



INFO

April 2005



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

D-AIRX

Aviation Power

Eine Geschichte vom fehlenden Deckel

Die Luftfahrtbranche ist ein sehr sensibler Wirtschaftsbe-
reich, der großen Schwankun-
gen unterliegen kann. Dies
führt dazu, dass es in Zeiten
von Wirtschaftswachstum
"boomt", sobald aber kleinste
Störungen erkennbar sind,
kommt es zu einem Abflauen.
Passieren parallel dazu noch
Terrorakte, Kriege oder Sons-
tiges, werden die Einlastungs-
schwankungen in der Luftfahrt
immer extremer.

In diesem schwierigen Umfeld
ist es nicht ganz einfach, eine
vorausschauende Personal-
planung zu tätigen. Zu so ei-
ner vorausschauenden Perso-
nalplanung gehört auch - und
dies trifft insbesondere auf die
LHT zu -, genügend qualifi-
ziertes Personal auszubilden.

Vor ca. 4 Jahren - unter dem
Eindruck von guten Progno-
sen - haben die Arbeitneh-
mervvertreter mit den Verant-
wortlichen der LHT Gesprä-
che aufgenommen, um die
Anzahl der Auszubildenden
an allen 3 Ausbildungsstand-
orten Hamburg, Frankfurt und
München zu erhöhen.

Zum Einen, um den prognos-
tizierenden Bedarf abzude-
cken, zum Anderen aber
auch, den Jugendlichen einen
Ausbildungsplatz anbieten zu
können, denn schon damals
war es vielerorts schwierig,
qualifizierte Ausbildungsplät-
ze zu erhalten. Das heißt, das
Risiko, unter Umständen über

Bedarf auszubilden, war allen
Beteiligten bewusst, aber ge-
treu nach dem Motto „Irgend-
wie geht es immer“ ging man
dieses Risiko ein.

Ich glaube auch, dass die
Überlegung aufgegangen
wäre, wenn nicht Ereignisse
wie der 09.11., SARS oder
auch der Krieg im Irak einen
Strich durch die Rechnung
gemacht hätten. Somit muss-
te im Jahre 2004 erstmals das
Verfahren für die Übernahme
der Frühauslerner geändert
werden.

**Allen Auslernern, die eine
Weiterbeschäftigung bei der
LHT angestrebt haben, wur-
de das Angebot von 2 Jah-
ren befristet mit maximal
75 % der betriebsüblichen
Arbeitszeit unterbreitet.**

In den Vorgesprächen für die
Auslernerübernahme 2005
wurde dieses Angebot wie-
derholt, nur mit der Ein-
schränkung, dass **maximal
50 % dieser Auslernern** so
ein Angebot gemacht werden
könnte.

Vor diesem Hintergrund ha-
ben sich dann die Arbeitneh-
mervvertreter der LHT mit dem
Arbeitgeber zusammen ge-
setzt, um eine Lösung für
möglichst alle Auslerner zu
finden, weil schon zu diesem
Zeitpunkt erkennbar war,
dass es nicht nur ein Problem
2005, sondern auch 2006
bzw. 2007 gibt. Die Mitarbei-

tervertretung wurde nämlich
darüber hinaus informiert,
dass man durch die Umset-
zung des neuen Instandhal-
tungssystems bis ca. 2008 bei
gleicher Flotte zukünftig weni-
ger Personal für die Abarbei-
tung der diversen Checks be-
nötigt.

Das Ergebnis der Gespräche
ist bekannt: Gemeinsam mit
Manpower (51 %) und Luft-
hansa Technical Training (49
%) wurde eine Firma mit dem
Namen „Aviation Power“ ge-
gründet.

**Ziel dieser Gesellschaft ist
es, allen Auslernern mit be-
standener Gesellenprüfung
ein unbefristetes Übernah-
meangebot zu machen.
Jungen Menschen wird so-
mit eine Perspektive in ih-
rem erlernten Beruf geboten.**

Dass Aviation Power eine
Leihfirma sein muss, um über
die LHT hinaus die Auslerner
in der Luftfahrtbranche einzu-
setzen, ist selbstredend. Von
den 205 LHT-Auslernern ha-
ben 170 davon Gebrauch ge-
macht. Diese 170 sind natür-
lich nicht alle bei der LHT zum
Einsatz gekommen, denn
ansonsten hätte man in der
Tat auch alle einstellen kön-
nen.

Dieses Thema wird im Betrieb
sehr emotional diskutiert.
Schließlich hat man sich vom
jahrzehntelang praktizierten

Vorgehen verabschiedet, alle Auslerner am Ende ihrer Ausbildungszeit zu übernehmen. Die unterschiedlichen Tarifbedingungen tragen auch nicht gerade zur Beruhigung bei.

Es gibt schon große Ängste in der Belegschaft, die die Befürchtung nährt, dass man über eine Vielzahl von Leiharbeitnehmern eine zweite Tarifebene einführen will. Wenn man aber davon ausgeht, dass dieses Unternehmen gegründet wurde, um LHT-Auslernern eine Perspektive in ihrem erlernten Beruf anzubieten, mit dem Ziel, nach einer bestimmten Zeit - spätestens jedoch 2007 / 2008 - ihnen bei der LHT einen fes-

ten Arbeitsplatz anzubieten, muss man sich ja nur mit der Frage auseinandersetzen, wie viel Leiharbeitnehmer verkräftet der Betrieb?

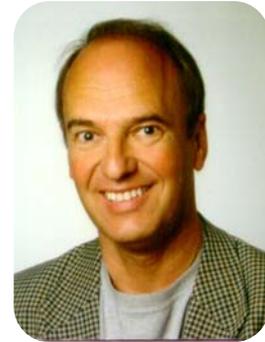
Ein "Deckel" muss also her.

Heute sind in der gesamten LHT ca. 4 % in einem Leiharbeitsverhältnis.

Somit muss das erste Ziel sein, die Zahl vom Grundsatz her nicht zu überschreiten und als zweites Ziel, vorhandene Leiharbeiter durch Aviation Power-Mitarbeiter zu ersetzen.

Mit den Arbeitnehmervertretern muss nun gemeinsam nach der richtigen Zahl

gesucht werden, um Ängste zu reduzieren, Wildwuchs in den Gesellschaften zu verhindern und den LHT-Auszubildenden langfristig die Chance zur Rückkehr zu geben.



Werner Zielina

es geht weiter beim Strukturtarifvertrag:

der Arbeitgeber LHT hat der Tarifkommission VL/ver.di ein neues Angebot vorgelegt. Auch dieses Angebot ist noch weit von unseren Vorstellungen einer neuen Struktur und einer neuen Tabelle entfernt.

Die Tarifkommission hat sich aber trotzdem entschlossen, die Verhandlungen über einen neuen Vertrag wieder aufzunehmen.

Dazu wurden folgende Konditionen genannt:

- **keine Absenkung der Tabellenendwerte**
- **Beschäftigungs- und Standortsicherung**
- **Neugestaltung der vorgelegten Wertigkeitsrelationen entsprechend der tatsächlichen Tätigkeiten, Verantwortungen und Anforderungen**
- **Funktionszulagen als zusätzliches Vergütungselement**
- **Dynamischer Besitzstand, „Erwartungsbesitzstand“**
- **ein zusätzlicher Leistungstarifvertrag**
- **eine Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder von VL/ver.di**

Dem Arbeitgeber wurden diese Konditionen mitgeteilt. Wir wollen möglichst zeitnah mit den Verhandlungen beginnen. Zum jetzigen Zeitpunkt sehen wir jedoch noch keinen Bedarf für eine Schlichtung.

Sobald sich eine neue Entwicklung ergibt, werden wir Sie informieren.

Werner Zielina

VL Vorsitzender

Leserbrief

Outsourcing der Humanität

Obwohl es schon fast wieder aus der Mode gekommen ist, hat der Lufthansa Vorstand das Outsourcing für sich wieder entdeckt. Mit seinem Aufruf an die Mitarbeiter des Lufthansa-Konzerns zur Spende von Arbeitsstunden für die Flutopferhilfe drückt der Vorstand seine Verantwortung für die Mitmenschlichkeit aus – wenn die Menschen im Ausland leben.

Die vergangene Vergütungsrunde kann als Beleg dafür gelten, dass sich das Vorstands-Mitgefühl nicht auf die Mitarbeiter des Konzerns erstreckt.

Mein ökonomischer Sachverstand reicht nicht, zu verstehen, wodurch ein Unternehmen der Dienstleistungsbranche in einem Jahr höchster Nachfrage gezwungen wird, den Abbau von Arbeitsplätzen in Betracht zu ziehen, wenn es zugleich Gewinn ausweist.

Die Methode, Personalkostensenkung durch Drohungen mit dem Verlust des Arbeitsplatzes zu erzielen, ist derzeit ausgesprochen populär. Dass sie jetzt auch in einem Unternehmen wie der Lufthansa zur Anwendung kommt, das früher besonderen Wert auf die Identifikation der Mitarbeiter zur Marke, den Produkten und dem Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit gelegt hat, ist tragisch. Die gegenseitige Achtung als Grundlage zu besonderer Loyalität, die über das Maß hinausgeht, das jeder andere Arbeitgeber auch erwarten kann, ist scheinbar entfallen. Das war einmal anders!

Kaum ist die mit dem Vergütungsrundenabschluss erfahrene Geringschätzung überwunden, überschüttet der Vorstand die Mitarbeiterschaft mit zusätzlicher Verhöhnung.

Natürlich hat die Flutkatastrophe in Südostasien jeden betroffen gemacht. Viele Menschen sind den überall gegenwärtigen Spendenaufrufen bereits gefolgt und haben im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihrer Betroffenheit Ausdruck verliehen.

Die Aufforderung, für die Flutopfer eine oder mehrere Stunden zusätzlich zu arbeiten, ist mir jedoch völlig unverständlich. Eben noch wurde über den dauerhaften Wegfall großer Mengen Arbeitszeit gesprochen und jetzt wird infolge einer Naturkatastrophe (deren Auswirkungen auf den Reiseverkehr noch niemand kennt) zur Mehrarbeit aufgefordert. Damit aber nicht genug, wird doch das Unternehmen durch die finanzielle Spende auch steuerlich begünstigt und erzielt zugleich einen Marketing-Effekt während die Mitarbeiter schon einmal die Gelegenheit erhalten, unentgeltlich zu arbeiten.

Nein, ich spende lieber den Flutopfern über eine karitative Hilfsorganisation, anstatt über ein Unternehmen, das auf meine Loyalität sonst auch keinen Wert legt.

Ein frustrierter Mitarbeiter

(der Redaktion bekannt)

Anmerkung der Redaktion:

Leserbriefe müssen nicht unbedingt die Meinung des VL-Redaktionsteams wiedergeben

"Ressource Ich"

Die neuen Managementmethoden der indirekten Steuerung
und meine Meinung dazu.

Die Unterordnung des Willens der Arbeitnehmer unter den Willen von Vorgesetzten, Chefs, Managern und Unternehmensvorständen wurde bisher im Wesentlichen durch Zeitmessung (Stempeluhr) gemessen. Dieses **Kommandosystem** wird zunehmend der Vergangenheit angehören, da die Geschäftsleitungsvertreter in immer stärkerem Ausmaß überprüfen möchten, ob sie auch das bekommen wofür sie bezahlen.

Das Management will die **indirekte Steuerung von Beschäftigten** nutzen, um die Produktivität und Effektivität der geleisteten Arbeit zu steigern. Der Arbeitnehmer der Zukunft soll die Arbeitszeit nicht mehr auf Anordnung eines Chefs erbringen, sondern - von sich aus. Er soll Grundarbeitszeiten reduzieren, ggf. bis zu null Stunden, oder er soll sie täglich überschreiten bis zu den gesetzlichen Höchstgrenzen. Immer so, wie es betriebsbedingt erforderlich ist! Ziel ist es, nahezu 100% der Arbeitszeit effektiv an das Produkt zu bringen.

Die neue Managementmethode **der indirekten Steuerung** beruht darauf, dass das Unternehmen Arbeitsrahmenbedingungen vorgibt und die Arbeitnehmer innerhalb dieses Rahmens gemäß der Auftragslage sowie Einlastung von *selbst* reagieren.

Die Biotechnik zeigt, wie das geht: Da werden keine Moleküle mechanisch von links nach rechts geschoben, sondern die Moleküle reagieren, wie sie "wollen". Es werden Rahmenbedingungen arrangiert auf die sie selbständig

reagieren, so dass am Ende genau das herauskommt was der Biotechniker will. Beschleunigen kann man diese selbstständige Reaktion indem man unter dem Reagenzglas einen Bunsenbrenner aufdreht, oder dadurch, dass man zusätzliche Chemikalien ins Glas schüttet.

Diese Methode **der indirekten Steuerung** wird jetzt auf die Unternehmen übertragen. In Zukunft sollen die Arbeitnehmer nicht mehr tun, was die Chefs sagen, sondern selbstständig reagieren auf das, was die Unternehmensführung macht (z.B. Erhöhung oder Verminderung der Betriebseinlastung). Das Management bestimmt *worauf* die Arbeitnehmer reagieren müssen, *wie* sie reagieren bestimmen sie jedoch selbst. Wenn die indirekte Steuerung funktioniert, werden die Beschäftigten tun, was sie selber wollen und die Unternehmensführung erreicht was sie will.

Die Ziele der Unternehmensführung setzt sich durch, in Gestalt des eigenen Willens des einzelnen Arbeitnehmers.

Durch die indirekte Steuerung wird es möglich, selbstständiges unternehmerisches Handeln bei abhängig Beschäftigten einzuführen, ohne dass an der Macht- und den Eigentumsverhältnissen gerüttelt werden muss.

Die indirekte Steuerung verschärft den Druck auf Teams und einzelne Kolleginnen und Kollegen, wird gefördert durch die Solidarität unter den Arbeitnehmern, die einer Zielvorgabe unterliegen und zusätzlich einen Leistungsdruck ausgesetzt werden.

Diese indirekte Steuerung finden wir bei der LHT zunehmend in den Teamgesteuerten Arbeitszeitmodellen, in kleinen Arbeitsgruppen im Flexi-AZ-Modell und im sogenannten Stuttgarter AZ-Modell wieder.

Auf raffinierte Art und Weise sollen die Arbeitnehmer in den Glauben versetzt werden, für den wirtschaftlichen Erfolg des Produktes verantwortlich zu sein.

Allerdings werden sie nicht wie Vorgesetzte an der leistungsorientierten Vergütung beteiligt.

Nutznieser bleibt die Unternehmensführung, die die indirekte Steuerung betreibt.

Die Arbeitnehmervertreter müssen sehr aufpassen, dass die Arbeitnehmer durch diese indirekte Steuerung nicht in die Selbstausbeutung getrieben werden.



Gerhard Vierqutz
VL Hamburg

BEITRAGSANPASSUNG

Der VL-Bundesvorstand hat sich entschlossen, die von der Delegiertenversammlung schon seit längerer Zeit grundsätzlich freigegebenen Beitragsanpassungen nun erst zum **1. Juni 2005** umzusetzen.

Die eigenen gestiegenen Ausgaben und die Verpflichtungen gegenüber dem Kooperationspartner Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di lassen einen noch länger andauernden Verzicht auf Beitragsanpassungen dann nicht mehr zu.

Unverändert zahlen VL-Mitglieder und Mitglieder in der Doppelmitgliedschaft VL / ver.di weiterhin **1% ihres monatlichen Bruttoeinkommen als Beitrag**. Die Mindestbeträge werden allerdings der zurückliegenden Vergütungsentwicklung angepasst.

Mitglieder der VL zahlen demnach zukünftig mindestens 11,00 € (Teilzeit 7,00 €) und als Azubi mindestens 4,00 €.

Mitglieder in der Doppelmitgliedschaft VL/ver.di zahlen mindestens 18,00 € (Teilzeit 9,00 €) sowie als Azubi mindestens 6,00 €.

Für Wehr- und Zivildienstleistende erhebt die VL keinen Beitrag – der ver.di Anteil beträgt 2,50 €.

Für Mitarbeiter/innen in Rente, einem Vorruhestand oder in einem ruhenden Arbeitsverhältnis beträgt der VL-Mindestmonatsbeitrag 7,00 €.

Mitarbeiter/innen, die bereits ver.di-Mitglied sind und den satzungsgemässen Beitrag zahlen, können für einen zusätzlichen Mindestmonatsbeitrag von 4,50 € auch eine VL-Mitgliedschaft erhalten.

Der Bundesschatzmeister wird in den nächsten Wochen die EDV bei den Mindestbeiträgen umstellen, damit die Abbuchungen der Beiträge ab Juni 2005 auch korrekt erfolgen können. Selbstzahler denken bitte daran, zum gleichen Zeitpunkt ihre Beitragsüberweisungen den neuen Mindestbeträgen, falls erforderlich, anzupassen.

Falls es Fragen gibt, stehen der Bundesvorstand und die Ortsverbandsvorstände zur Beantwortung zur Verfügung.

Für den Bundesvorstand



Werner Langendörfer

Aufsichtsratswahl im Lufthansa Technik Konzern

Sehr geehrte Mitglieder der Vereinigung Luftfahrt,

in diesen Tagen findet die Wahl zum Aufsichtsrat der Lufthansa Technik statt.

Die Vereinigung Luftfahrt hat sich zu einer gemeinsamen Liste mit der Gewerkschaft ver.di entschlossen. Auf der Liste ist die VL mit einer adäquaten Zahl von Kandidaten vertreten.

Der Aufsichtsrat ist mit fünf Arbeitnehmern, einem leitenden Angestellten, zwei Gewerkschaftsvertretern und den Anteilseignern besetzt.

Die VL kandidiert diesmal nicht nur bei den Arbeitnehmern, sondern erstmals auch bei den Gewerkschaftsvertretern. Unsere Kandidatin für diesen Platz ist unsere Geschäftsführerin, Barbara Bleicher.

Wir sind sicher, mit dieser Besetzung der Liste eine professionelle Vertretung im zukünftigen Aufsichtsrat darstellen zu können.

Da Sie den Aufsichtsrat nicht direkt wählen, wollen wir Ihnen hier kurz das Wahlverfahren erläutern:

Die Wahl zum Aufsichtsrat findet nicht direkt, sondern über Delegierte („Wahlmänner/frauen“) statt. Insofern wundern Sie sich nicht, dass die Liste der von Ihnen zu wählenden Delegierten nicht unbedingt mit den Kandidaten/innen für die „eigentliche“ AR-Wahl übereinstimmt.

Die von Ihnen im April gewählten Delegierten wählen dann am 28. und 29. Mai in Seeheim den Aufsichtsrat der Lufthansa Technik.

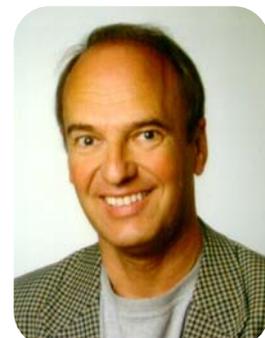
Unser gemeinsames Team aus VL und ver.di hat sich unter Anderem vorgenommen:

- bei der Internationalisierung des Unternehmens LHT den Einfluss so geltend zu machen, dass gleichzeitig Arbeitsplätze in Deutschland gesichert und weitere geschaffen werden.
- bei allen Veränderungsprozessen des LHT- Konzerns aktiv und im Sinne der Arbeitnehmer mitzubestimmen

Ihre Vereinigung Luftfahrt freut sich sehr, wenn Sie sich an der Delegiertenwahl beteiligen und unsere gemeinsame Liste wählen.

Werner Zielina

VL-Vorsitzender



*Wir gratulieren der Deutschen
und wünschen weiterhin alle*

Bun



*Lufthansa zum 50. Jubiläum
alles Gute und viel Erfolg.*

Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt



„Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“

Dieser Leitsatz, von Lenin unter ganz anderen Umständen geprägt, gilt hier und heute und ist für die Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrates nicht minder aktuell.

Wenn man dies nun auf das sensible Verhältnis zwischen Aufsichtsrat und Vorstand anwenden will, gilt folgendes:

Das Vertrauen darf nicht die Kontrolle ersetzen.

Im Gegenteil, vielmehr müssen sowohl Vertrauen, als auch Kontrolle auf einer Stufe nebeneinander stehen. Ein intaktes Vertrauensverhältnis zwischen Aufsichtsrat und Geschäftsleitung ist die Voraussetzung für ein funktionierendes Miteinander beider Organe zum Besten des Unternehmens; blindes Vertrauen indes wäre unangebracht und fatal.

Die Kunst des klugen und effizienten Aufsichtsrats besteht darin, der Geschäftsleitung zunächst – sofern dies angebracht ist – das berechtigte Gefühl zu geben, sie genieße das Vertrauen des Aufsichtsrats. Zugleich sollte er sie aber spüren lassen, dass dieses Vertrauen ein aufmerksames und sehr wachsames ist.

Die Aufgabe des Aufsichtsrats besteht gerade darin, zu überwachen und das Unternehmen vor den Folgen eines möglichen Fehlverhaltens der Geschäfts-

leitung zu bewahren. Daran ändert sich auch dadurch nichts, dass der Aufsichtsrat sich stets zugleich als Berater der Geschäftsführung verstehen sollte.

Auftrag des Aufsichtsratsmitglieds ist es, die Geschäftsführung zu überwachen, nicht aber deren Aufgaben selbst wahrzunehmen.

Im Prinzip ist der Aufsichtsrat ein dem Vorstand nachgeschaltetes Organ. D.h. zunächst muss der Vorstand tätig werden, koordinieren oder durchführen und erst danach setzt die Tätigkeit des Aufsichtsrats ein.

Die Initiativen müssen vom Vorstand ausgehen, die Überwachung des Aufsichtsrats folgt. In diesem Zusammenhang darf jedoch die vom Überwachungsauftrag umfasste Aufgabe des Aufsichtsrats zur Beratung des Vorstandes nicht in den Hintergrund werden.

Aus der Sorgfaltspflicht des Aufsichtsrats ergibt sich die Pflicht, die ihm zur Verfügung gestellten **Berichte und Beratungsunterlagen sorgfältig durchzuarbeiten, was ein sorgfältigeres Studium als das reine Lesen erfordert.**

Im Rahmen dieses Studiums sollte sich das Mitglied eine Meinung darüber bilden, ob Anlässe zu Fragen, Zweifeln oder

Bedenken bestehen. Sollte ein Anlass für eine weitergehende Prüfung gesehen werden, so ist darüber nachzudenken, wie am effektivsten weiter verfahren wird.

Dieses Studium der Unterlagen durch das einzelne Mitglied dient auch dem Zweck, den Aufsichtsrat als Gesamtheit zu informieren.

Das AR-Mitglied muss sich vor allem über die Ordnungsmäßigkeit, Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Geschäftsführung und die Beachtung des Unternehmensinteresses ein Urteil bilden und die nötigen Schlussfolgerungen zu ziehen.

Dieser Aufgabe wollen wir uns stellen und so den Arbeitnehmer wie auch den Unternehmensinteressen dienen.



Barbara Bleicher
Geschäftsführerin VL

Jetzt also doch !

„Die Unternehmenssicherung für die nächste Generation wird härtere Einschnitte für das Personal zur Folge haben. Dies beinhaltet z.B., dass junge Nachwuchskräfte nur noch zu marktorientierten Preisen einzukaufen sind und ein Entrinnen aus der Kostenspirale nur noch mit einer längeren Arbeitszeit ohne Lohnausgleich abzufedern sei.“

So klingen die neuesten Vorstellungen von unserem Konzernlenker, Wolfgang Mayrhuber.

Sicherlich ist jedem Lufthanseaten bewusst, dass der Globalisierungsprozess auch vor den Toren des Konzerns Lufthansa nicht Halt gemacht hat. Weitere tief greifende Abfederungsschritte müssen deshalb eingeleitet werden, um „unsere“ Lufthansa nachhaltig auf zukünftige Veränderungen vorzubereiten und Schaden von ihr abzuwenden.

Jedoch gleich mit der Holzhammermethode die Sparpakete in Form bringen zu wollen, stößt nicht nur bei altgedienten Lufthanseaten auf wenig Gegenliebe.

Aber bitte schön, nicht auf Kosten des Personals ! Dass ein Koloss wie der Lufthansakonzern selbst in

schwierigen Zeiten eine so gute Performance zeigt und gute Betriebsergebnisse geschrieben werden, hindert das Management aber nicht daran, die Meßlatte noch deutlich höher legen zu wollen.

Denn obwohl schon kräftig Bewegung in die tägliche Arbeit gekommen ist, sehen viele Führungskräfte der Konzernspitze noch „viel Luft“ bei zukünftigen personellen Einschnitten (natürlich nicht bei Leitenden).

Natürlich mag das Management mit einem edlen Gedanken handeln, das Unternehmen für die Zukunft bestens im Wettbewerb zu positionieren (das ist ja auch ihr Job), aber allzu häufig stößt man auch dort auf natürliche Grenzen. Ist solch ein Zenit erst einmal erreicht, würde die Nutzung von Altbewährtem sinnvoller erscheinen.

„Was gut ist, sollte man gut lassen“, denn nichts ist schlimmer als unzufriedene Mitarbeiter.

Im Klartext:

Wo liegen die Schmerzgrenzen von uns Lufthanseaten?

Wie viel lassen wir uns gefallen?
Zu welchen Zugeständnissen sind wir bereit, wenn wir wissen, dass andauernde

Sparaktionsprogramme das Jahresergebnis bis ins Jahr 2006 hinein um 1,2 Mrd. € verbessern sollen?

Wenn es Menschen nicht mehr gut dabei geht, wird nicht mehr konsumiert, die Bürger sparen noch mehr und der Binnenwirtschaft wird das Geld entzogen. Eine florierende Wirtschaft und der dazugehörige Konsum kann man nicht befehlen, besonders dann nicht, wenn von vornherein das nötige Geld fehlt.

Wie wichtig eine florierende Wirtschaft für den Staat, seine Bürger und für Unternehmen ist, zeigt sich nur in einem geschlossenen Kreislauf.

Ohne Konsum keine Investitionen, ohne Investitionen keine Arbeit, ohne Arbeit kein Geld und ohne Geld.....

Na, ja so einfach ist das !



Jörg Deike
VL - Hamburg

GESETZESÄNDERUNGEN 2005

Zahnersatz

Beim Zahnersatz gelten für gesetzlich Versicherte neue Zuschussregeln. Statt der heute üblichen prozentualen Kostenübernahme durch die Krankenkassen - im Schnitt 50 Prozent - gibt es künftig einen Festbetrag für Kronen, Brücken oder Prothesen. Patienten mit dem gleichen Problem erhalten also immer den gleichen Zuschuss - egal, ob sie sich für die medizinisch ausreichende Standardbehandlung oder für eine aufwändigere Variante entscheiden. Wer allerdings regelmäßig zum Zahnarzt geht und die Besuche im Bonusheft vermerken lässt, bekommt statt der Hälfte 60 bis 65 Prozent des Regelsatzes erstattet.

Zur Jahresmitte müssen Kassenmitglieder für den Zahnersatz zudem einen Extrabeitrag von 0,4 Prozent ihres Bruttoeinkommens monatlich leisten. Für die Krankengeldversicherung sind 0,5 Prozent mehr fällig. Der Grund: Die Arbeitgeber beteiligen sich nicht mehr an diesen Leistungen. Dafür sollen die Kassenbeiträge zum 1. Juli um 0,9 Prozentpunkte sinken. Per Saldo steigt die Belastung dennoch um 0,45 Prozent.

Pflegeversicherung

Kinderlose zahlen einen um 0,25 Prozent höheren Beitrag zur Pflegeversicherung. Er erhöht sich damit auf 1,1 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Bruttolohnes. Kinderlose Bezieher des neuen Arbeitslosengeldes II und alle, die vor 1940 geboren sind, sind davon ausgenommen. Die Änderung geht auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zurück. Die Richter hatten den Gesetzgeber aufgefordert, Eltern und Kinderlose bei der Pflegeversicherung unterschiedlich zu behandeln.

Die Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung steigt zudem auf 3.900 Euro im Monat. Wer als Angestellter brutto mehr verdient, kann wählen, ob er freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt oder zu einer privaten Kasse wechselt. Die Beitragsbemessungsgrenze, bis zu der Beiträge erhoben werden, steigt in der Kranken- und Pflegeversicherung auf 3.525 Euro im Monat.

Rente

Ein „Nachhaltigkeitsfaktor“ sorgt dafür, dass der Rentenanstieg gebremst wird. Damit soll dem Missverhältnis zwischen immer weniger Beitragszahlern und immer mehr Rentnern Rechnung getragen werden. Die Frühverrentungsgrenze nach Altersteilzeit oder wegen Arbeitslosigkeit wird schrittweise von 60 auf 63 Jahre angehoben. Akademiker müssen künftig Einbußen bei der Rente hinnehmen: Schul- und Hochschulzeiten werden nicht mehr angerechnet. Wegen der Konjunkturflaute müssen Rentner im laufenden Jahr ohnehin mit einer Nullrunde rechnen. Neu geregelt wird auch die Besteuerung: Künftig werden nicht mehr die Beiträge, sondern später die Rente besteuert. Der Übergang in die so genannte nachgelagerte Besteuerung erfolgt schrittweise: Zunächst sind 50 Prozent der Rente steuerfrei, im Jahr 2040 wird sie voll versteuert. Wegen hoher Freibeträge bleiben aber rund drei Viertel der Rentnerhaushalte vom Fiskus verschont. Im Gegenzug werden die Arbeitnehmerbeiträge ab 2005 zunächst zu 60 Prozent steuerbefreit, 2025 sind sie bis zu einer Höchstgrenze vollständig steuerfrei.

Steuerreform, Amnestie und Bankgeheimnis

Mit der letzten Stufe der Steuerreform sinkt der Spitzensteuersatz zum Jahreswechsel von 45 auf 42 Prozent. Der Eingangssteuersatz sinkt von 16 auf 15 Prozent. Der Grundfreibetrag beträgt unverändert 7664 Euro.

Steuersünder, die am Fiskus vorbeigeschleuste Kapitalgewinne legalisieren wollen, müssen ab 1. Januar mehr nachzahlen. Die Steueramnestie gilt zwar noch bis zum 31. März 2005, doch der pauschale Steuersatz steigt mit dem Jahreswechsel von 25 auf 35 Prozent. Wenn die Amnestie ausgelaufen ist, tritt einen Tag später das „Gesetz zur Förderung der Steuerehrlichkeit“ in Kraft. Vom 1. April an können Fahnder dann Konten vermeintlicher Steuersünder einsehen. Tauchen Ungereimtheiten auf, kann das Finanzamt das Kreditinstitut um Auskunft bitten. Zunächst können die Beamten aber nur die Stammdaten - also Name, Geburtsdatum oder Anschrift - sowie Angaben über weitere Konto-Verfügungsberechtigte abrufen. Die Offenlegung der Guthaben und Geldbewegungen kann von den Banken erst verlangt werden, wenn sich der Verdacht auf Steuerbetrug erhärtet.

KFZ-Steuer

Wer ein älteres Auto besitzt, wird vom Fiskus kräftig zur Kasse gebeten: Für Fahrzeuge mit Benzinmotoren der Schadstoffklasse Euro 1 steigt die KFZ-Steuer um gut 40 Prozent auf 15,13 Euro je 100 Kubikzentimeter. Für entsprechende Dieselmotoren fallen mit 27,35 Euro knapp 20 Prozent mehr an. Zugleich entfallen mit dem neuen Jahr Steuerprämien, die bei einer Erstzulassung bis 31. Dezember 2004 für schadstoffarme Euro-4-Modelle noch gewährt wurden. Die Förderung der geplanten Euro-5-Norm ist noch offen.

Lohnen kann sich das Nachrüsten mit einem so genannten Upgrade-Katalysator, um in eine günstigere Schadstoffklasse zu kommen. Anschaffung und Einbau können sich je nach Hubraum und Steuerlast schon nach zwei bis drei Jahren amortisieren - vorausgesetzt, das Auto wird noch so lange gefahren

Tabaksteuer

Nach dem Preisanstieg 2004 müssen Raucher 2005 noch tiefer in die Tasche greifen: Am 1. September soll die dritte und vorerst letzte Stufe der Tabaksteuererhöhung greifen. Wie zuvor geht es um 1,2 Cent pro Zigarette nach oben. Allerdings sollen die Effekte der ersten und zweiten Stufe vorher analysiert werden.

Lebensversicherungen

Gewinne aus Lebensversicherungen und privaten Rentenversicherungen müssen für Neuverträge ab 2005 mindestens zur Hälfte versteuert werden. Bei weniger als zwölf Jahren Vertragslaufzeit kassiert der Fiskus sogar für den gesamten Gewinn - dies gilt auch dann, wenn der Versicherte bei der Auszahlung noch keine 60 Jahre alt ist. Die Anbieter hatten vor Jahresende noch massiv für den Abschluss von Policen geworben, damit sich die Kunden noch die Steuerfreiheit der Erträge sichern können. Verbraucherschützer sehen das allerdings entspannter: Sie verweisen auf flexiblere und renditestärkere Alternativen für die Altersvorsorge - etwa Fonds oder Banksparkpläne

Riester-Rente

Der Abschluss von Zusatzrenten wird vereinfacht. Ein neuer Zulagen-Antrag muss nicht mehr jedes Jahr gestellt werden. Das angesparte Kapital darf bis zu 30 Prozent auf einmal ausgezahlt werden.

Renten-Organisation

Die Unterscheidung zwischen Arbeiter- und Angestelltenversicherung wird aufgehoben. Für alle Versicherten sind die Landesversicherungsanstalten als Auskunfts- und Beratungsstelle zuständig.

Unfallschutz

Bürger, die sich ehrenamtlich engagieren, sind künftig unfallversichert.

Zuwanderung

Nach dem neuen Zuwanderungsgesetz können Hochqualifizierte künftig unbefristet in Deutschland leben und arbeiten. Selbstständige erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, sofern sie in Deutschland mindestens eine Million Euro investieren und mindestens zehn Arbeitsplätze schaffen.

Für Nicht- und Geringqualifizierte gilt weiterhin ein Anwerbestopp. Der Flüchtlingsstatus wird künftig auch bei nichtstaatlicher oder geschlechtsspezifischer Verfolgung im Heimatland gewährt.

Neuzuwanderer, die sich dauerhaft im Bundesgebiet aufhalten, müssen an Integrationskursen teilnehmen. Kommen sie dem nicht nach, kann sich das auf die Aufenthaltsdauer oder die Leistungen auswirken. Auch Familienangehörige von Spätaussiedlern müssen künftig Sprachkenntnisse nachweisen, wenn sie in Deutschland bleiben wollen.

Neu ist auch: Der Terrorverdacht wird zum Ausweisungsgrund. Möglich ist auch die Abschiebung von so genannten geistigen Brandstiftern oder Hasspredigern. Ausländer, die nachweislich den Terror unterstützten, müssen zwingend das Land verlassen. Das gilt auch für verurteilte Schleuser. Ebenfalls neu ist die lebenslange Einreisesperre für Menschen, die in das Land zurückgeschickt wurden, aus dem sie zuletzt in die Bundesrepublik eingereist sind.

Gentechnik und Lebensmittel

Der Anbau von gentechnisch veränderten Pflanzen wird bundesweit unter strengen Auflagen möglich. Das von SPD und Grünen gegen den Bundesrat durchgesetzte Gentechnikgesetz zielt neben dem Verbraucherschutz auf ein friedliches Nebeneinander der verschiedenen Anbaumethoden.

Im Mittelpunkt steht die so genannte verschuldensunabhängige Haftung der Hersteller von gentechnisch erzeugten Pflanzen - will heißen: Durch Pollenflug können Felder von Biobauern und traditionell wirtschaftenden Landwirten verunreinigt werden - was erhebliche wirtschaftliche Schäden bedeuten würde. Kann im Falle der Klage gegen einen möglichen Verursacher die Schuldfrage nicht geklärt werden, werden unter Umständen mehrere Gentechnikbauern im Umfeld zum Ausgleich herangezogen.

Generell sollen Verbraucher künftig den Weg ihrer Lebensmittel ab dem Hersteller zurückverfolgen können. Zur Sicherheit der Endkunden wird den Unternehmen die Pflicht auferlegt, Herkunft und Verbleib solcher Waren lückenlos zu dokumentieren.

Arbeitslosengeld II

Im Zuge der Hartz-Reformen wird die Arbeitslosen- und Sozialhilfe zusammengelegt. Wer länger als ein Jahr arbeitslos und erwerbsfähig ist, erhält künftig das neue Arbeitslosengeld II. Die Leistung beträgt im Westen 345 Euro und in den neuen Bundesländern - einschließlich Ost-Berlin - 331 Euro. Für jedes Kind gibt es je nach Wohnort und Alter zwischen 199 und 276 Euro. Hinzu kommen Zahlungen für eine angemessene Unterkunft und Heizung.

Angerechnet werden beim Arbeitslosengeld II eigenes Vermögen und Einkommen. Hier gelten allerdings Freibeträge. Ein zusätzlicher Freibetrag in gleicher Höhe gilt für Vermögen, das ein

deutig der Alterssicherung dient - Riester-Verträge etwa. Wer Vermögen besitzt, dessen Wert über dem Freibetrag liegt, muss es antasten - dazu zählen auch Lebensversicherungen. Der eigene Wagen und selbst genutzte Immobilien von „angemessener Größe“ bleiben dagegen verschont. Ausgenommen sind auch Einkünfte aus so genannten Ein-Euro-Jobs - dabei handelt es sich um „Arbeitsgelegenheiten“ im gemeinnützigen Bereich.

Zumutbarkeitsregeln

Ab 1. Januar gelten für Langzeitarbeitslose auch verschärfte Zumutbarkeitsregeln. So muss grundsätzlich jede angebotene, legale Arbeit angenommen werden. Generell ist dabei jede Arbeit zumutbar, solange sie nicht sittenwidrig ist - also der Lohn nicht unter 30 Prozent des Branchenniveaus liegt. Wer eine zumutbare Arbeit ablehnt, dem wird das neue Arbeitslosengeld „Alg II“ für drei Monate um etwa 100 Euro gekürzt. Im Gegenzug sollen Arbeitslose besser vermittelt werden. Jeder „Alg II“-Bezieher bekommt einen persönlichen Ansprechpartner - den so genannten Fallmanager. Er soll mittelfristig nicht mehr als 75 Hilfebedürftige betreuen. Dieses Ziel wird aber zunächst nur für Arbeitslose unter 25 Jahren erreicht. Sie sollen zudem „sofort in Arbeit oder Ausbildung vermittelt“ werden. Stehen keine Arbeits- oder Ausbildungsplätze zur Verfügung, sollen Praktika oder befristete Arbeiten angeboten werden. Werden sie nicht angenommen, kann die Unterstützung zeitweise ganz gestrichen werden.

Einen ausführlicher Bericht zum Thema Arbeitslosengeld II finden Sie in der letzten VL-Info und unter: www.vluffahrt.de – VL-Info 2004 – Dezember.

Kinderzuschlag für Geringverdiener

Eltern erhalten auf Antrag einen Zuschlag von 140 Euro pro Kind und Monat, wenn ihr Einkommen nur für sie selbst, aber nicht für die Kinder ausreicht. Eltern, die durch den Zuschlag nicht mehr auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, erhalten auch weiter Kinder- und eventuell Wohngeld.

Lebenspartnerschaft

Homosexuelle Lebenspartner sind künftig Eheleuten rechtlich weitgehend gleichgestellt. Nach neuem Gesetz können Schwule und Lesben leibliche Kinder ihres Partners adoptieren - die so genannte Stiefkindadoption. Dabei gelten die normalen Adoptionsregeln wie die Zustimmung des anderen leiblichen Elternteils.

Homosexuelle Paare leben - wie Ehegatten auch - künftig in Zugewinngemeinschaft, es sei denn, sie vereinbaren Gütertrennung. Das Unterhaltsrecht wird dem der Ehepaare angepasst. Demnach gelten nach der Trennung Unterhaltspflichten. Schwule und Lesben können sich künftig auch verloben. Steuerrechtlich werden Lebensgemeinschaft und Ehe allerdings weiter unterschiedlich behandelt.



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

Krankenkasse: _____

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, Bernd Michel, Heinz-Werner Langendörfer, Waldemar Becker, Frank Schott

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