



INFO

März 2006



Herausgegeben von der Vereinigung Luftfahrt e.V.

64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4

Telefon: 06152/82699 Telefax: 06152/3049

gegründet 1975

Seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International)

www.vluftfahrt.de





Betriebsrats

Vier Jahre sind um – es ist wieder mal so weit: Ein neuer Betriebsrat wird gewählt. Zeit, um zurückzuschauen:

Vieles ist so gelaufen, wie es die Betriebsräte wollten, einiges ist leider nicht gelungen.

Das wichtigste Ziel in der heutigen Zeit ist aber erreicht worden: Kein Arbeitsplatzabbau. Es zeigt sich sogar, dass sich der Arbeitgeber endlich wieder dazu bereit findet, Neueinstellungen vorzunehmen.

Beispielhaft will ich einige wichtige Dinge nennen, bei denen der Lufthansa Technik Betriebsrat maßgebend, erfolgreich und mitbestimmend teilgenommen hat.

Umstrukturierungen, wie beispielsweise die Neuorganisation im

Frankfurter WF-Bereich, wurden von uns entscheidend mitgestaltet.



Beim Neuen Instandhaltungskonzept (NIS) war unser Rat gefragt.

Die Initiative LOS wurde und wird gestalterisch mitgetragen.

Nur durch tatkräftige Einflussnahme wurden lange Warteschlangen wegen der EU 1138 verhindert.

Ein neues Auftragszeitsystem wird unterstützt.

Leiharbeitnehmer werden auf das unbedingt notwendige Minimalniveau begrenzt.

Besonders viel Arbeit leistet der Betriebsrat allerdings mehr im „Verborgenen“:

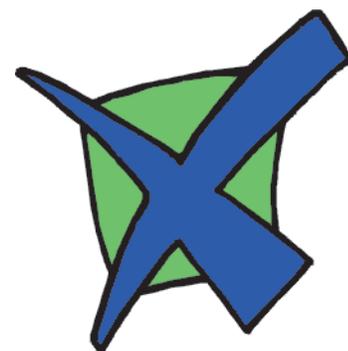
- einzelne Schichtpläne

- Stellenauswahl auf hunderte von neuen Arbeitsplätzen

im Betrieb,

- berufliche Weiterbildungspläne,

swahl 2006



- gesundheitliche Einzelmaßnahmen
- dutzende von EDV-Anwendungen
- Begleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Gesprächen mit Vorgesetzten
- hunderte von Einzelgesprächen und Tipps an Kolleginnen und Kollegen im täglichen Arbeitsalltag.

Dies sind nur ein paar Beispiele für die Betätigungsfelder von Betriebsratsmitgliedern.

Was aber hört man ab und an aus der Belegschaft?: „Ihr stimmt ja allem zu“. Eine Sichtweise, die zumindest aus Sicht der Betriebsräte überhaupt nicht der Wahrheit entspricht. Wahr an dem Satz ist lediglich, dass es aus Sicht der Belegschaft tatsächlich so erscheinen mag. Schließlich sind alle Entscheidungen die am Ende einer Diskussion bekannt werden, dann wirklich auch „zugestimmt“. Es wäre geradezu

gesetzeswidrig, wenn trotz bestehender Mitbestimmungsregeln, der Arbeitgeber machen würde was er will.

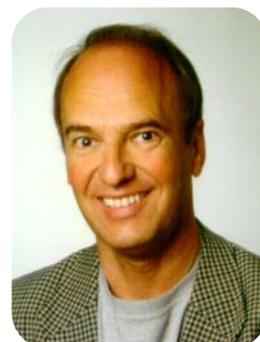
Die beispielsweise vielen abgelehnten Schichtpläne, abgelehnten Personalauswahlen, abgelehnten Überstunden, abgelehnten EDV-Anwendungen sowie auch die vielen Veränderungen, die Betriebsräte in diese Themen mit einbringen, sind natürlich nicht bekannt, oder doch nur den direkt Betroffenen bekannt.

Soll also nun ein Betriebsrat im Betrieb verkünden, was er alles verhindert hat? Ein Vorgang, der insbesondere bei Personalauswahlen bereits die Persönlichkeitsrechte verletzen würde. So geht's also bestimmt nicht.

Damit wir unsere Arbeit in der gewohnten Art und Weise weiterhin für Sie machen können, brauchen wir natürlich auch den Rückhalt in der Belegschaft. Eine hohe Wahlbeteiligung ist hierfür ein recht sicherer Beleg. Eine

Geschäftsleitung sieht sich sehr genau die Wahlergebnisse an. Und ein schwaches Betriebsratsgremium hat es natürlich im Erreichen seiner Ziele erheblich schwerer, als ein Gremium, welches sich auf eine große Mehrheit stützen kann.

Geben Sie also bei der Betriebsratswahl der LHT der Liste Ver.di/VL Ihre Stimme und wir garantieren Ihnen, dass wir uns für die Interessen der gesamten Belegschaft einsetzen werden und nicht nur eine einzelne Gruppe vertreten.



Werner Zielina
Vorsitzender VL

Nur 18 Minuten???

In mehreren Bundesländern hat die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zu lang andauernden Streiks aufgerufen um eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich bei gleichzeitiger Kürzung des Urlaubs – und Weihnachtsgeldes zu verhindern.

Wie immer bei Arbeitsniederlegungen reagiert der Arbeitgeber mit Unverständnis und hat in diesem Fall eine Aussage unter die Leute gebracht, die mehr denn je verrät, für wie dumm die Bevölkerung und die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehalten werden:

„Es handelt sich doch bloß um 18 Minuten mehr am Tag.....“

Diese 18 Minuten mehr am Tag sind über die Woche gesehen eine Arbeitszeitverlängerung von 1,5 Stunden. Dies bedeutet eine Mehrarbeit bei durchschnittlich 220 Tagen im Jahr von 78 Stunden, oder umgerechnet auf einen 8 Stundentag von fast 10 Arbeitstagen. Das sieht dann doch schon ganz anders aus, als „nur 18 Minuten“ länger pro Tag.

Diese 18 Minuten sind es aber auch, die das Fass zum Überlaufen brachten. Von der Welle der Empörung völlig überrollt, beeilen sich mittlerweile schon zwei Länderchefs um Schadensbegrenzung und bieten einen Lohnausgleich für die Verlängerung der Arbeitszeit an. Da darf sich der Leser aber dann doch fragen, ob dieses Angebot aus dem Verständnis daraus resultiert, dass man den Arbeitnehmern nicht grenzenlos alles zumuten darf oder hängt es dann doch damit zusammen, dass diese beiden Ministerpräsidenten keine Stimmen aus den Reihen ihrer eigenen Angestellten bei den kommenden Landtagswahlen verlieren möchten.

Fazit:

- **die Solidarität zwischen den Arbeitnehmer/innen,**
- **der Organisationsgrad und die damit verbundene Kampfesstärke machen es möglich, den immer wieder aufkommenden Forderungen der Arbeitgeberseite nach mehr Arbeit und weniger Einkommen Einhalt zu gebieten.**

Warum ich dies in der VL – Info schreibe? Auch wir im Lufthansa Konzern sehen uns immer mehr Forderungen nach Verschlechterungen ausgesetzt.

Wohl wissend, dass gerade unsere Branche sich einem immer härter werdenden Wettbewerb stellen muss, dem wir mittlerweile geschäftsfeldbezogen Rechnung tragen, sollten auch wir darauf vorbereitet zu sein, wenn es bei uns einmal heißt „... das sind doch nur 18 Minuten am Tag...“



Frank Schott
Bundesvorstand VL

BEITRAG IN DER DOPPELMIT- GLIEDSCHAFT



Am 20. Dezember 2005 hat der VL-Bundesvorsitzende Werner Zielina auf Einladung des ver.di-Bundsvorstandsmitglieds Jan Kahmann in Berlin erneut über die Beitragsfrage im Zusammenhang mit dem Kooperationsvertrag zwischen ver.di und VL diskutiert. An dem Gespräch haben Steffen Kühirt, Sabine Flechtner und Werner Langendörfer teilgenommen.

Die Gesprächspartner haben den Kooperationsvertrag und die Feststellung, dass VL-Mitglieder in der Doppelmitgliedschaft mit ver.di satzungsgemässen Beitrag zahlen, bekräftigt. Ebenso klar bleibt die Zusage, nicht mit konkurrierenden Beiträgen zu werben und Neumitglieder in die Doppelmitgliedschaft auch weiterhin nur noch mit einem Beitrag von 1% des Bruttogehalts zu werben.

Beide Bundesvorstandsvertreter haben eine Beschleunigung des Beitragsangleichungsverfahrens aus dem Kooperationsvertrag verabredet. Unabhängig vom Mindestbeitrag werden danach die Beiträge der VL/ver.di-Mitglieder, bei denen es noch erforderlich ist, in den nächsten Jahren in entsprechenden Schritten an die 1%-Klausel angepasst.

Selbstverständlich können alle VL/ver.di-Mitglieder, die noch nicht den 1%-Beitrag zahlen, ihren Beitrag durch entsprechende Meldung an das VL-Sekretariat auch schneller, oder auf einmal anpassen.

Der VL-Bundesvorstand geht davon aus, dass damit die unterschiedlichen Interpretationen des VL/ver.di-Kooperationsvertrages und der Verabredungen vom 20.12.2005, die zu unnötigen Verstimmungen im Norden geführt hatten, beendet sind und wir uns wieder alle der gemeinsamen Arbeit widmen können.



Werner Langendörfer
Bundesvorstand VL

2 Spuren im Schnee

Ach was ist das doch fein, im Schlitten verschneite Hügel herunter zu rasen, ganz besonders dann, wenn dies in eigentlich nicht hierfür vorgesehenen Gefährten wie Woks, Pfannen oder Plastiktüten geschieht. Man rutscht so schön und dreht sich und hat einen Riesenspaß dabei, relativ unkontrolliert durch die Gegend zu sausen.

Was auf der Piste als Mordsgaudi empfunden wird, ist aber eher weniger angenehm, wenn dies im eigenen Auto auf öffentlichen Straßen vorkommt. Der kluge Mann/ die kluge Frau sorgt also vor und macht das Auto winterfest. Was aber nutzt die beste eigene Ausrüstung, wenn der Fahrer im Wagen hinter uns auf Sommerreifen unterwegs ist und ungebremst in uns reinrutscht? Genau, herzlich wenig!

Viele denken daher völlig zu Recht, dass es hiergegen ein Gesetz geben müsste. Ein solches ist auch geplant und tritt voraussichtlich zum 01.05.2006 in Kraft. Mit der entsprechenden Änderung der StVO wird dann vorgeschrieben sein, dass „*bei winterlichen Verhältnissen nur mit geeigneter Ausrüstung*“ gefahren werden darf. Das bedeutet vor allem, dass bei den genannten winterlichen Verhältnissen eine Winterreifenpflicht eingeführt wird. Bei einfachen Verstößen ist ein Bußgeld von € 20,- vorgesehen, sollte das Auto sogar liegen bleiben, drohen gar € 40,- sowie 1 Punkt in Flensburg. Dies wird aber - sofern der Sommer nicht WIRKLICH schlecht wird - erst im nächsten Winter interessant.

Wer jetzt denkt, „Prima, dann brauche ich erst nächstes Jahr Winterreifen!“ sieht aber trotzdem nur die eine Seite der Medaille. Bereits jetzt gibt es schon die allgemeine Regel, dass mit angepasster Geschwindigkeit gefahren werden muss. Bei Schnee und Sommerreifen können auch außerorts 50 km/h durchaus zu schnell sein, so dass über diesen Weg eine Ordnungswidrigkeit anzunehmen wäre.

Dazu kann der, der mit den Witterungsverhältnissen nicht angepasster Bereifung fährt, seinen Versicherungsschutz verlieren. Zumindest im Kasko-Bereich kann man aufgrund grober Fahrlässigkeit - die in entsprechenden Fällen oft angenommen wird - leicht auf seinem Schaden sitzen bleiben.

Also: Allen zuliebe Winterreifen aufziehen!

Damit erschöpfen sich aber die Pflichten eines Autofahrers im Winter noch nicht. Wie oft sieht man gerade morgens Autos mit nicht oder fast nicht enteisten Scheiben. Die jeweiligen Fahrer kann man hinter ihren winzigen, an einen Panzer erinnernden Sehschlitz kaum ausmachen. Die wenigsten wissen aber, dass dieses Verhalten auch jetzt schon bußgeldbewährt ist. Wer sein Auto nicht soweit freimacht, dass eine gefahrlose Fahrt ermöglicht wird, riskiert ein Bußgeld von € 10,- bzw. € 20,-. Wann dies anzunehmen ist, bestimmt im Zweifel das Gericht. Hinterher.

Dazu kommt natürlich das oben zum Versicherungsschutz Gesagte: wer einen Verkehrsunfall verursacht, weil er nicht genug sehen konnte, riskiert auch hier, seinen eigenen Schaden selbst bezahlen zu müssen.

Wie so oft gilt demnach: Lieber etwas zu viel, als zu wenig (gekratzt)!

Genauere Einzelheiten gibt es - wie immer - auf Nachfrage beim Autor.

Ralf Hagenbucher
Rechtsanwalt
- Tätigkeitsschwerpunkt Straßenverkehrsrecht -
Marktplatz 25
61250 Usingen



Wählen ist wichtig - unsere Betriebsräte sind richtig

Vereinigung Luftfahrt in Hamburg

Die Amtszeit des jetzigen Betriebsratsgremiums geht im Mai 2006 zu Ende. Darum finden im April diesen Jahres Betriebsratswahlen in der Lufthansa Technik AG in Hamburg statt.

In dieser Amtsperiode sind wir, die Kollegen der Vereinigung Luftfahrt in Hamburg, mit 6 Personen in dem 33 köpfigen Gremium vertreten und zwar in Person von:

Michael Thormählen, Horst Saggau, Gerhard Viergutz, Wolfgang Carstens, Jörg Deike und Hartwig Nehls.

Die letzten 4 Jahre in der LHT Hamburg waren sehr stark geprägt durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit, Verdichtung der Arbeit und einem daraus resultierendem Wertewandel. Zu diesem Zweck wurden eine Reihe von Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die teilweise, so nicht, von uns mitgetragen werden konnten.

Aber in der Demokratie ist es nun einmal so, dass Entscheidungen nach dem Mehrheitsprinzip entschieden werden. Viele dieser Prozesse sind angelaufen aber noch nicht abgeschlossen, so z.B. „Perspektive Technik“.

In diesem Jahr treten wir, die Vereinigung Luftfahrt in Hamburg, mit einer 34 Personen starken Liste zur Betriebsratswahl an, die aus einer Mischung von erfahrenen und jungen Kollegen besteht.

Wir treten an, um weiterhin in erster Linie die Interessen der Kollegen zu vertreten. Wir fragen bei Problemen nicht erst nach Organisationszugehörigkeit sondern helfen sofort.

Wir wollen wachsen, um einen größeren Einfluss bei den anstehenden Entscheidungen im Betriebsrat zu haben. Wir wünschen uns eine sehr hohe Wahlbeteiligung, damit der Arbeitgeber sieht, dass die Masse der Kollegen eine starke Interessenvertretung will, die in ihrem Sinne tätig wird.

Wir bitten Sie/ Euch um Vertrauen und um Ihre/ Eure Stimme bei den anstehenden Betriebsratswahlen.



Horst Saggau
Ortsverband Hamburg

Good Lack !

Der WD 6-Bereich kommt nicht zu Ruhe!, Nicht weil es wieder einen Führungswechsel an der WD6-Spitze gab, auch ein Schichtplanwechsel der vielleicht die eine oder andere Überraschung parat hält, wird kommen. Zähneknirschend hatten die Kolleginnen und Kollegen den letzten Schichtplan gerade verdaut, so sollen in den kommenden Wochen die gut funktionierende Teamstruktur zerschlagen und mit dem Verlust einer Schichtgruppe neu zusammengewürfelt werden. Geht's noch? Wieviel hält eine Mannschaft aus ? Sind es nicht die Kolleginnen und Kollegen die immer die Hand gereicht haben, hochflexibel die Wochenenden abgedeckt haben und auch in schwachen Einlastungsphasen immer freiwillig Zwangspausen eingelegt hatten? Jawohl, Hut ab, kann ich da nur sagen! Die ganze Mannschaft möchte wieder Frieden in der Lackierhalle haben. Sie wollen einfach nur ihren Job in Ruhe machen können und für sich und ihre Familien den Lebensunterhalt verdienen. Mit noch mehr demoralisierenden Effizienzsteigerungsprogrammen wird man wahrscheinlich die Mannschaft auf den Tiefpunkt bringen. „Da helfen dann irgendwann nur noch groß angelegte Motivationsprogramme und eine ständige psychologische Betreuung um die Crew wieder aufzupeppeln“, sagte ein Kollege neulich.

Oh, wie Recht er doch hat! Haltet durch !!!

Verkalkuliert !?

So hatte sich Martina (Name von der Redaktion geändert) ihre Nachprüfung zur B-Qualifikation nicht vorgestellt. Mit Pauken und Trompeten rasselte sie wieder durch die Prüfung.

Rückblick:

Weihnachten 2005 steht vor der Tür, ein paar Tage noch bis zum Prüfungstermin. Wäre ja nett, auch noch ne bestandene B-Prüfung unter den Tannenbaum zu legen. Die Prüfungsvorbereitung in der Firma kam wegen der hohen Arbeitseinlastung und wegen Mangel an Personal wieder mal zu kurz. Deshalb erhielt Martina vom Teamleiter wieder mal die obligatorischen Lehrunterlagen zum Selbststudium. Allein gelassen mit sich selbst, vertieft in die Unterlagen, kämpft sie mit ihrer immer wiederkehrenden Prüfungsangst. Der Tag der Prüfung steht an. Eine Portion Baldrian und dann geht's los. Sie macht sich Mut, gibt sich nicht auf und feuert sich an. „Diesmal wird es klappen, bestimmt! Es muss klappen!“

Aber es sollte nicht sein. Prüfung nicht bestanden, so das Resultat!

Gerade wenn ein Prüfling Prüfungsängste hat, dies sogar in der Abteilung bekannt ist, dann auch noch zu einem wichtigen Nachprüfungstermin geladen wird, strengen sich Vorarbeiter, Meister und Teamleiter eigentlich besonders an, den von ihnen betreuten „Schützling“ an ein Bestehen der Prüfung heranzuführen.

Alle Bereiche sind stets daran interessiert, gut ausgebildete Fachkräfte in ihren Reihen zu haben.

Nur anscheinend nicht dieser WO4-Bereich!

Geradezu halbherzig und fahrlässig mutet es an, wenn Prüflinge nicht von Vorgesetzten abgeprüft werden, wenn die Fürsorgepflicht gegenüber der Kollegin oder dem Kollegen mit Füßen getreten wird und er/sie offensichtlich wieder zum Schafott geführt wurde!

Kaum zu glauben, dass so etwas in einem fortschrittlich denkenden Unternehmen passiert!

Martina, Kopf hoch!

Pfennigfuchseriei?

Da staunten die Kolleginnen nicht schlecht, als ihnen der Kollege beim Lesen der Monatsabrechnung über die Schultern schaute und lachend seine Abrechnung daneben legte.

„Euch fehlt wohl ein Cent“? Ha, ha, ha!

Gleiches Einstellungsdatum, gleiche Lohngruppe, gleiche Arbeit aber unterschiedliche Bezahlung.

„Das gibt's doch gar nicht, ist Frauenarbeit denn weniger wert als Männerarbeit“, fragten die Kolleginnen?

„Man plant wahrscheinlich schon mal eure Babypause mit ein“; scherzte ein Kollege.

„Das ist ja ungeheuerlich, wie kann denn so etwas sein“? erzürnen sich die Damen.

Aber das ist kein Einzelfall und ein Druckfehler schon gar nicht. Für ein Satireblatt wäre es ein gefundenes „Fressen“. Wahrscheinlich auch was für die.....!Na,ja!

Da zählt dann nicht die Höhe des Betrages von 1Cent in der Grundvergütung

Entsprechende Nachforschungen in der Personalabrechnung wurden gestartet.

Die Antworten waren sehr unterschiedlich. Man philosophierte, ob es mit dem Auf- und Abrunden zu tun hat, oder organisatorische Gründe eine Erklärung dafür wären, oder dass es vielleicht ein Organisationsmerkmal für das Geschlecht sei. Grundsätzlich wäre es aber lächerlich, über einen fehlenden Cent zu diskutieren, da habe man wirklich wichtigere Dinge zu tun“!

Nett, nicht wahr ?

Für viele mag das lächerlich klingen. Einem Rechnungsprüfer würde bei einem Fehlbetrag in der Kasse aber sicherlich keine Entlastung erteilt werden.

Und bis zum Redaktionsschluss war im Übrigen noch keine nachvollziehbare Erklärung von HAM/PV eingetroffen.

Also liebe Kolleginnen und Kollegen, schaut fluchs mal in die Abrechnung, ob ihr ähnliches feststellen könnt.

Wir halten Euch auf dem Laufenden!



Euer Jörg Deike

Sichert Wachstum Arbeitsplätze? Sichert Innovation Arbeitsplätze?

Ich bin davon überzeugt beide Fragen können mit "Ja" beantwortet werden und stehen in einer gewissen Abhängigkeit!

Stellt ein Unternehmen jedoch Wachstum und Gewinnsteigerung in den Vordergrund, tritt Innovation oft in den Hintergrund. Die kurz- und mittelfristig gesteigerten Gewinne und das erreichte Wachstum kann schnell erblassen, wenn die Innovation vernachlässigt wird.

Weitsichtige Vorstände fördern beide Themen und vernachlässigen nicht das eine oder andere!

Verantwortungslose Unternehmen, die nur den Gewinn, die Produktivität, den Aktienkurs sehen und den Standort "Deutschland" vergessen, handeln kurzsichtig!

(Denken wir nur an die Deutsche Bank und an das Unwort 2005 „Entlassungs-Produktivität“).

Wachstum und Innovation über eine längere Periode zu erreichen und diesen Erfolg im Gleichklang mit Arbeitsplatzwachstum / Arbeitsplatzsicherung zu vollziehen ist kein leichter Weg.

Auch manche Maßnahmen, die für diesen Spagat von Nöten sind, verlangen Belegschaft, Betriebsräten, Gewerkschaften und Geschäftsleitung einiges ab.

Der Erfolg zum Wachstum liegt aus meiner Sicht in der Miteinbeziehung der Belegschaft, ohne die gesellschaftlichen und arbeitspolitischen Grundpfeiler zu beschädigen.

Die Ziele müssen erreichbar sein und nicht utopisch wirken!

Ein LHT -Bereichsleiter sagte einmal unter der Überschrift: „Produktinnovation / Quantensprung“

„Wir entwickeln ein Umfeld, das Leistungsvergnügen erzeugt“.

Die Mitarbeiter erleben die Veränderung und spiegeln sie zurück!

Der Hamburger Vorstand der Vereinigung Luftfahrt würde sich freuen, wenn dieser Bereichsleiter weiterhin auch mit dieser Aussage Erfolg hat!

Die Vergangenheit macht mir Mut und zeigte, dass die LHT - Beschäftigten wohl in der Lage sind, auf hohe kurzfristige Herausforderungen unserer Branche im Einvernehmen zu reagieren.

Innovation sichert Arbeitsplätze!

Ich bin davon überzeugt - Innovation sichert Arbeitsplätze. Innovation sichert sogar im allgemeinen hochwertige Arbeitsplätze und bringt zusätzlich eine Zukunftschance, Gewinn und Erfolg!

Ich wünsche mir mehr Innovationsförderung. Wir benötigen aufgeschlossene direkte Vorgesetzte, die in der Lage sind, das Thema "IMPULSE direkt" mit Elan nach vorne zu bringen und sich nicht als „Bremser“ betätigen!

Verbesserungsvorschläge, die direkt bei den Vorgesetzten vorgetragen werden, gehören selbstverständlich auch in unser „IMPULSE-Portal“ und dürfen nicht vor Ort ohne Dokumentation abgewiesen werden. Die Konzernbetriebsvereinbarung „DMP“ sichert auch direkten Ideen eine Schutzfrist von zwei Jahren zu, wenn diese innerhalb dieser Zeit trotz Verbesserungsvorschlagsablehnung eingeführt werden.

Das Reduzieren der Arbeitnehmerprämien, mit dem Vorwand alles gehört zum Job, ist aus meiner Sicht unklug!

Eine nachvollziehbare angemessene Prämie erreicht oft Akzeptanz bei den Ideengeber, bringt mehr Ideen und bringt der **LHT** sogar bei Höchstprämierung im ersten Nutzungsjahr 70% der Einsparung und in den Folgejahren der Nutzung sogar 100% Jahr für Jahr.



Gerhard Viergutz
Ortsverband Hamburg

Bei alle dem, Mitarbeiterorientierte „Impulse - Programme“ sollten nicht ausschließlich aus der Sicht der Kosteneffizienz betrachtet werden!

Das Vorschlagswesen gehört in der Industrie zu den erprobten effektvollen Unternehmensstrategien. Ich bin überzeugt, dass sich bei cleverer Begutachtung von Verbesserungsvorschlägen der heutige Kreativitätsindex von 3 bis 4 in der **LHT** leicht um ein paar Punkte anheben lässt.

(Der Kreativitätsindex drückt aus, wie viele Mitarbeiter von 100 einen Verbesserungsvorschlag in einem Jahr einreichen).

Öfter mal ein Lob tut gut!

Unserer Lufthansa Technik AG geht es gut. Jeder von uns hat seinen Teil dazu beigetragen. Und damit das so bleibt, strengen wir uns jeden Tag aufs Neue an.

Das ist ja etwas worauf wir alle stolz sein können.

Sicherlich partizipieren wir alle auch in Form von Ergebnisbeteiligungen, aber einige Kolleginnen und Kollegen fühlen sich nicht mehr so richtig familiär integriert und aufgehoben. Vielen fehlt neben dem Geld ein wenig Wärme, in Form von Anerkennung.

Ob wir die gesteckten Ziele der Geschäftsleitung erfüllen, vielleicht sogar übertreffen, Überstunden schieben, um die Produktionsspitze abzubauen, uns die Wochenenden um die Ohren hauen oder einfach einen guten Job gemacht haben, ein Lob erhalten wir nicht.

Oft ist das Gegenteil der Fall. Mann wird an seinen Fehlern gemessen und abgeurteilt.

Und das sind wahrlich keine Einzelfälle, die Dunkelziffer liegt bei Weitem höher.

Ein Lob ist nur eine kleine, aber sehr entscheidende zwischenmenschliche Geste des Chefs im Umgang mit seiner Mannschaft, die so viel Motivation erzeugt.

Loben kostet das Unternehmen keinen Cent, höchstens mal Überwindung des Vorgesetzten zu sagen: „Klasse Jungs, das habt ihr gut gemacht.“



Euer Jörg Deike

Kein Abschuss von entführten Flugzeugen

Die Befugnis zum Abschuss entführter und als Waffe eingesetzter Flugzeuge verstößt gegen die Garantie der Menschenwürde und ist damit nichtig.

Das hat das Bundesverfassungsgericht entschieden.

Damit gaben die Karlsruher Richter den Verfassungsbeschwerden der früheren FDP-Spitzenpolitiker Burkhard Hirsch und Gerhart Baum, einem Piloten sowie weiterer drei Kläger statt.

Sie hatten das Anfang 2005 in Kraft getretene Luftsicherheitsgesetz als Preisgabe fundamentaler Rechtssätze kritisiert.

Nach den Worten des Ersten Senats, ist die Regelung - die dem Verteidigungsminister im Extremfall den Abschuss voll besetzter Passagiermaschinen erlauben sollte - weder mit dem Recht auf Leben noch mit der Garantie der Menschenwürde vereinbar.

„Der Schutz der Menschenwürde ist strikt und einer Einschränkung nicht zugänglich“,

sagte Gerichtspräsident Hans-Jürgen Papier.

Das noch unter Rot-Grün vom damaligen Innenminister Otto Schily eingebrachte Gesetz sah als letzte Möglichkeit vor, zur Abwehr eines Terroranschlags im Extremfall auch ein voll besetztes Passagierflugzeug abzuschießen, wenn nur so das Leben anderer Menschen gerettet werden kann. Die Kläger hielten eine derartige Abwägung Leben gegen Leben für einen Verstoß gegen die Grundrechte auf Leben und auf Menschenwürde. Dem folgten die Richter insofern, dass sie den Schutz der Menschenwürde für strikt und einer Einschränkung nicht zugänglich erklärten.

Von politischer Brisanz ist auch der vom Verfassungsgericht angeführte **Verstoß gegen die Beschränkung der Bundeswehraufgaben im Inneren**. „Der Einsatz der Streitkräfte zu anderen Zwecken als zur Verteidigung ist nach geltendem Verfassungsrecht an enge Voraussetzungen gebunden“, betonte Papier in der Urteilsverkündung.

Das Grundgesetz lasse ihn nur „zur Hilfe“ oder „zur Unterstützung“ der Polizeikräfte

der Länder bei einer Naturkatastrophe oder einem besonders schweren Unglücksfall zu. Diese Voraussetzung sei in dem angegriffenen Punkt des Luftsicherheitsgesetzes nicht erfüllt.

Vor allem Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble (CDU) und sein bayerischer Amtskollege Günter Beckstein (CSU) dringen seit geraumer Zeit auf einen Einsatz der Bundeswehr auch zur Sicherung der Fußball-Weltmeisterschaft.

Diesen Einsatz lehnen SPD, Grüne und FDP dagegen strikt ab.

In ihrem Koalitionsvertrag hatten CDU/CSU und SPD im Bund vereinbart, nach dem Karlsruher Urteil zum Luftsicherheitsgesetz die Notwendigkeit einer Grundgesetzänderung zu prüfen.



Barbara Bleicher
Geschäftsführerin VL

Schlichtung für den Entgelttarifvertrag hat begonnen.

Am 26.1.06 gab es ein erstes Treffen mit dem Schlichter Dr. Klaus von Dohnanyi in Hamburg.

VL/ver.di wie auch Lufthansa Technik erläuterten die Standpunkte. VL/ver.di hat nochmals darauf hingewiesen, dass es eine bestehende Zusage der LHT gäbe, in die neue Struktur zu investieren. Dies wurde von LHT so beantwortet, dass eine neue Struktur „...kein geeignetes, kurzfristiges Instrument zur Kostensenkung sei“. Langfristige Einsparungen stellt sich der Arbeitgeber aber schon vor.

Wir werden aber weiterhin

darauf beharren, dass eine Verhandlung ohne Sparvorgaben durchgeführt werden muss.

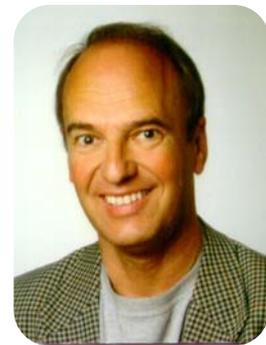
Schließlich ist die finanzielle Lage der Lufthansa Technik sehr gut. Daran haben die Mitarbeiter/innen einen entscheidenden Anteil, der angemessen bei der neuen Eingruppierung berücksichtigt werden muss.

Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre, insbesondere im produktiven Bereich im speziellen bei den sehr gut qualifizierten Facharbeiterinnen und Facharbeitern müssen korrigiert werden. Schon die letzte Tarifkommissionsführerin der Alt-DAG,

Frau Ritter, hat den Satz gesagt: „Es muss sich wieder lohnen in der Halle zu arbeiten!“.

Für aktuelle Entwicklungen bei den Verhandlungen schauen Sie auf unserer Internetseite nach:

www.vluffahrt.de.



Werner Zielina
Vorsitzender VL



an solcher Technik kann nur hochqualifiziertes und gerecht bezahltes Personal arbeiten...

Gesetzesänderungen im Jahr 2006

1. Abschaffung der Eigenheimzulage

Die Eigenheimzulage für Neufälle wird vom 01.01.2006 an abgeschafft. Wer Wohneigentum schon hergestellt oder erworben hat oder bis zum 31.12.2005 den Bauantrag gestellt hat und den Kaufvertrag bis zu diesem Zeitpunkt abschlossen hat, erhält noch die Förderung in den nächsten Jahren. Doch wird die Förderung künftig nur noch Objektgebunden sein.

Wer in ein anderes Haus umzieht, beispielsweise weil er seinen Arbeitsplatz wechseln musste, verliert damit, anders als bisher, seinen Anspruch.

Beispiel:

A hat den notariellen Kaufvertrag für ein Einfamilienhaus vor dem 01.01.2006 abgeschlossen. Besitz, Nutzen und Lasten gehen im Jahr 2006 auf ihn über; im selben Jahr zieht er ein. Für A gelten noch die bisherigen Regelungen des Eigenheimzulagengesetzes. Einen Antrag auf Eigenheimzulage kann er nach Einzug im Jahr 2006 stellen.

Bezieht A das Haus erst 2007, verkürzt sich der Förderungszeitraum um ein Jahr.

Anspruchsberechtigten, denen bereits nach dem geltenden Recht Eigenheimzulage gewährt wird, erhalten diese auch weiterhin bis Ende des Förderzeitraums.

2. Abschaffung der Steuerfreiheit für Abfindung und Übergangsgelder

Die Steuerbefreiung für Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten und gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses wird aufgehoben. Die Abfindungszahlungen sollen künftig im vollen Umfang als steuerpflichtiger Arbeitslohn gelten.

Aus Gründen des Vertrauensschutzes sieht der Gesetzgeber eine Übergangsregelung vor, dass das noch geltende Recht für die vor dem 01.01.2006 entstandenen Ansprüche auf Abfindungen weiter gilt, wenn dem Arbeitnehmer die Abfindungszahlung vor dem 01.01.2008 zufließt.

Das geltende Recht gilt auch dann fort, wenn eine Kündigungsschutzklage vor dem 01.01.2006 erhoben wurde. Die Klage muss noch nicht bis zum 31.12.2005 entschieden sein. Voraussetzung ist aber auch hier, dass eine aufgrund der Klage zu zahlende Abfindung vor dem 01.01.2008 zufließt.

Die an Soldaten auf Zeit vor dem 01.01.2009 gezahlten Übergangsbeihilfen sind nach einer Sonderregelung weiterhin steuerfrei, wenn das Dienstverhältnis vor dem 01.01.2006 begründet wurde.

3. Aufhebung der Steuerfreiheit für Zuwendungen anlässlich Heirat oder Geburt

Solche Zahlungen des Arbeitgebers an Arbeitnehmer waren bisher bis 315,00 € steuerfrei. Dieser Steuerfreibetrag entfällt in Zukunft.

4. Steuerberaterkosten

Die derzeitige Regelung zur Abziehbarkeit von Steuerberaterkosten als Sonderausgaben wird aufgehoben. Aber Steuerberaterkosten, die Betriebsausgaben oder Werbungskosten darstellen, können weiterhin geltend gemacht werden.

5. Offenlegung von Managergehältern

Mit dem Gesetz über die Offenlegung der Vorstandsvergütungen wird Transparenz in die Vergütungspraxis von Vorständen gebracht. Die Kontrollrechte der Aktionäre werden gestärkt.

Das Gesetz sieht vor, dass bei Börsenorientierten Aktiengesellschaften künftig für jedes einzelne Vorstandsmitglied die gesamten Bezüge unter Namensnennung anzugeben sind.

Dabei reicht die Gesamtsumme der an ein einzelnes Vorstandsmitglied gezahlten Bezüge nicht. Verlangt wird vielmehr die Aufschlüsselung in erfolgsunabhängige und erfolgsbezogene Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung (z.B. Aktienoptionen).

Diese Aufteilung entspricht der Empfehlung des Corporate Governance Kodex- den gesetzlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher Börsenorientierter Gesellschaften, die international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung enthält.

Die neuen Regelungen sind bereits seit dem 11.08.2005 in Kraft, sind aber erstmals auf Jahres- und Konzernabschlüsse für Geschäftsjahre ab dem 01.01.2006 anzuwenden. Für diese Abschlüsse, die im Frühjahr 2007 veröffentlicht werden, können die Aktionäre in der Hauptversammlungssaison 2006 von der Opting Outklausel Gebrauch machen und maximal fünf Jahre auf die individuelle Offenlegung der Vorstandsbezüge verzichten.

6. Neue Regelungen zur Frühverrentungen bei Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit

Um Anreize zur Frühverrentung zu vermindern, wird die Altersgrenze für den frühesten Bezug der vorzeitigen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit stufenweise vom 60sten auf das 63ste Lebensjahr angehoben. Die Anhebung erfolgt in Monatsschritten in den Jahren 2006 bis 2008. Betroffen sind ab 1946 geborene Versicherte. Im Januar 1946 Geborene werden diese Altersrente frühestens mit 60 Jahren und einem Monat beziehen können, im Februar 1946 Geborene frühestens mit 60 Jahren und zwei Monaten usw.

Schließlich können im Dezember 1948 und später Geborene mit 63 Jahren eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Ein Rentenbezug vor diesem Zeitpunkt ist – auch unter Inkaufnahme höherer Abschläge – bei dieser Altersrente dann grundsätzlich nicht mehr möglich. Versicherte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind, haben bereits nach bisher geltendem Recht keinen Anspruch mehr auf diese Rentenart.

Vertrauensschutz genießen Versicherte, die vor dem 01.01.1952 geboren sind und vor dem 01.01.2004 rechtsverbindlich über die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses disponiert hatten (z.B. ein Aufhebungsvertrag oder ein Vertrag über Altersteilzeitarbeit geschlossen hatten) oder an diesem Tag arbeitslos oder beschäftigungslos waren.

Für diese Versicherten wird die Altersgrenze für die früheste Inanspruchnahme nicht angehoben. Damit werden all jene vor 1952 geborenen Versicherten geschützt, denen der Anspruch auf die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit noch zustehen kann, weil bei Ihnen am Stichtag die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verbindlich feststand.

7. Mindestnettoeträge nach dem Altersteilzeitgesetz gelten weiter

Die seit dem 01.01.2005 gültigen Mindestnettoeträge nach dem Altersteilzeitgesetz werden auch im Jahr 2006 fortgelten. Es werden keine neuen Mindestnettoeträge festgelegt. Die Mindestnettoeträge haben Bedeutung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die dem vor dem 01.07.2004 begonnen wurden. Bei solchen Arbeitsverträgen ist das Teilzeitarbeitsentgelt vom Arbeitgeber um 20% bzw. mindestens auf 70% des um gesetzliche Pauschalabzüge verminderten vorherigen Arbeitsentgelts aufzustocken.



Weitere Gesetzesänderungen und auch Umstellungen für Steuern und Rente finden Sie unter www.vluftfahrt.de

Barbara Bleicher
Geschäftsführerin, VL



Beitrittserklärung

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

Name: _____

Vorname: _____

PLZ: _____

Wohnort: _____

Strasse: _____

Hausnummer: _____

Geb.-Datum: _____

Telefonnummer: _____

Beschäftigt als: _____

E-Mailadresse: _____

Betrieb: _____

Dienststelle: _____

Eintritt ab: _____

Beitragshöhe: _____

Beitragsverhältnis: VL 1/4 Ver.di 3/4



Unterschrift

Beitrittserklärung

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

Name: _____

Vorname: _____

PLZ: _____

Wohnort: _____

Strasse: _____

Hausnummer: _____

Geb.-Datum: _____

Telefonnummer: _____

Beschäftigt als: _____

E-Mailadresse: _____

Betrieb: _____

Dienststelle: _____

Eintritt ab: _____

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 _____ bei: _____

in: _____

BLZ: _____

Kontoinhaber: _____

Datum: _____

Unterschrift

Impressum

Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für 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

Redaktion:

Barbara Bleicher, Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Anke Hess, Frank Schott, Detlev Witt, Jörg Thaysen

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 912

Druckerei: Chmielorz GmbH, 65205 Wiesbaden Nordenstadt, Ostring 13 Tel.: 06122/770901, Fax: 01622/7709181