch (seit, bis), in Höhe von monatlich EUR, Rente in Höhe von monatlich EUR (seit), Erziehungsurlaub, Geburtsdatum des Kindes, Ort, Datum, Unterschrift.
- Letter:** Informationen für Mitglieder mit Doppelmitgliedschaft Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di/Vereinigung Luftfahrt e. V. (VL). Liebe Kollegin, lieber Kollege, als Inhaber/in der Doppelmitgliedschaft bei der VL und ver.di, möchten wir dir heute einige Informationen zukommen lassen. Wie ihr sicherlich wisst, gibt es für ver.di-Mitglieder auch immer wieder Ergänzungsangebote zu den gewerkschaftlichen Kernleistungen. Damit ihr euch einen kleinen Überblick zu diesen Angeboten verschaffen könnt, haben wir diesem Schreiben eine aktuelle Broschüre unseres ver.di - Mitgliederservices beigelegt. Desweiteren haben wir in der letzten Zeit vermehrt Anfragen von Doppelmitgliedern zum Thema Beitragshöhe und Leistungsanspruch gehabt. Daher an dieser Stelle noch ein paar Hinweise. Kolleginnen und Kollegen, die sich für eine Doppelmitgliedschaft entscheiden, erlangen in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft alle satzungsgemäßen Mitgliederrechte. Dazu gehören zum Beispiel der einklagbare Rechtsanspruch auf die ver.di-Tarifverträge, der Anspruch auf finanzielle Unterstützung in Zeiten von Arbeitskämpfen oder die Rechtsvertretung und Kostenübernahme in arbeitsrechtlichen Streitfällen. Voraussetzung für diese Mitgliederrechte ist, dass das Mitglied seiner Beitragspflicht gemäß der ver.di-Satzung nachkommt. Der Mitgliedsbeitrag entspricht momentan 1% des Bruttoentgeltes (ohne unregelmäßige Zuschläge) - von diesem Beitrag erhält die Vereinigung Luftfahrt 25% und ver.di 75%. Für Erwerbslose, Wehr- und Zivildienstleistende, Rentnerinnen und Rentner und andere Gruppen, gibt es abweichende Regelungen.



Beitrittserklärung

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

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

Vorname: _____
 Wohnort: _____
 Hausnummer: _____
 Telefonnummer: _____
 E-Mailadresse: _____
 Dienststelle: _____
 Beitragshöhe: _____

Beitragsverhältnis: VL 1/4 Ver.di 3/4

 Unterschrift



Beitrittserklärung

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

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

Vorname: _____
 Wohnort: _____
 Hausnummer: _____
 Telefonnummer: _____
 EMailadresse: _____
 Dienststelle: _____
 Beitragshöhe: _____

Beitragsverhältnis: Ver.di 3/4 VL 1/4

 Unterschrift

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

Kontonummer _____ 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, Elbchaussee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de

„Das Letzte“

Überdachte Fußgängerwege -vom Mitarbeiter-Parkplatz zur Arbeitsstelle-...

...endlich für alle Lufthanseaten !

Geschafft! Nachdem in Frankfurt, nach jahrelangen heftigen Protesten des fliegenden Personals, vom Drehkreuz Ost bis zum BG 2 - Einsatzgebäude und Sitz des Passagevorstands eine 60 Meter lange Überdachung mit angegliedertem Freilufttraucherraum eingeweiht werden konnte, überlegt der LH-Vorstand im Rahmen des Gleichstellungsgebotes diese Maßnahme auf alle LH-Standorte zu übertragen. Nasse, vermuffte, innerlich rebellierende, unrepräsentative Lufthanseaten zu Arbeitsbeginn in Meetings, vor Kunden und am Arbeitsplatz könnten die hoch gesteckten Ziele der „Agenda Climb 2011“ vermutlich jedoch sprichwörtlich verhaseln. Von daher steht das Climb-Projekt „dry foot“ unter höchster Priorität des gesamten Passagevorstands um Christoph Franz.

Das Design bestimmt das LH-Bewusstsein

Die Stärkung der Wettbewerbsposition so Franz:

„Darf kein Tabu mehr kennen“. Bevor diese Überdachung, vermutlich vom Stararchitekten und kreativen Schöpfer „unseres LAC“ entworfen, breit in Serie geht, müssen noch die ausstehenden „Luftzugigkeitsmessungen“ (Gefahr grippaler Effekte) abgewartet werden. Seitlich angebrachte „Vortex Generatoren“ in aerodynamischen Flugzeugschwingeform könnten hier möglicherweise für weitere Abhilfe sorgen. Der Technikvorstand kann sich ebenso mit dieser innovativen Idee anfreunden, weil er sich bei der anstehenden Mitarbeiterbefragung „Great place to work“ bei den Bewertungen: „Glaubwürdigkeit und Identifikation mit dem Unternehmen“ bessere Noten erhofft. Eine einspurige Technik-Lean-Version wird bereits durchkalkuliert. Finanzierungsrisiken werden trotz der geplanten Einsparvolumina nicht gesehen. Passagevorstand Finanzen und Personal Dr. Roland Busch im „Lufthanseat“ vom 24. Juli: „Die Krise zeigt vor allem aber auch ganz deutlich unsere strukturellen Defizite auf. Deshalb müssen wir jetzt handeln.“

