



# INFO

Juni 2008



*"...unsere Position ist stark..." (Mayrhuber)*

*na denn:*

*Ground Power für die  
Tarifrunde 08*

# Die Wirtschaft brummt...

...wider aller Unkenrufe der Wirtschaftsverwaissten und professionellen Kurzvordertarifrunde-Schwarzseher. Gut so. 170 Flugzeuge auf der LH-Bestellliste kurbeln die Industriegüternachfrage mit an.

Deutsche Unternehmensgewinne sind in Europa Spitze. Die zweistelligen Vergütungserhöhungen der DAX-Vorstände auch. Goldene Handschläge in der Branche sowieso. Freudige Gesichter aller Orten, aber ...

## **maßlose Lufthanseaten gefährden mit 9,8% die solventeste Airline der Welt!**

Tarifrundenzeit. Da ist er wieder: Der Angstfaktor. Es Lauer-t aus allen LH-Pressetrompeten .

Diesmal bedrohen uns nicht Krieg und SARS, nicht der sich zugrunde stürzende Dollar und ebenso wenig der in den Himmel hoch spekulierte Barrel. Nein, diesmal gefährdet sich der maßlose Lufthanseat bekanntermaßen wieder einmal selbst. Womit? Mit einer völlig überhöhten Forderung wischt er nicht nur verantwortungslos das „gemeinsam Erreichte“ (Lauer im Intranet 25.04.08) vom Tisch, sondern ignoriert auch noch die mühsam zusammen gekratzten „Restrukturierungserfolge der letzten Jahre“.

## **Restrukturierungserfolge in Gefahr**

Typisch für einen unbelehrbaren LH-Nimmersatt. Verhalten wie die Lemminge. Zoo-logisch: Wie soll man mit verstelltem Lokomotivführerraffblick und zu großen €-Zeichen im Auge vorausschauend Lauers „gedämpften Ausblick der Wirtschaftsentwicklung“ erkennen? Immer noch keine Einsicht? Auch nicht, dass „es die Situation der Catering Sparte verschärfen würde“. OK, denn auf die ganz hartnäckigen, Uneinsichtigen Lauer-t zum Glück immer noch der sattsam bekannte LSG-Propaganda-wenn-dann-Hammer.

## **Wenn nichts mehr betäubt, hilft LSG**

Wir wissen, LSG-Personalkosten sind selbst

nach zweistelliger Entgelt-Tarifabsenkung - nicht Anhebung! - immer noch zu hoch... First-Class-Menüs im Vergleich zu Konkurrenz von Hons und Senatoren kaum noch bezahlbar ... Catering mittelfristig nicht mehr marktfähig... Börsengang unvermeidlich... dann noch im LH-Kerngeschäft?... Verkauf?... Arbeitsplätze weg. Schuldfrage geklärt...

Alles Polemik? Ja! Denn wir hoffen, dass die im unteren Drittel der LH-Lohnskala Abgruppierten nicht nochmals für entwürdigende Angstargumentationsmuster erhalten müssen.

## **Die Zahlen sprechen eine klare Sprache**

Setzt die LH-Chefetage abermals auf das Prinzip Verwirrung. Einerseits „gedämpfte Ausblicke“, andererseits jedoch darf der geneigte Leser aus dem Lufthanseat erfahren, dass laut W. Mayrhuber „die Zahlen - 1,7 Milliarden - eine klare Sprache sprechen: Unsere Position ist stark.“ Für wahr. Der Umsatzsprung im ersten Quartal hat sich von 4,7 auf 5,6 Milliarden im Vergleich zum Vorjahr um 19% erhöht. „Für das Gesamtjahr ist der Vorstand unverändert zuversichtlich“

## **Oben schöne Aussichten und Zuversicht - Unten zunehmend Verärgerung**

Dass Deutschland bei der Entwicklung von Gehältern und des Einzelhandelsumsatzes in Europa an 15. (letzter Stelle) steht - zeigt uns der Blick in den Geldbeutel oder Einkaufswagen. Dass wir beim Export und bei der Entwicklung der Unternehmensgewinne an Europas Spitze stehen, erklärt zum Teil auch unsere Reallohnverluste der letzten Jahre.

Dass wir Deutsche im Schulversagen die Euro-Liste von hinten anführen und gemäß Pisa-Studie scheinbar nicht mehr die Zusammenhänge zwischen dem einen und dem anderen erkennen, könnte logisch sein.

Eins aber sagt uns das „Gefühl“: Das wir jetzt dran sind!

## Schluss mit dem Sozialneid!

Verständlich, dass für diejenigen, die die Komplexität von Wirtschaft und Politik, Lohnmäßigung und wirklicher leistungsgerechter Bezahlung nicht durchschauen nur noch der Sozialneid bleibt. Schluss damit.

Wir wollen auch zukünftig nicht mehr raffgierig über Selbstbedienungsmentalitäten lamentieren. Seien wir mal ehrlich: Die Jungs da oben in ihren verantwortungsvollen Jobs mit 80 Std-Woche haben es bestimmt nicht leicht. Erst recht nicht mit

uns als permanent unzufriedenen Lufthanseln. Hand aufs Herz: Wer von uns möchte schon Tag für Tag von unterbezahlten, unzufriedenen Managern in eine ungewisse Zukunft geführt werden?

Noch immer 9,8%?

Weiß Gott sind wir bescheiden...

*Gastkommentar von Bernd Niklas*

# Das Interview



**Reinhard  
Härtel**

**BR-Vorsitzender  
Lufthansa Technik Berlin-Tegel /  
stellv. Gesamtbetriebrats-Vorsit-  
zender der LHT**

**VL-INFO:**

**Die Tarifforderung von 9,8% ist beschlossen.  
Wie würdest Du das Stimmungsbild auf den  
Wartungsstationen beschreiben?**

**REINHARD:**

Aus den vergangenen Krisen- und Sanierungstarifunden ist die Lufthansa erfolgreicher denn je hervorgegangen. Das ist - bezogen auf unsere Arbeitsplätze - auch gut so. Deshalb wäre es nach gemeinsamer, erfolgreicher Restrukturierung und 1,6 Milliarden LH-Gewinn für die Lufthanseaten ein Hohn, nur die Aktionäre und

das Management zufrieden zu stellen. Jetzt sind wir mit einem kräftigen Nachschlag dran, die, die diesen Mehrwert schließlich mit erwirtschaftet haben.

**„Jetzt sind wir mit einem kräftigen  
Nachschlag dran!“**

**VL-INFO:**

**Das klingt einigermaßen zornig und wütend  
und meint was?**

**REINHARD:**

Was heißt hier einigermaßen? Meine KollegInnen sind doppelt angefressen. Die aktuellen Sprit-, Strom-, Miet- und Lebensmittelpreiserhöhungen bescheren uns immer stärkere Reallohnverluste. Oben drauf bedienen sich die Gürtelengerschnallen-Prediger, die Polit- und Wirtschaftseliten, und auch unsere Vorstände prozentual - völlig ohne Scham - zweistellig.

**VL-INFO:**

**Schamlos, weil...?**

**REINHARD:**

Schamlos deshalb, weil gerade LH-Vorstände ihr moralisches Recht verwirkt haben, unsere 9,8% Forderung als völlig überzogen zu kritisieren. Um mal Klartext zu reden, müsste nicht die Forderung, sondern nach Jahren von Zugeständnissen nun der Abschluss 9,8% sein.

Der bescheidene Lokführer in jedem von uns lässt grüßen. Von daher ist die Bereitschaft zur Durchsetzung so hoch, wie nie zuvor.

**VL-INFO:**

**Welche Tarifthemen brennen Euch noch auf den Nägeln?**

REINHARD:

Dass die Überleitungszulage dementsprechend mit dynamisiert wird, davon gehen selbstverständlich alle betroffenen MitarbeiterInnen aus.

**VL-INFO:**

**Welche Wichtigkeit hat für Euch das Thema Schichtbelastung.**

REINHARD:

Eine Große. Wir sind überwiegend Schichtgänger die sieben Tage rund um die Uhr, bei Wind und Wetter, die meisten bis zur Rente, auf der Rampe Pünktlichkeit und Sicherheit produzieren.

## „Wie erreichen wir Schichtgänger ohne ATZ gesund die Rente?“

So gesehen, stellen sich für uns drei zentrale Fragen:

1. Wie wir bei zunehmendem Rationalisierungsdruck, (LOS-Projekte/Lean) und immer mehr AZ-Flexibilität unsere Gesundheit dauerhaft erhalten,
2. den laufenden Qualifikationsansprüchen auch noch im hohen Alter genügen, und
3. später, das heißt ohne Zugriff auf mögliche ATZ-Modelle, noch vor dem 67 Lebensjahr gesund den dritten Lebensabschnitt erreichen.

**VL-INFO:**

**Was hat das konkret mit der laufenden Tarifrunde zu tun?**

REINHARD:

Was uns ärgert ist, dass die LH-Tarifpolitik - anders als früher- immer weniger soziale Aspekte enthält, obwohl die persönliche Belastung durch Produktionsverdichtung immens angestiegen ist.

Dafür gibt es immer weniger soziale Ausgleich.

**VL-INFO:**

**Gibt es Lösungsperspektiven?**

REINHARD:

Ja. Obwohl der bereits im Jahr 2000 vereinbarte und von uns bereits mit 5 Millionen € vorfinanzierte „Gesundheitsförderungs- und Weiterbildungsfond für Schichtgänger“ tarifpolitisch zugesichert wurde, fehlt immer noch die konkrete Umsetzungsvereinbarung. Ein Beispiel und ein betrieblicher Hebel, um Gesundheitsförderung und Qualifizierung, z.B. mit Bildungsgutscheinen, Sonderurlaub für Prüfungen weiter zu fördern.

**VL-INFO:**

**Das ist als ver.di-Forderung explizit nicht offen als Forderung formuliert worden. Ebenso wenig der Rahmen-TV „Wertzeitkonten“.**

REINHARD:

Was heißt hier explizit? Explizit hat die Technik mit ihrem Zwei- bzw. Dreikonten-Flex-AZ-Modell die Tarifvoraussetzung für einen Konzern-TV „Wertzeitkonten“ bereits erfüllt. Was nun LH?

## „Endlich die LH-Tarifvertragszusage Wertzeitkonto umsetzen“

Will der LH-Vorstand seine gegebene Tarifzusage nicht mehr erfüllen? Was heißt das? Ein Wertzeitfond-Modell ist nun scheinbar für LH zu teuer geworden? Zu kompliziert? Nicht mehr erwünscht?...

**VL-INFO:**

**...wie man vernimmt, soll das Thema nunmehr an die LH-Geschäftsfelder verwiesen werden, um bei Bedarf Betriebsvereinbarungen zu Lebenszeitarbeitszeitmodellen zu stricken...**

REINHARD:

Gelinde gesagt ist dies ein klarer Vertrags- und Vertrauensbruch auf Konzerntarifvertragebene. Ohne Frage, wie und welche ZEIT in welchem Umfang in ein Wertzeitkonto eingestellt wird, gehört als Regelung ins Geschäftsfeld. WERT-Einbringungen aus TV, wie z.B. Urlaubsgeld, Schichtzulagen, Zeitzuschläge, und z.B. Ergebnisbeteiligungen die alle WERT darstellen, Lohnbestandteile, die später wieder in Zeit umgewandelt werden, gehören klar in die Konzerntarifklammer.

Dafür brauchen wir einen zentralen LH-Fond als Anlageform und klare Verzinsungsregelungen.

**VL-INFO:**  
*...an dem alle teilnehmen müssen?*

REINHARD:  
Nein, alles auf freiwilliger Basis. Dies könnte z.B. als Sonderbonus nur für Gewerkschaftsmitglieder vereinbart werden.

## **„Verschiedene Tarifverträge Ost-West: Hier tickt eine Zeitbombe“**

**VL-INFO:**  
***Euer Betrieb liegt in der Hauptstadt und an der Tarifschnittstelle OST-WEST. Tegel wird nach Eröffnung von BBI-Schönefeld geschlossen. Welche Auswirkungen hat das auf Euch?***

REINHARD:  
Salopp formuliert, bis auf den Wechsel des Arbeitsplatzes in Form eines vorgeschalteten Interessenausgleiches erst mal gar nichts.

Was aber ist mit den unterschiedlichen Tarifbedingungen in Ost und West? Nicht nur für uns Techniker, sondern auch für die LH-Beschäftigten, wenn sie „im Osten“, in Brandenburg zum Einsatz kommen?

Gelten da Ost-oder Westtarifbedingungen? Unterschiedliche Zeitzuschläge, Urlaub, Wochenarbeitszeiten? Hier tickt schon heute eine soziale Zeitbombe mit nicht vorhersehbaren Auswirkungen auf das LH-Betriebsklima.

**VL-INFO:**  
***...eine Zeitbombe?***

REINHARD:  
Und ob!

Wenn unsere SXF-KollegInnen hier in TXL oder in den alten Bundesländern zum Einsatz kommen, dann gelten für sie „Westtarife“.

Für die „Ostler“ hier bei uns die Westtarife. Andererseits gelten bei der LSG-Nord-Ost seit längerem bereits Westtarifbedingungen. Also einheitliche LSG-Tarife. Nicht nur aus Gleichbehandlungsgründen sondern um der Konzernerarifklammer noch einen Sinn zu geben, gehört das Thema OST-West-Angleichung verpflichtend in den Nachgang der Tarifrunde. Also nicht erst, wenn der Großflughafen BBI eröffnet ist.

## **„Willkürliche Auslegung der neuen LHT- Funktionszulagen“**

**VL-INFO:**  
***Ein beachtlicher tarifpolitischer Forderungsstrauß. Was würde aus Deiner Sicht abschließend noch fehlen?***

REINHARD:  
Eindeutig der zugesagte LHT-TV „Leistungsgerechte Vergütung“. Obwohl bereits eine Anschubfinanzierung in der Dohnanyi-Schlichtung Technik vereinbart wurde, wie bei all den anderen Themen auch hier, Stillstand statt Bewegung. Was die Leute zusätzlich erbost, ist die einseitige Auslegung und Anwendung des §5 des neuen TV. Gemeint sind hier die Funktionszulagen, z.B. für die ehemaligen 1. FK, die heute nur nach Gutsherrenart von TP vergeben werden.

**VL-INFO:**  
***Dein Fazit?***

REINHARD:  
Kurz um: Die KollegInnen wollen endlich wieder klare und eindeutige Ergebnisse zu ihren Gunsten sehen und dass Tarifversprechen und Verträge wieder von der Geschäftsleitung eingelöst werden.

Dies nunmehr zeitnah noch in diesem Jahr. Sollte LH weiterhin ihre Verhandlungszusagen nicht einhalten, könnten durchaus beim Scheitern der Gespräche beiderseits Schlichtungen vereinbart werden. Ich denke, hier liegt einmal mehr die viel beschworene LH-Unternehmenskultur auf dem Prüfstand. Unsere Geduld auch.

Von daher unsere Botschaft an die Tarifkommission:

## **„Technik Tegel steht“**

# Falls man mal streiken müsste!?

Die Vergütungsrunde im DLH-Konzern ist eingelaütet.

Die Vereinigung Luftfahrt hatte ihre aus den Mitgliederversammlungen gewonnenen Forderungen zusammengestellt und mit begründendem Material versehen an die ver.di-Konzerntarifkommission übergeben.

Wenngleich sich für uns Arbeitnehmer die Forderungen als schlüssig darstellen, muss sich die Verhandlungsführung der AVH/DLH noch lange nicht dieser Meinung anschließen.

So kann es durchaus erforderlich werden, ja es ist sogar höchst wahrscheinlich, dass den berechtigten Forderungen durch Warnstreiks, vielleicht sogar einem Streik, durch die VL/ver.di-Mitglieder Nachdruck verliehen werden muss.

Wenn auch die unorganisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Boden und Kabine etwas abhaben möchten, dürfen sie sich dieses Mal bei solchen Aktionen nicht verstecken! Noch besser: sie werden rechtzeitig ver.di-Mitglied!

Nun hört man oft aus den Betrieben, dass die Beschäftigten sich nicht sicher sind, wie man sich bei Streiks richtig verhält.

Neben der Pflicht für alle, auf jeden Fall mit zu machen, gelten die Regeln und Rechte, die wir auszugsweise der ver.di-Zeitschrift „Publik“ 03 März 2008 entnommen haben.

Streik ist immer das letzte, rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung von Tarifforderungen. Er ist als Grundrecht im Artikel 9 Absatz 3 unseres Grundgesetzes verbrieft.

**Alle Arbeitnehmerinnen, alle Arbeitnehmer, auch Auszubildende dürfen für die Tarifforderungen streiken, die sie betreffen. Dabei**

**spielt es keine Rolle, ob sie ver.di-Mitglied sind oder nicht!**

Der Arbeitgeber darf die Teilnahme an Warnstreiks oder Streiks nicht verhindern. Maßregelungen und Benachteiligungen durch den Arbeitgeber sind rechtswidrig und damit verboten.

Während der Streikaktion ruht das Arbeitsverhältnis, die Arbeitsleistung ist nicht zu erbringen aber der Anspruch auf Vergütung entfällt.

Der ver.di-Bundesvorstand beauftragt eine Streikleitung, an deren Anweisungen sich die Streikenden halten müssen, um einen reibungslosen, ordnungsgemäßen und erfolgreichen Streik sicher zu stellen.

Während der (Warn-) Streiks haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht an Protestveranstaltungen (z.B. vor den bestreikten Betrieben) teilzunehmen.

Bei Problemen mit dem Werkschutz oder der Polizei sind nur Angaben zur Person zu machen. Ansonsten ist auf die ver.di-Streikleitung zu verweisen.

Leiharbeiter müssen in einem bestreikten Betrieb nicht arbeiten, der Arbeitgeber (Arbeitnehmerverleihfirma) muss den Lohn weiterzahlen oder den Mitarbeiter in einem anderen, nicht bestreikten Betrieb einsetzen. (Näheres ist bei ver.di zu erfahren.)

Das Bundesarbeitsgericht hat nach ständiger Rechtsprechung festgestellt, dass Arbeitnehmer nicht zur Streikbrechertätigkeit eingesetzt werden dürfen.

Eine Verweigerung dieser Tätigkeiten gilt nicht als unberechtigte Arbeitsverweigerung. Streik-

**Gefühlt liegt der  
Druck bereits bei  
10 bar....**

**Gemessen noch  
bei "Null"**



brecher dürfen vom Arbeitgeber nicht bevorzugt werden, bzw. stehen den Streikenden die gleichen Vergünstigungen zu.

Die Anordnung von Überstunden wegen der Teilnahme an Streiks ist rechtswidrig und unwirksam. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit ausgefallener Arbeitsstunden besteht nicht.

Notdienstarbeiten dürfen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums verlangt werden und müssen vorher zwischen der ver.di-Streikleitung und dem Arbeitgeber vereinbart werden.

**Nur ver.di/VL-Mitglieder (mit mindestens dreimonatiger Mitgliedschaft und satzungsgemäßigem Beitrag) erhalten bei Arbeitsniederlegung, Aussperrung und Maßregelung Streik-unterstützung und Rechtsschutz nach der Satzung.**

Für Mitglieder der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bestehen nach Sozialgesetzbuch V diese Versicherungen während des Streiks beitragsfrei fort. Freiwillig Versicherte müssen ihre Beiträge weiter zahlen.

Über die ver.di-Geschäftsstellen können ver.di-Mitglieder die Broschüre „STREIK – UNSER GUTES RECHT“ beziehen.



*Heinz-Werner Langendörfer*

## „Die Airlineindustrie steht am Beginn einer massiven Verknappung von geschulten Mitarbeitern...“

– sowohl bei Flightcrews als auch bei Ingenieuren, speziell in den aufkommenden Märkten China, Russland und Indien. Wir gehen davon aus, dass diese Verknappung früher oder später auf Europa, CIS und andere Gegenden Auswirkungen haben wird.“

### **Die AEI beteiligt sich an den weltweiten Bemühungen, mehr Techniker und Ingenieure einzustellen**

Die Industrie (Boeing, Asian Pacific Airline Association etc.) spricht von einem Bedarf von mehr als 30000 qualifizierten Kräften in den nächsten 7 Jahren allein in der asiatischen Pazifikregion, wobei traditionelle Neueinstellungsquellen gleichzeitig aussterben. Die folgenden Bereiche wurden als kritische Erfolgsfaktoren beurteilt, um das benötigte Wachstum zu sichern und um die wichtigsten Qualitäts- und Sicherheitsstandards aufrecht zu erhalten:

- Harmonisierung von nationalen Anforderungen und Regulationen für den gesamten Einstellungsprozess
- Zertifizierungsstandards für Ausbilder
- Konfigurationsstandards für Flugsimulatoren
- Standards für Ausbildungskonzepte und -inhalte
- Richtlinien für Mitarbeiterauswahl und Vorbereitung

Die Airlineindustrie wird von uns ständig gemahnt, sich mehr für einen Personalaufbau für das Wachstum zu rüsten.

Aus diversen Studien der größten Interessenvertreter der Flugzeugindustrie geht hervor, dass man dort vor massiver Verknappung bei

Technikern, Ingenieuren und Piloten steht, um der angestrebten Zahl von 17.000 Flugzeugen in den nächsten 20 Jahren begegnen zu können. Zusätzlich muss sich die Fliegerei darauf einstellen, dass die Auswirkungen der geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten 10-15 Jahren zurückgehen werden. Statistiken sprechen von 500.000 Technikern und Ingenieuren und mehr als 200.000 Piloten, die ersetzt werden müssen.

Trotz unserer Warnungen hat die Flugzeugindustrie und die Flugzeugwartungsindustrie die Ausbildungszentren reduziert. Eine kurzfristige und nur bis zum nächsten Budget reichende Denkweise.

Fast jede Personalentscheidung, die nicht die

*Während Piloten leicht in zwei Jahren ausgebildet werden können, dauert die Ausbildung von Ingenieuren und Wartungspersonal von der Lehre bis zum Höchstqualifizierten zwischen 6 und 8 Jahre.*

Ziele eines „Return of Investment“ innerhalb der nächsten zwei Jahre erreichte, wurde schlicht beiseite geschoben. Dies führt nun zu dem immer größer werdenden Problem der Knappheit von Technikern und Ingenieuren. Während Piloten leicht in zwei Jahren ausgebildet werden können, dauert die Ausbildung von Ingenieuren und Wartungspersonal von der Lehre bis zum Höchstqualifizierten zwischen 6 und 8 Jahre.

AEI fand es notwendig, dass wir an diesem IATA Prozess teilnehmen, die Standards vorgeben und einen Lösungsweg aufzeigen. Wir müssen sicher sein, dass diese Knappheit nicht durch eine Kürzung der ohnehin schon unvernünftig stark gekürzten Ausbildungsanforderungen „gelöst“ wird.

Aktuelle Ausbildungsstandards (für Part 66, A&P etc.) sollten nicht nur eingehalten werden,



sondern außerdem verbessert werden. Einige Betriebe sind in der Ausbildung auf altmodische Flugzeuge angewiesen, während ausgebildetes Personal benötigt wird, das den Anforderungen des Airbus A330-340-350-380, Boeing 777-787 und anderen hoch entwickelten Flugzeugen gewachsen ist.

Als gern verwendetes Argument zur Ausbildungsverkürzung wird angeführt, dass Flugzeuge immer leichter zu handhaben sind. Dies ist aber nur vordergründig richtig. Viele Flugzeuge haben zwar eingebaute Testsysteme, aber diese Testsysteme können nur helfen bei der Fehlersuche.

Sie unterstellen oft, dass Verkabelung und Steckverbindungen in Ordnung sind. Systeme werden immer komplexer, mit internen Querverbindungen und Verbindungen zu anderen Systemen. Schlecht ausgebildete Mitarbeiter können Bauteile austauschen, eine fundierte Fehleranalyse bedeutet aber mehr. Man verliert hunderte Millionen Euro oder Dollar mit den heutigen Flugzeugsystembausteinen, die einfach ausgetauscht werden, weil das Personal nicht richtig ausgebildet ist, um eine ordentliche Fehleranalyse vorzunehmen.

Viele Komponenten werden von Inspektionen ohne Fehler zurückgeschickt, das bedeutet, dass sie möglicherweise ausgetauscht wurden, ohne dass sie die Ursache des Systemfehlers waren.

***Das Management sollte bedenken, dass die billigste Ausbildung die „no fault found“-Rate in den Werkstätten steigen lässt und somit zusätzliche Kosten entstehen.***

Wir haben Flugzeugtyptraining (Boeing 737) für Wartungspersonal gesehen, das zwischen 2-9 Wochen für die gleiche Lizenz gedauert hat. Sie können ihre eigenen Schlüsse für die Qualität der Ausbildung ziehen.

Zusätzlich beginnt man zu begreifen, dass es attraktive Arbeitsbedingungen geben muss, Lohn und Karriereöglichkeiten etc., um mit anderen Technikindustrien in Wettbewerb treten zu können. Nur so kann man der zurückgehenden Zahl von technisch interessierten Jugendlichen, die eine negative Einstellung zu Schichtarbeit,

Wochenenden und manchmal schlechten Wetterbedingungen, haben den Einstieg in die Luftfahrtbranche schmackhaft machen.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden beim leichtesten Anflug von Abschwung entlassen, das zieht die Menschen weg von der Flugindustrie, nachdem jahrelang in ihre Ausbildung investiert wurde. Hier kann nur eine sehr langfristig angelegte Personalpolitik helfen.

AEI sieht es als eine der wichtigsten Aufgaben für die kommenden Jahrzehnte, die Ausbildung zu verteidigen und die Weiterbildung des Wartungspersonals voranzubringen. Nur so können die zuvor beschriebenen Probleme überwunden und die Sicherheitsstandards weiterhin aufrechterhalten werden.

We keep them flying, safely  
Fred Brueggeman  
AEI Secretary General

#### **Kommentar der VL:**

*Die VL freut sich, dass die AEI die akuten Personalprobleme beim operativen Personal in der Flugzeugwartung- und Überholung erkannt und benannt hat. Gerade bei derart langen Ausbildungswegen ist das Denken in kurzfristigen Budgetzeiträumen geradezu leichtfertig und unverantwortlich. Weltweiter – manches Mal gar kurzfristiger – Einsatz, Dreischichtbetrieb, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie eventuell gefährdetes Familienleben, lassen so manchen potentiellen Neubewerber zurückschrecken.*

*Deshalb sind die Tarifpartner in einer besonderen Verpflichtung, diese Belastungen so gut es geht abzumildern. Beispielsweise durch Sonderurlaubsregelungen und Bezahlung von Weiterbildungsmaßnahmen. Eine angemessene Bezahlung, die sich auch weltweit sehen lassen kann um Abwanderungstendenzen vorzubeugen, gehört selbstverständlich dazu.*

*Insofern werden wir den Vorstand der AEI in seinen Bemühungen, die Arbeitsplätze attraktiver zu gestalten, nach besten Kräften unterstützen. Konkret insofern, dass wir uns dem Thema "Qualifikation und Bezahlung" stärker denn je in der LHT annehmen werden.*

*Werner Zielina*  
Vorsitzender, VL

# DESASTER ODER NEUBESINNUNG ?

## AUFSICHTSRATSWAHL IM DLH-KONZERN 2008

Die mehr als 400 von der Konzern-Belegschaft gewählten Delegierten haben mit ihren insgesamt 768 Stimmen am 1. März 2008 in der Delegiertenversammlung im Sheraton-Hotel am Frankfurter Flughafen die 10 Arbeitnehmervetreter für den 20-Köpfigen Konzern-Aufsichtsrat der Deutschen Luft-hansa AG durch Listenwahl gewählt:

Wolf Liebetrau (DLH HAJ) und Eckhard Lieb (LHT HAM) ver.di (269 Stimmen), Jürgen Erwert (DLH FRA) VB (137 Stimmen), Bernd Buresch (LSY FRA) Liste „Für den Verbleib aller Einzelgesellschaften im LH-Konzern“ (112 Stimmen), Stefan Ziegler (DLH FRA) VC (109 Stimmen) und Dominique Hiekel (DLH) UFO (91 Stimmen).

Als die drei Gewerkschaftsvertreter wurden Frank Bsirske (ver.di) mit 327, Simon Reimann (UFO / DLH FRA) mit 217 und Jörg Cebulla (VC / DLH FRA)

mit 203 Stimmen gewählt. Dr. Michael Wollstadt (DLH FRA) wurde als Vertreter der Leitenden Angestellten wiedergewählt.

Das schon unerwartet niedrige Ergebnis bei der Delegiertenwahl war für ver.di ein Desaster. Mit dem Ergebnis der Wahl der AR-Mitglieder in der Delegiertenversammlung hat sich die Lage nochmals verschärft.

So war es z.T. durch internen Streit und mangelhafte Ansprache der Delegierten nicht einmal gelungen, alle eigenen Delegiertenstimmen bei der Wahl der ver.di-Listen zu erhalten. Darüber hinaus haben die ver.di-Konkurrenten (für einige „Strategen“ anscheinend völlig überraschend!) die „Unverfrorenheit“ besessen, ihre Stimmen strategisch so zu bündeln, dass ver.di maximaler Schaden zugefügt wurde.

Im Ergebnis hat ver.di gegenüber der letzten Amtsperiode je ein gewerkschaftliches und ein betriebliches Vertretermandat, und damit die integrierende Mehrheit im Aufsichtsrat verloren. Wie schlecht diese neue Zersplitterung der Arbeitnehmerbank mit jetzt fünf Gruppierungen (mit dem Leitenden sogar sechs) für die Zukunft des Unternehmens und seiner Belegschaft sein wird, bleibt abzuwarten.

Im Nachhinein wird in den Betrieben jetzt lamentiert, was alles falsch gelaufen war: Da waren zunächst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, leider auch ver.di- und VL-Mitglieder u.a. dem „Bauernfänger“ Buresch mit seinen Märchen über MTV-Kündigung, LSG-Schließung Berlin,

***Die wesentlichste Voraussetzung für eine Politikreform ist allerdings zuerst, die ver.di-Mitglieder aus der Luftfahrt so zu motivieren, dass sie wieder ihrer eigenen Gewerkschaft glauben und sich erneut als Multiplikatoren verstehen, um neue Mitglieder zu gewinnen***

Bestandschutz u.v.a.m. aufgesessen, weil unseren Dementi keiner Glauben schenken wollte.

Wurde es zunächst als Fortschritt angesehen, dass ver.di endlich den Platz 1 der Angestellten-Liste nicht mehr an einen Vertreter aus den Tochtergesellschaften sondern an einen aus der DLH-Mutter für deren Aufsichtsrat vergeben wollte, so gab es später heftige Kritik über die tatsächlichen Spitzenkandidaten und die Art und Weise ihrer Nominierung. Mit „Beinahe-Rentnern“ und „Überläufern“ war bei Boden und Kabine offensichtlich nicht an den Erfolg der letzten Wahl anzuknüpfen.

**Der unzureichende Auftritt aller ver.di-Kandidaten vor der Wahl und in der Delegiertenversammlung hat vielfach Wähler und Delegierte brüskiert.**

Allein schon der Antritt von 10 weiteren betrieblichen und zwei konkurrierenden gewerkschaftlichen Listen bei der Wahl muss ver.di in tiefes Nachdenken über ihre zukünftige Betriebs- und Tarifpolitik fallen lassen. - Aber auch diejenigen, die sich jetzt über diese ver.di-Niederlage und die vermeintlich eigenen Erfolge freuen, müssen sich fragen lassen, wem die Zergliederung und die Uneinigkeit in der Belegschaft am Ende wirklich dient und wie weit sie ihre eigene Klientel noch in die Sackgasse führen wollen?

## ***Jetzt gilt es bei ver.di unaufgereggt eine tabulose Analyse durchzuführen***

Es muss schnellstmöglich eine neue Politik, und da wo notwendig, auch neue Personen, im DLH-Konzern etabliert werden, damit denen, die mit falschen Versprechungen immer alles besser könnten, wenn sie doch nur endlich mal dürften, die Luft aus den Segeln genommen wird.

Als ersten Schritt hatten der ver.di-Fachbereichsleiter Erhard Ott gemeinsam mit der Fachgruppenleiterin Luftverkehr Heidi Riedel-Ciesla und dem Fachgruppensprecher Eckhard Lieb zu einer Strategieklausur vom 13. bis 15. Mai 2008 nach Berlin eingeladen. Die VL war mit Werner Zielina und Hans-Josef Weilbacher vertreten.

Die wesentlichste Voraussetzung für eine Politikreform ist allerdings zuerst, die ver.di-Mitglieder aus der Luftfahrt so zu motivieren, dass sie wieder ihrer eigenen Gewerkschaft glauben und sich erneut als Multiplikatoren verstehen, um neue Mitglieder zu gewinnen. Dazu ist es auch ange raten, die in der Mitgliedschaft der Vereinigung Luftfahrt vorhandene Kompetenz zu nutzen.

Die Kapitalseite hatte im März ihre zehn Vertreter nominiert und die Lufthansa-Hauptversammlung wählte sie am 29. April 2008 in Köln als Mitglieder in den Konzern-Aufsichtsrat:

Jacques Aigrain  
(Präsident Schweizerische Rückversicherungs-  
Gesellschaft),

John Allan  
(Vorstandsmitglied Deutsche Post AG),

Dr. Werner Brandt  
(Vorstandsmitglied SAP AG),

Dr. Jürgen Hambrecht  
(Vorstandsvorsitzender BASF),

Ulrich Hartmann  
(AR-Vorsitzender E.ON AG),

Dr. Nicola Leibinger-Kammüller  
(Geschäftsführerin der Fa. Trumpf),

Dr. Herbert Walter  
(Vorstandsvorsitzender Dresdner Bank AG),

Matthias Wissmann  
(Präsident Verband der Automobilindustrie)

sowie die Lufthanseaten

Dipl.-Ing. Dr. Jürgen Weber (AR-Vorsitzender  
DLH AG) und

Dr. Klaus Schlede (Carabietta (CH), AR-Mitglied  
DLH AG).

Unmittelbar nach der DLH-Hauptversammlung fand turnusgemäß die Konstituierende Sitzung des neu gewählten Aufsichtsrats statt. Dr. Jürgen Weber wurde erneut zum Vorsitzenden gewählt.

Das ver.di-Desaster Teil 3 blieb aus: als neuer und alter Stellvertretender AR-Vorsitzender wurde Frank Bsirske wiedergewählt.



*Werner Langendörfer*

# Schwarze Wolken bei WT

Lufthansa Technik ist für das „Amt für Arbeitsschutz“ nicht nur ein Vorzeigebetrieb, sondern hat für seinen vorbildlichen Gesundheits- und Arbeitsschutz sogar eine Auszeichnung bekommen.

Umso unverständlicher das Vorgehen bei Sanierungsarbeiten bei WT.

Mit dem Einsatz von Brennern und Flex versuchte eine Fremdfirma, alte, im Boden versiegelte Platten der ehemaligen Triebwerks-Monteurschächte zwecks anschließender Verfüllung freizulegen.

## **Verletzung der Aufsichtspflicht**

Jeder Führungs- oder Sicherheitsfachkraft hätte bewusst sein müssen, dass hierbei nicht nur eine mehr oder minder starke Rauchentwicklung eintreten würde, sondern auch toxische Nitrosaminverbindungen freigesetzt werden.

Die Verantwortlichen rechneten mit einer Rauchentwicklung und ließen vorsorglich die Rauchmelder in Revision schalten. Vermutlich um die Feuerwehr nicht unnötig zu alarmieren.

Alles kein Problem, wenn die Spätschicht beendet gewesen wäre und keine Mitarbeiter/innen mehr in den angrenzenden Bereichen gearbeitet hätten. Der Unmut der Kolleg/innen also war mehr als berechtigt. Dass die Arbeiten eine Stunde vor Spätschichtende dennoch weitergeführt werden sollten und die anwesenden Vorgesetzten ihrer Fürsorgepflicht nicht unverzüglich nachkamen, den Bereich weitflächig zu räumen, ist kaum nachzuvollziehen.

Auch dann noch nicht, als ein Betriebsratsmitglied auf die Belästigungen und möglichen gesundheitlichen Gefahren hingewiesen hat. Erst nach und nach, mit Hilfe eines herbeieilenden Schichtleiters, erging die Aufforderung an die Belegschaft, den Bereich nach dem Abstempeln verlassen zu können.

## **Kleinlichkeit zahlt sich nicht aus**

Wir fragen:

Was sprach dagegen, die Betroffenen unter Fortzahlung der Vergütung für den Rest der Spätschicht von der Arbeit freizustellen? Wenn Führungskräfte aus Angst mit Blick „nach oben“ keine nachvollziehbaren Entscheidungen fällen, dann darf es niemanden verwundern, wenn die Beschäftigten in einem „übergesetzlichen Notstand“ über ihre Gesundheit selbst befinden.

Statt durch Schaden klug zu werden feilschte man im nach hinein um die zu „früh“ abgestempelte Zeiten.

Statt ihr eigenes Vorgesetzten Verhalten in Frage zu stellen, wurden die Zeiten kurzer Hand abgezogen. Geblieben ist ein bitterer Beigeschmack.

## **Es geht auch anders**

Alle weiteren Arbeiten mit Rauchentwicklung fanden in Folge nach Arbeitsende und bei weit geöffneten Hallentoren und abgestellten Rauchmeldern statt. Ein offenes Eingeständnis, das erleichtern könnte über die abgebuchten Zeiten noch einmal selbstkritisch nachzudenken.



*Jörg Deike*

## Tarifrunde! A.R.T.E ? ...mein Gott, wie A.R.T.I.G

Die eher leise im Hintergrund agierende „Aircraft Release by Technicians and Engineers“, eine überwiegend in der LHT Frankfurt organisierte Gruppe von gut qualifizierten LHT-Maintenance-MitarbeiterInnen, haben sich zum ersten Mal mit einem Flugblatt zur anstehenden Tarifrunde geäußert: 9,8 %?

Zitat: „Nun fordern ver.di/vl wieder, was in der Vergangenheit leichtfertig verspielt wurde...Wie ernst soll man demnach die vehementen Ankündigungen noch nehmen?...Eine Bewertung erübrigt sich....Die Fakten der Vergangenheit sprechen eine deutliche Sprache.“Schlusspunkt. Ende. Aus. (Info 01/2008)

### Welche Position wird bezogen?

Als fleißiger Beitragszahler in ARTE hätte ich mir doch eher einen eigenen, klaren Standpunkt zur anstehenden Tarifrunde gewünscht. Etwa nicht? Durch ständiges Wehklagen in der warm gepolsterten Schmollecke - wir sind die Besten - wir

tragen die Verantwortung - ohne uns geht gar nichts - lässt sich Lufthansa jedenfalls nicht so leicht erschrecken.

Viele fragen sich zunehmend: Wofür und an wessen Seite steht A.R.T.E in dieser Tarifrunde eigentlich? Hat sie eigene Vorstellungen? Ziele? Kann man in der anstehenden Auseinandersetzung auf sie und ihre Mitglieder bauen?

### Rückgrat ist gefragt!

Ein paar klare Worte auf der letzten Betriebsversammlung in FRA z. B. von einigen der zehn ARTE-Betriebsratsmitglieder wären mehr als hilfreich gewesen. Passive Zuschauer, die die Forderungen als zu niedrig und den Abschluss schon jetzt als zu gering prognostizieren haben wir in der Lufthansa weiß Gott genug. Mehr Rückgrat ist gefragt.

bfnk, Autor der Redaktion bekannt

---

### Rechtzeitig vor der Tarifrunde:

## Steigender Dollarkurs: Verlagerung von LHT-Produktion in die USA?

LHT-Finanzvorstand Dr. Jansen in der LHT-News:

„Wenn der Kurs auf 1,50 Euro zusteigert, seien weitere Maßnahmen erforderlich. In Fabriken mit Standortkosten in Euro müssten die Stückkosten um zweistellige Prozentsätze gesenkt und die Produktivität entsprechend verbessert werden.“

**Fazit: Die Lufthansa Technik muss zusätzlich mehr im Dollar-Raum produzieren.**

Beachtliche Mathematik. Wie schnell doch einstellige Tarifforderungen unter Dollar-Arithmetik rechnerisch zweistellige Stückkostensenkungen

und gleichzeitig auch noch zweistellige Produktivitätsverbesserungen nach sich ziehen können.

Punktvergabe in der „Jansen-Wertungs-scala“:  
Kür: 4,1. Pflicht: 6,0



# Doppelmitgliedschaft in der Vereinigung Luftfahrt und ver.di



In letzter Zeit kommen häufiger Kollegen auf uns zu, weil Unstimmigkeiten bzw. Klärungsbedarf bezüglich der Doppelmitgliedschaft in der Vereinigung Luftfahrt und ver.di bestehen.

Die Vereinigung Luftfahrt wurde 1975 gegründet, um die Interessen der Mitarbeiter in der Zivilluftfahrt in einer eigenständigen Vereinigung zu vertreten. Wir arbeiten unabhängig von politischen Parteien, Regierungen, Gewerkschaften oder Wirtschaftsunternehmen. Wir sehen aber auch die Vorteile in einer großen Gewerkschaft, um in tarif- und berufspolitischen Themen zusammen zu arbeiten.

Aus diesen und anderen Gründen wurde 1988 eine Vereinbarung zwischen der damaligen DAG und der Vereinigung Luftfahrt getroffen. Dieser Kooperationsvertrag ist in modifizierter Version von ver.di übernommen worden und hat sich bestens bewährt. Beispiel hierfür: Wir sind vertreten in der Tarifkommission und Verhandlungskommission zu den anstehenden Tarifverhandlungen.

Führende Betriebsräte der DLH sowie Ihrer Tochterunternehmen sind ebenfalls Mitglied

***VL/ver.di Mitglieder zahlen einen Gesamtbeitrag von 1% Ihres Bruttoeinkommen. Davon gehen  $\frac{3}{4}$  an ver.di und  $\frac{1}{4}$  an die Vereinigung Luftfahrt***

in der Vereinigung Luftfahrt. Daher empfehlen wir zukünftigen Mitgliedern immer die Doppelmitgliedschaft in der Vereinigung Luftfahrt und ver.di.

Doppelmitglieder erhalten ebenfalls ALLE zu gewährenden Leistungen, wie Streikgeld, Arbeitsrechtsschutz, Freizeit-Unfallschutz u.s.w. in vollem Umfang. Anderslautende Informationen oder Behauptungen sind schlichtweg falsch und verunsichern nur.

Die Satzung der Vereinigung Luftfahrt, den Kooperationsvertrag und noch mehr Informationen findet Ihr Im Internet unter [www.vluffahrt.de](http://www.vluffahrt.de)



*Gunnar Goos*

VL Ortsverband Hamburg



### 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 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 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. Bilder von Pixelio.de.

Redaktionsleitung: Werner Zielina

Redaktion: Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Anke Hess, Frank Schott, Detlev Witt, Jörg Thaysen, Björn Stoll

Adresse: Vereinigung Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521

Gross-Gerau, Telefon:06152/82699, Telefax: 06152/3049

Email: office@vluftfahrt.de, Internet: www.vluftfahrt.de

Eintragung bei Amtsgericht Gross-Gerau: VR 50912

Druckerei: let's communicate Oliver Lemanski Elbchausee 28 22765

Hamburg Tel. 040 / 85 50 28 41 Fax 040 / 85 50 28 51

www.letscommunicate.de

# Gewinnbeteiligungen fallen nicht vom Himmel...

...auch wenn sie für jeden von uns aus dem Geldautomaten kommen.

## VB: Verwirrte Boden

Wahlslogan der VB gegen die „Ferngesteuerten von ver.di“: Wer für den Aufsichtsrat der LH kandidiert, für die MitarbeiterInnen etwas durchsetzen will, sollte sich in zentralen Themen der Betriebswirtschaft auskennen. Sollte Ahnung von Zahlen, Daten, und Fakten haben.

Das VB Mitglied Erwert hat sein Ziel als „Gewerkschaftsunabhängiger“ erreicht. Er ist ganz oben angekommen. Nun könnte er, als „freier Lufthansa-seat“ völlig unabhängig und frei die Höhe und den Auszahlungszeitpunkt von Ergebnisbeteiligungen im Aufsichtsrat zur Abstimmung bringen. Was hält ihn davon ab? Seine „vereinigten Bodentruppen“ in dessen Fragen in einem breit verteilten Flugblatt - vor dem Hintergrund der explodierenden Energiepreise - die Belegschaft (?) schon fast flehend, wo denn unser Anteil am Gewinn bleibt?

## Wo bleibt unser Anteil am Gewinn?

Schließlich sei letztes Jahr im April die „*Ergebnisbeteiligung Geschäftsfeld*“ zur Auszahlung gekommen. Und in diesem April war, Zitat: „*in der Vergütungsabrechnung nichts zu finden*“. Noch nicht einmal „*ein Hinweis darauf, wann diese gerade jetzt so dringend benötigte Einmalzahlung(?) überwiesen wird*.“ Im Brustton der Überzeugung wird nicht nur umgehend die Auszahlung des „*Minimums*“, Geschäftsfeldanteil, (GF) sondern insgesamt auch eine höhere Beteiligung am Unternehmensgewinn eingefordert.

## Ganz einfaches Tarif 1x1

Selbst wirklich liebenswerte KollegInnen, wie eine Stations-Betriebsrätin Radmilla Bojanitsch und ein fachlich anerkannter IT-Experte und langjähriger Technikbetriebsrat wie Sammy Diesner, die gut gemeint eine höhere Beteiligung am Unternehmensgewinn einfordern, wissen, dass man für derartige Millionenforderungen gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht und Kompetenz braucht. Erst recht gegenüber einem so knallhart zweistellig renditeorientierten DAX-Konzern wie der LH.

## Auszahlungszeitpunkte?

Auch Modalitäten, wie z.B. Auszahlungszeitpunkte, werden von den Tarifvertragsparteien geregelt. Im Jahre 2006 und davor erfolgten die GF-Ergebnisausschüttungen immer im Juni.

Für das Jahr 2007 gelang es der Tarifkommission am 17. Februar, wegen der kurz bevorstehenden Hauptversammlung am 18. April 07, den GF-Anteil mit der Aprilabrechnung auszahlen zu lassen. Im März 2007 kam dann die Tarfnachzahlung in Höhe von 525€. Im April 07 erhielten nur die LH-AG Beschäftigten einen Anteil von 14% eines Monatsgehaltes gemäß der „RahmenVbg Erfolg- und Leistungshonorierung“.

## Ausschüttung im Juni und September

2008 fand die Jahreshauptversammlung Ende April statt. Die Tarifverhandlungen werden gemäß der Tarifaufzeiten am 4. Juni aufgenommen. Dennoch wurde zwischen den Tarifparteien, vorzeitig am 15. Mai, vertragsgemäß die GF-Ausschüttungen für Juni (Geschäftsfeld LHT 17,55% und LH-AG 15,8% von einer Monatsvergütung) und für September der Konzernanteil in Höhe von rechnerisch 658€ vereinbart. Die bekannte Aktienoptionsmöglichkeit in Höhe von 803€ oder die Darlehensfinanzierte in Höhe von 954€ werden dann wie üblich im August optional abgefragt. Ohne Frage, bei derart vielen und unterschiedlichen Beträgen und Auszahlungen können auch schon mal „selbst ernannte Profis“ die Orientierung verlieren.

## „Zwischenfinanzierung“ nötig?

Bitterer Beigeschmack entsteht dann, wenn im VB-Flugblatt nebenbei der Eindruck erweckt wird, dass Lufthansa-seaten diese dringend benötigten Euros nun unter hohen Zinslasten vorfinanzieren müssten. Zynisch insofern, weil jeder weiß, welche Tarifbestandteile noch im Mai ausgezahlt wurden, die in vielen Unternehmen längst nicht mehr „selbstverständlich“ sind. Klar, wo großer organisierter Druck aus allen Teilen der Belegschaft von Nöten sein wird, ist im Nachgang zum erfolgreichen Jahr 2007 noch ein „Nachschlag“ herauszuholen. Des weiteren muss es uns, ebenso wie den Piloten gelingen, die zukünftige Ergebnisbeteiligungs-Formel nach oben hin weiter zu öffnen.

Was mehr als fatal wäre, wenn man dem Ratschlag einer nicht tariffähigen VB folgen würde. Zitat VB: „*dies ggf. auch unter Anrechnung auf das Tarifergebnis*.“ zu tun.

## Herausforderung für die ver.di/VL-TK

Unterstützen sie uns bei dem Ziel, die Tabelle prozentual wie auch die Ergebnisbeteiligung kräftig anzuheben. Den Hinweis zu ignorieren, das eine mit dem anderen zu „verrechnen“!

Ihr VL Vorstand