

VEREINIGUNG  
LUFTFAHRT



# INFO

**Dezember 2003**



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



# Die Weihnachtsgeschichte 2003

Rechtzeitig zum Weihnachtsfest – sehr rechtzeitig – eröffnet der Lufthansavorstand den Gewerkschaften seinen Wunschzettel.

Sicherheits- halber bekommen die Arbeitnehmervertreter gleich gesagt, dass sie diesmal bitte aber keinen Wunschzettel abgeben mögen.

Wer schon seit einigen Jahren in der Tarifkommission Mitglied ist, der kann sich noch an so ähnliche Vorgänge am Anfang der 90er Jahre erinnern.

Damals fehlten der Lufthansa zum perfekten Glück 1,5 Milliarden DM. Über Gewinnsteigerungen, Sachkosteneinsparungen und natürlich auch Personalkosteneinsparungen sollten die vielen Millionen beigebracht werden.

Das Personal beteiligte sich damals mit 500 Millionen DM. So „liebliche“ Dinge wie

„Stufe 0“, „Zweijähriges Steigen“, „Wegfall von MTV-Stunden“ und die überaus beliebte „Fehlzeitenregelung“, trugen



Wunschzettel wurde den Gewerkschaften natürlich nicht ohne Begründung abgegeben.

Topmanager zogen an allen Registern, die das Excel und das Powerpoint so hergeben und überraschten die Arbeitnehmervertreter mit vielen liebevoll erstellten Vortragsfolien und Charts.

**Zentrale Botschaft:**  
**Der CVA ist in Gefahr!**

Ein vor Jahren noch unbekanntes Wesen will mit schwarzer Tinte geschrieben werden und nicht in ekligem Rot.

damals zum Teil zu den 500 Millionen DM bei. Der größte Anteil hingegen kam beim Bodenpersonal durch den „sozialverträglichen“ Abbau von über 8000 Mitarbeitern zustande. Man gab damals diesen Kolleginnen und Kollegen „...ein Geld“ und wollte sie anschließend an ihrer weiteren, externen beruflichen Entwicklung nicht länger hindern.

Der heute vorliegende

Hatten sich die Tarifkommissionäre an Gewinn und Verlust, Betriebsergebnis, Finanzergebnis, Konzernergebnis, EBIT, EBITDA, EBITDAplus, Cashflow und Genossen schon etwas gewöhnt, setzt sich als neue, zentrale Messgröße der vor drei Jahren bei Lufthansa eingeführte CVA immer mehr durch.

Was aber verbirgt sich hin-

ter diesem Begriff?

**Cash Value Added (CVA) wird ermittelt aus dem Ist-Cashflow (EBITDAplus) vor Steuern abzüglich eines Mindest-Cashflows (Neudeutsch: „Hurdle-Cashflow“).**

Dies ist allerdings nur die äußerst knappste Darstellung.

Man erhält damit als Geschäftsleitung ein Instrument, mit dem zum Beispiel der Wertbeitrag der einzelnen Geschäftsfelder gemessen werden kann. Bei noch feinerer Aufgliederung kann gar der Wertbeitrag eines einzelnen Mitarbeiters ermittelt werden.

Sinnigerweise sollte dieser CVA nun mindestens „Null“ sein, denn bei diesem Wert wird kein Kapital vernichtet.

Den Preisverfall bis 2005 prognostizierend, wird eine Lücke von 1,2 Mrd. Euros zu schließen sein, um eben diesen CVA bei lediglich „0“ zu halten.

**Fazit:  
Um kommendes, schlimmes Ungemach von Unternehmen und Beschäftigten abzuhalten, werden 1,2 Mrd. Euro benötigt.**

Ein Kraftakt muss her. Nach Vorstellung der in feines schwarzes Tuch gehüllten Herren aus der Controllingabteilung stellt man sich diesmal eine „Viertelung“ dieser Summe vor.

1. **300 Millionen von internen Kunden,**
2. **300 Millionen von externen Kunden,**
3. **300 Millionen aus „Produktionsrahmenbedingungen und Prozessen“**
4. **sowie 300 Millionen vom Personalbudget der Lufthansa AG. Wohlgermerkt: der Lufthansa AG.**

Mit diesem Geld ist man aber eben nur auf CVA „0“. Um ihn richtig schön schwarz zu schreiben, werden bestimmt noch so manche weitere Millionen Euros benötigt.

Muss das nun so sein?

Müssen die Mitarbeiter der LH AG, sowie die Beschäftigten in den Teilbetrieben mit Ihren Besitzständen erhalten?

Was man sich genau vorstellte, um beim Personal zu sparen, ließen die Herren offen. Die Gewerkschaften können hier nur aufgerufen sein, nicht mit eigenen Vorschlägen vorzupreschen.

In Veröffentlichungen der einschlägigen - durchaus arbeitgeberfreundlichen - Presse, wird seit geraumer Zeit **nicht mehr vom Mensch als Kostenfaktor, sondern vom Mensch als**

**„Werttreiber“ gesprochen.**

Insofern könnte das System des CVA – und sei seine Berechnung noch so undurchsichtig und strubbelig – vielleicht sogar aus Mitarbeiter-sicht hilfreich sein, um den wertschaffenden Mitarbeiter in ein positiveres Licht zu stellen.

**Denn nur ein gerecht und gut bezahlter Mitarbeiter wird auch die notwendigen Werte fürs Unternehmen schaffen können.**

Man kann gespannt sein, wie sich die Gewerkschaften angesichts des Forderungsvolumens verhalten werden.

***Im Namen des Bundesvorstandes und des Beirates der Vereinigung Luftfahrt, wünsche ich Ihnen ein friedliches Weihnachtsfest und ein glückliches neues Jahr 2004.***

*Werner Zielina*



# NEUE TARIFPOLITISCHE AUSRICHTUNG

---

Die Erfahrungen und Ergebnisse der Schlichtung in der Lufthansa-Vergütungsrunde 2002/2003 haben die ver.di – Tarifkommission im Laufe der ersten Jahreshälfte bewogen, die Tarifpolitik für die Bodenmitarbeiter im Lufthansa-Konzern neu auszurichten.

**Der Schlichterspruch hat unterschiedliche Vergütungstarifverträge für die LSG, die Condor und den Restkonzern gebracht.**

**Dieses Ergebnis hat die Abkehr von der konzern-einheitlichen Vergütungspolitik eingeläutet.**

Die zum Teil sehr großen Abstände der einzelnen Unternehmensergebnisse in der Folge des 11. September 2001, der weiteren Krisen SARS und Irak-Krieg als auch die erkannte Strukturkrise in der Luftfahrtbranche erzwingen jetzt eine differenzierte Vergütungspolitik in den einzelnen Geschäftsfeldern des Lufthansa-Konzerns.

Die schon seit vielen Jahren anhaltenden Gespräche über einen Konzern-Entgeltrahmen-tarifvertrag können unter diesen Prämissen nicht mehr zu einem erfolgreichen Verhandlungsabschluss führen. Um für die Belegschaft auch zukünftig eine gerechte Lohn- und Gehaltsgestaltung zu ermöglichen, hatte sich die ver.di-Tarifkommission im Laufe des Sommers entschlossen, zu-

künftig Vergütungstarifpolitik statt für den Gesamt-Konzern nun für die einzelnen Geschäftsfelder individuell zu gestalten. Gleichzeitig wird diese neue Politik zum Erhalt der Konzernklammer für alle anderen Tarifverträge dienen.

**Mit diesem Tarifkommissionsbeschluss hat ver.di in einer Klausur mit den DLH-Konzern-Arbeitsdirektoren im September vereinbart, die Vergütungsstrukturen geschäftsfeldspezifisch zu verhandeln, um auch auf Markteinflüsse besser reagieren zu können.**

Zur Stabilisierung der Unternehmenserfolge erklärte die Tarifkommission auftragsgemäß auch die ver.di-Bereitschaft zur Konkretisierung des MTV §§ 5 und 5.a zur Flexibilisierung der Arbeitszeit auf der Basis der 37,5 Stundenwoche.

In der Folge wurden im Oktober die schon längst überfälligen Neuwahlen der Tarifkommission durchgeführt. In der Konsequenz der Berücksichtigung geschäftsfeldspezifischen Belange gibt es nun zukünftig auch Geschäftsfeld-Tarifkommissionen, in denen sich die Aufgabenstellungen der über 30 Lufthansa-Unternehmen und nach Möglichkeit auch alle Standorte weitestgehend widerspiegeln sollen. Bei gleichzeitiger Verkleinerung der Kommissionsstärke von bisher über 60 Personen

scheint trotzdem diese Quadratur des Kreises unter Berücksichtigung von Frauen-, Jugend- und Altorganisationsquote und der VL-Vereinbarungen ganz gut gelungen zu sein. Die Zusammensetzung der Geschäftsfeld-Tarifkommissionen (GFTK) und die daraus noch zu bildende Konzern-Tarifkommission (KTK) beruhen satzungsgemäß auf der Repräsentanz der jeweiligen Mitgliederstärke.

**Die Geschäftsfeld-Tarifkommissionen (GFTK) im einzelnen:**

Die **GFTK Technik und Informationstechnologie** ist für die Unternehmen LHT-LGM-LSY-LTL-CCT-LEOS- LTT zuständig, besteht aus 12 Personen und wird von Dietmar Stretz hauptamtlich betreut.

Die 8-köpfige **GFTK Catering** sowie die 6-köpfige Tarifkommission DLH-Kabine werden von Steffen Kühhirt betreut.

Thomas Wissgott führt die Betreuungsarbeit für die 6 Mitglieder der **GFTK Logistik (LCAG)** fort.

Die 8-köpfige **GFTK Passage/Konzern** führt Ilona Ritter als Leiterin der Bundesfachgruppe Luftverkehr selbst.

Für das Geschäftsfeld **Touristik** war bereits im Frühjahr eine GFTK unter der Betreuung von Ruth Thiery gewählt worden.

Aus diesen 40 Personen (ohne Touristik) wird in der Konstituierung der einzelnen GFTKs eine Konzernarbeitskommission (25 Personen zzgl. hauptamtliche Sekretärinnen/Sekretäre) gebildet, die zukünftig für die weiter einheitlich zu führenden Vergütungen und die Verhandlungen aller anderen Tarifverträge im Lufthansa-Konzern zuständig sein wird.

Die namentliche Zusammensetzung der GFTKs und der KTK wird alsbald in einer ent-

sprechenden Publikation bekannt gemacht.

Wir denken, dass ver.di, und damit natürlich auch die Vereinigung Luftfahrt, mit dieser Neuausrichtung für die bevorstehenden schwierigen Zeiten gut gerüstet ist, um die Einkommen der Belegschaft zu sichern und den Unternehmenserfolgen entsprechend zu entwickeln. Bestehen bleiben die weiteren wichtigen Ziele, wie die Sicherung der Arbeitsplätze, die Schaffung neuer Stellen auch zur Über-

nahme unserer Auszubildenden, die Sicherung der Altersversorgung, der Bestandsschutz und die Manteltarifbedingungen.

*Werner Langendörfer*



## Wasser predigen - Wein trinken

Gedanken eines Lesers...

Sie predigen das Wasser und trinken den Wein. Oder, wie die Bibel es sagt: Sie nähren sich vom Brot des Frevels und trinken vom Wein der Gewalttat. Sprüche Salomos 4,17

*„Es fällt auf, dass sich der Anteil, den sich die Führungsriege aus der Wertschöpfung herauschneidet, immer größer wird und auch groß bleibt, sehr groß bleibt, wenn die Konjunktur einbricht. Es scheint sich da eine Kultur der Maßlosigkeit breit zu machen, man könnte vielleicht sogar sagen: der Gier.“*

Wolfgang Thielemann, Schweizer Tagblatt

Soviel zur Einführung.

Schlimmste Krise in der Weltluftfahrt seit dem zweiten Weltkrieg. Hunderte von Flugzeugen weltweit stillgelegt.

Ende der Krise nicht in Sicht.

Weltweite Rezession.

Eigentlich will niemand fliegen....

Solche und ähnliche - mit Sicherheit auch ab und an maßlos übertriebene - Schlagzeilen müssen sich die Beschäftigten von Luftverkehrsgesellschaften jeden Tag anhören.

Was lesen sie aber auch? Vorstandsgehälter steigen um zweistellige Prozentsätze. Aufsichtsräte genehmigen sich drastische Erhöhungen.

Ist das nun „verkehrte Welt“, Raffgier, oder gerechte Behandlung?

Ich will das nicht untersuchen, zuviel Emotionen kommen an diesem Punkt üblicherweise in den Diskussionen hoch.

Festzustellen bleibt aber, dass sicherlich jede einzelne Entscheidung dutzende von Gründen dafür und dagegen hat.

**Spürsinn für die Befindlichkeiten von Belegschaften oder gar einen politischen Weitblick lassen solche Entscheidungen um Erhöhungen genau bei den Personen vermissen, die zuvor den Genuss von Wasser predigten.**

*Ein vom Management enttäuschter und ernüchterter Leser.*

# Die Glocken klingen von Jahr zu Jahr leiser !

30 Jahre Angerland Abkommen, 20 Jahre Bürgerinitiativen gegen den Fluglärm. Wann hat dieser Wahnsinn von Machtspielen mal ein Ende ?

Der Flughafen Düsseldorf ist eines der Zahnräder, welches das Wirtschaftswachstum in der Region Rhein-Ruhr am stärksten beeinflusst.

Wird der Flughafen durch Fluglärmgegner (Menschen die seit mehr als 50 Jahren noch nicht gemerkt haben, dass sie in der Nähe eines Flughafens wohnen) in seinem Wachstum (im Rahmen der Verträglichkeit) behindert, wandern immer mehr produzierende Betriebe ab. Denn es ist logistisch unsinnig, einen Flughafen vor der Türe zu haben und dennoch seine Waren über Köln, Frankfurt, Amsterdam oder sonst wo verschicken zu müssen.

Das gleiche gilt auch für den Geschäftsreiseverkehr. Viele hunderte kleine und große, z.B. japanische Unternehmen schreien regelrecht nach einer Nonstop-Verbindung zu den Wirtschaftszentren in Japan.

Das Ergebnis ist, dass die ca. 2500 Fluglärmgegner sich am Sonntag Nachmittag gemütlich und zufrieden bei Kaffee und Kuchen in den Garten setzen und 100000 ohne Lohn und Brot um einen Arbeitsplatz kämpfen.

Nun spricht sich auch der LH-Vorstandsvorsitzende Wolfgang Mayrhuber für ein drittes Drehr Kreuz in Düsseldorf aus. Viele Unternehmen horchen auf und beginnen zu planen.

Arbeitslose Mitbürger schöp-



fen Hoffnung auf einen neuen Arbeitsplatz.

Doch dann erscheint der Oberbürgermeister von Düsseldorf, Herr Erwin, auf der Bildfläche und stellt sich gegen die weitere Nutzung des Airports.

Er spricht sogar davon, dass eine zweite Startbahn in Düsseldorf nicht notwendig ist.

Hat dieser Vertreter für „alle“ Bürger vielleicht noch nicht bemerkt, dass Düsseldorf bereits seit vielen Jahren eine zweite Bahn in Betrieb hat und diese zum größten Teil auch aus seinem Haushalt finanziert

wurde?

Haben unsere Bundes-, Landes- und Stadtoberhäupter überhaupt bemerkt, wohin in den letzten Jahren unsere Steuergelder geflossen sind?

Kommen wir aber zum Schlusswort:

**Düsseldorf könnte in der Region eine riesige Welle an Wachstum auslösen, aber man versucht es von Seiten der Regierenden mit aller Macht zu verhindern.**

Es ist schön, wenn man viel Zeit für Kaffee und Kuchen im Garten hat, schade ist es nur, wenn man nicht weiß, ob man es sich morgen noch leisten kann.

Da kann man nur sagen: „Frohe Weihnachten Herr Erwin“

*Klaus Courtial*



# Schöne Zeiten?

Schichtpläne, Dienstpläne, Gleitdienstpläne, flexible Pläne, ja sogar „kapazitätsorientierte Arbeitszeit“, all dies hat der Mitarbeiter schon gehört und arbeitet auch in dem einen oder anderen System.

Immer mehr kommt aber der Begriff von der „Lebensarbeitszeit“ in die Diskussion. Was muss man sich darunter vorstellen? 25 Jahre „am Stück“ arbeiten und dann bis zur Rente die nächsten 25 Jahre frei?

Sicherlich nicht. Einige Firmen haben schon Modelle entwickelt und sind mit den gefundenen Regelungen auch recht zufrieden.

Bedingt durch den langfristigen Rückgang der Erwerbstätigen und die damit verbundene Zunahme der Rentenempfänger, macht sich die Regierung zunehmend Gedanken über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Allein aus diesem Gesichtspunkt heraus, muss sich eine verantwortlich denkende Arbeitnehmervertretung – sei es nun die Gewerkschaft oder der Betriebsrat - nach möglichen Lösungsmöglichkeiten umsehen.

Kern der Angelegenheit ist die Möglichkeit, bestimmte Teile von Arbeitszeiten und/oder sogar Lohnbestandteile auf ein Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonto zu verbuchen. Dort werden diese Zeiten/Gelder

dann sogar verzinst und (am Ende des Arbeitslebens, oder inmitten des Arbeitslebens) entweder in Freizeit oder Geld oder Beides zurückerstattet.

In den einschlägigen Tarifverträgen der Lufthansa sind solche Systeme zur Zeit noch nicht möglich. Ein Lebensar-



beitszeitkonto ist gänzlich unbekannt. Soll das so bleiben?

Eine große Anzahl von Kolleginnen und Kollegen können sich durchaus mit dem Gedanken anfreunden, in der oben beschriebenen Art und Weise mit Arbeitszeit umzugehen. Vorzeitiger Ruhestand, ja sogar längere Unterbrechungen des Arbeitslebens („Sabbatjahr“) werden so möglich.

Diese Systeme bergen selbstverständlich auch ihre Risiken. Beispielsweise könnten die Zuschläge für Mehrarbeit in gewissem Umfang wegfallen und auch die Insolvenz einer Firma muss bedacht werden.

Aber all diese Risiken sind beherrschbar und außerdem gibt es „nichts für geschenkt“.

Das angeführte Argument von Gegnern einer solchen Regelung, wonach verbrauchte Zeit nicht rückholbar sei, stimmt aber nur insoweit, als man vor Erreichen der Abfeierfrist verstirbt. Das Sterbedatum von Mitarbeitern ist aber nur relativ schwierig in Tarifverträgen zu regeln.

Soll also nun das Thema „Lebensarbeitszeit“ ein Tabu bleiben? Natürlich nicht! Gewerkschaft und Arbeitgeber müssen sich - wie bereits vereinbart - alsbald an einen Tisch setzen und Lösungsvorschläge ausarbeiten.

*Werner Zielina*



***Wir haben bereits vor Drucklegung dieser Zeitung eine etwas kritischere Betrachtung zu diesem Thema erhalten. Sie lesen den Artikel auf den nächsten beiden Seiten.***

# Arbeitszeiten im Wertewandel? Wird die "Flexi-AZ" weiterentwickelt?

Die Arbeitszeitstrukturen in unserer Gesellschaft und auch innerhalb der Lufthansa Technik scheinen in Bewegung zu geraten, so sieht es der Gesamtbetriebsrat der LHT in seiner Mitteilung vom 30.06.2003.

Die Initiative der Arbeitszeitgestaltung ist offenbar von den Gewerkschaften auf die Unternehmen übergegangen. Sie sind es, die die Arbeitszeitflexibilisierung vorantreiben. Wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Motive stehen dabei im Vordergrund. Auch die Medien, die das Thema flexible Arbeitszeiten entdeckt haben, konzentrieren sich auf betriebliche Flexibilisierungsbedürfnisse. Im Gegensatz dazu schwindet die Aufmerksamkeit dafür, dass Dauer und Lage der betrieblichen Arbeitszeit auch maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Zeitstandards haben.

Flexibilität meint – so die Definition im Wörterbuch – die Fähigkeit, sich wechselnden Situationen rasch anzupassen. Flexible Arbeitszeiten sind folglich bewegliche Arbeitszeiten.

Das Grundprinzip flexibler Arbeitszeitregelungen ist, dass eine festgelegte Durchschnittsarbeitszeit innerhalb einer Arbeitswoche, eines Monats,

eines Kalenderjahres oder noch weit längeren Zeiträumen verteilt werden kann. Eine zeitweise Verlängerung oder Verkürzung der Dauer der Arbeitszeit ist im Rahmen festgelegter Unter- und Obergrenzen möglich. Ergänzend oder alternativ

früherer Hierarchien tritt mehr und mehr ein System der indirekten Steuerung. Beschäftigte werden unmittelbar mit dem Markt konfrontiert, das Management beschränkt sich auf die Festlegung von Rahmen-

daten. Vor allem in Bereichen mit hohen Qualifikationsanforderungen ist schon heute zu beobachten, wie Arbeits- und Zeitplanung an die Beschäftigten übertragen wird.

In der Konsequenz liegt es in der Verantwortung und Zuständigkeit der Beschäftigten mit welchem Zeitaufwand sie unter verbindlichen Terminvorgaben ein vereinbartes Arbeitsziel erreichen.

Die Logik der indirekten Steuerung birgt freilich das Problem, dass Selbstorganisierte Arbeitszeiten eine Dynamik der faktischen Auflösung von Arbeitszeitstandards in Gang setzen. Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit ("Weiße Karte"), arbeiten im allgemeinen mehr als üblich und teilweise sogar über die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen (> 60 Std./Woche) hinaus.

Die stärksten Impulse zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gingen in den letzten Jahren von verschiedenen Formen variabler Arbeitszeitverteilung aus. Sie werden auch als „neue Formen“ der Arbeitszeit-



kann die Lage der Arbeitszeit variiert werden.

Betriebe haben ein vitales Interesse an flexiblen Arbeitszeiten: Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs können mit flexiblen Arbeitszeiten kostensparend ausgeglichen werden. Auch sind längere Betriebs- und Servicezeiten zu einem, Mehrarbeitszeit sparenden, Wettbewerbsfaktor geworden. Den Unternehmen geht es deshalb vorrangig um Kosteneinsparungen, Flexibilität soll jetzt zu Normalität werden.

Auch von neuen Formen der Arbeitsorganisation geht Druck auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten aus. An Stelle



flexibilisierung bezeichnet.

Es gibt zwei Grundvarianten: Die kollektive Veränderung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens und die variable Verteilung der individuellen Arbeitszeit.

Die erste Variante bietet die Möglichkeit, dass vom Betrieb mit der Belegschaft vertraglich vereinbarte Gesamt-Arbeitszeitvolumen bei Bedarf zu erhöhen bzw. zu verkleinern. Prominente Beispiele hierfür stellen die Arbeitszeitmodelle der Volkswagen AG und der Airbusindustrie Deutschland dar. Bekannt geworden sind diese Modelle unter der Chiffre "atmende Fabrik".

Das zur Zeit bei Lufthansa Technik vereinbarte "Flexi-AZ-System" erreicht in manchen Bereichen die Grenzen; Zeit-

guthaben übersteigen oftmals die vereinbarten Obergrenzen und verfallen zum Nachteil der Beschäftigten oder werden als Mehrarbeitszeit vergütet.

Es ist somit nicht auszuschließen, dass die jetzigen Zeitmodelle lediglich als Zwischentappe der künftigen Arbeitszeitpolitik der Arbeitgeberseite anzusehen sind. Das Ziel könnten Mehrarbeitszeit mindernde, Lebensarbeitszeitmodelle oder Vertrauensarbeitszeit sein.

Ich meine allerdings, dass das Ziel der Gewerkschaften und Betriebsräte sein sollte, Arbeitszeitmodelle mit zu gestalten die die Balance zwischen Arbeitszeit und privaten planbaren Zeiten sicherstellen. Denn die Zeit für persönliche Dinge, Interessen, Familie und Freunde und auch für wichtige

Ruhepausen darf nicht zu Gunsten der Arbeitszeit auf der Strecke bleiben. Zeit ist vergänglich, ein wertvolles Gut und vergangene Lebenszeit ist nicht nachholbar.

Wer sich dessen bewusst ist, sollte die Zeit nicht einfach aus der Hand geben - trotz hohen Wettbewerbsdruckes - sondern mitgestalten!

*Gerhard Viergutz*



---

## Wo sind die Millionen?

Seit vielen Monaten schon (seit dem Juli 2003) warten die Beschäftigten der Lufthansa auf die Umsetzung des Tarifergebnisses. Ein Schlichterspruch versprach, dass die Struktur des Tarifvertrags an die neuen Gegebenheiten angepasst wird. Insbesondere in der Lufthansa Technik ergibt sich großer Handlungsbedarf.

Wo sind sie nun geblieben, die versprochenen Millionen?

Die Gewerkschaft Ver.di hat beschlossen, dass es in Zukunft "Geschäftsfeld-Tarifkommissionen" geben wird. Diese TK's wurden im Herbst 2003 neu gewählt. Details finden Sie im Bericht auf Seite 4.

Sachstand bei Drucklegung dieser VL-INFO war, dass sich diese Kommissionen gerade konstituierten.

Während einer gemeinsamen Besprechung mit dem Arbeitgeber wurde zugesagt, die offenen Punkte aus der Schlichtung auf Basis der Zusagen aus dieser Tarifschlichtung alsbald mit den neuen Tarifkommissionen zu behandeln.

*Werner Zielina*



# Arbeitsrecht aktuell

## Was ist eigentlich die Agenda 2010 und Hartz I bis ?

Anlässlich der Abschiedsvorstellung für den Kabarettisten Dieter Hildebrandt brachte sein Kollege Rogler folgenden Beitrag: „Ich habe bis letzte Woche gebraucht, um Hartz I zu kapieren. Da hör ich im Radio, die sind schon bei Hartz III und IV. Jetzt bin ich am Zweifeln, was ich machen soll: mir Hartz II und III vornehmen ? Oder wart ich noch ein Vierteljahr, bis Hartz V kommt ?“

Selten war Kabarett so nah an der Realität. Aber wir lassen Sie nicht unwissend – hier der Versuch einer Erklärung – die Autorin bemüht sich.

### **Bundestag beschließt weitere Reformen am Arbeitsmarkt**

Agenda 2010 : Kern der beschlossenen Reformen sind die Neuregelung des Kündigungsschutzes sowie die Befristung des Bezuges von Arbeitslosengeld.

Die Reformen sollen am 01. Januar 2004 in Kraft treten. Für die Kürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld wird es – aufgrund des Vertrauensschutzes für ältere Arbeitnehmer – eine Übergangsfrist geben.

Mit der Neuregelung beim Arbeitslosengeld will die Bundesregierung nach eigenen Angaben den Trend zur Frühverrentung stoppen und verhindern, dass ältere Arbeitnehmer einfach „ aus dem Job herausgekehrt“ werden. Wegen des hier geltenden Vertrauensschutzes für ältere Arbeitnehmer tritt diese Regelung (für über 55-jährige) auch erst ab 2006 in Kraft.

Im Einzelnen geht es bei dem Gesetzentwurf zu Reformen am Arbeitsmarkt um folgende Inhalte:

- **Flexibilisierung des Kündigungsschutzgesetzes**
- **Rechtssichere Gestaltung der Sozialauswahl und**
- **Gesetzlicher Abfindungsanspruch bei betriebsbedingten Kündigungen**
- **Erleichterung befristeter Beschäftigung für Existenzgründer**
- **Einheitliche Klagefrist (bei Kündigungen) von drei Wochen**
- **Verkürzung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld**

### **Kündigungsschutz:**

Für Handwerksbetriebe und kleine Gewerbetreibende mit bis zu fünf Beschäftigten sollen Neueinstellungen erleichtert werden. Die bis jetzt gültigen Regeln sehen vor, dass in Betrieben bis zu fünf Mitarbeitern kein Kündigungsschutz besteht, wird ein sechster Mitarbeiter befristet oder unbefristet eingestellt, tritt der volle Kündigungsschutz in Kraft.

Zukünftig können zusätzlich fünf befristete Beschäftigte (auch 10 Halbtags- oder 20 Vierteltagskräfte) eingestellt werden, ohne dass der Kündigungsschutz ausgelöst wird. Unternehmen müssen nun also nicht mehr auf Überstundenarbeit ausweichen, um vorübergehenden Arbeitskräftebedarf zu decken. Die Regelung soll zunächst bis zum 31. Dezember 2008 gelten.

Bei betriebsbedingten Kündigungen wird die Sozialauswahl auf vier Kriterien begrenzt: Dauer der Betriebsangehörigkeit, Lebensalter, Schwerbehinderung und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers. Leistungsträger können davon ausgenommen werden.



Bei einer betriebsbedingten Kündigung soll es künftig neben der bisherigen Kündigungsschutzklage zusätzlich ein Verfahren für eine einfache, effiziente und kostengünstige vorgerichtliche Klärung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geben. Der gekündigte Arbeitnehmer kann wählen, ob er – wie bisher - Kündigungsschutzklage erhebt oder stattdessen die gesetzliche Abfindung in Höhe von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr nimmt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben auf den Abfindungsanspruch hinweist. Dies soll Kündigungen für den Arbeitgeber berechenbar machen und langwierige Prozesse, in denen es letztlich nur noch um die Abfindung geht, vermeiden.

Existenzgründer erhalten die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge ohne zusätzlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren abzuschließen. Dadurch soll Existenzgründern die Entscheidung zu Einstellungen erheblich erleichtert werden.

### **Sozialauswahl und einheitliche Klagfrist**

Die bei notwendigen Kündigungen erforderliche Sozialauswahl wird auf die Dauer der Betriebsangehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers sowie Schwerbehinderung beschränkt, ohne Leistungsträger mit einbeziehen zu müssen. Für die Geltendmachung aller Unwirksamkeitsgründe wird eine einheitliche Klagfrist von drei Wochen eingeführt.

### **Befristete Beschäftigung**

In den ersten vier Jahren nach Unternehmensgründung können befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden, u. a. um Existenzgründern die Entscheidung für Einstellungen zu erleichtern.

### **Arbeitslosengeld**

In der Arbeitslosenversicherung wird die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld grundsätzlich auf 12 Monate, für Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr auf höchstens 18 Monate begrenzt werden. Durch eine Übertragungsregelung gilt dies für über 55-jährige erst ab dem Jahr 2006.

### **Hartz I und II: Die zentralen Punkte**

Das Gesetzespaket Hartz I und II zur Arbeitsmarktreform lehnt sich an die Vorschläge der Hartz-Kommission an, ohne die Ergebnisse Eins-zu-Eins umzusetzen. Hartz I und II gelten bereits seit Anfang 2003: Mit dem ersten Gesetz wurden die Personal-Service-Agenturen eingeführt und die Zumutbarkeit von Jobs verschärft. Der zweite Beschluss regelt Ich-AGs und Minijobs.

**Die Reform enthält folgende Eckpunkte:**

**Schnellvermittlung:** Wer gekündigt wird, muss dies sofort dem Arbeitsamt mitteilen. Andernfalls werden pro Arbeitstag sieben bis 50 Euro vom Arbeitslosengeld abgezogen - maximal 30 Tagessätze. Verstärkt mobil sein müssen Arbeitslose ohne familiäre Bindungen.

Spätestens ab dem vierten Monat der Arbeitslosigkeit ist bei ihnen ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung zumutbar. Wer eine angebotene Arbeit ablehnt, muss die Unzumutbarkeit nachweisen.

**Personal-Service-Agenturen:** Über die Leiharbeit soll den schwer vermittelbaren Arbeitslosen die schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Zuständig dafür sind die in der Regel privat organisierten Personal-Service-Agenturen (PSA), die an die Arbeitsämter angeschlossen sind.

Der Zeitarbeiter wird zu den Tarifbedingungen der Agentur an andere Firmen entliehen, erhält für sechs Wochen jedoch mindestens ein Entgelt in Höhe seines Arbeitslosengeldes. Ausnahmen sind möglich. Die Dauer des Arbeitsvertrages sollte zwölf nicht Monate überschreiten. In der Arbeitslosen-Statistik sollen die PSA-Beschäftigten in Zukunft gesondert aufgeführt werden.

**Bildungsgutscheine:** Arbeitnehmer, bei denen das Arbeitsamt die Notwendigkeit einer Weiterbildung festgestellt hat, erhalten einen so genannten Bildungsgutschein. Dieser muss innerhalb von drei Monaten bei einem zugelassenen Träger eingelöst werden. Durch die Bildungsgutscheine sollen die Vermittlungschancen verbessert werden.

**Ältere:** Wenn Arbeitslose ab 50 Jahren schlechter bezahlte Tätigkeiten annehmen, erhalten sie Zuschüsse. Das geplante Brückengeld für einen früheren Übergang in die Rente ist nicht mehr Teil der Gesetze. Bis 2006 verlängert wurde die Möglichkeit, Arbeitslose über 52 Jahren befristet einstellen zu können. Arbeitgeber, die Arbeitslose über 55 Jahren einstellen, sind von ihrem Beitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit.

**Arbeitslosen-Unterstützung:** Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe werden ab 2003 von den bisher üblichen Anpassungen an die Entwicklung des Lohnniveaus abgekoppelt. Zusätzlich gibt es weitere Vorbereitungen für die 2004 geplante Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe.

**Mini-Jobs:** Die für die Beschäftigten abgaben- und steuerfreie Verdienstgrenze steigt von 325 auf 400 Euro. Die Abgaben in Höhe von pauschal 25 Prozent werden vom Arbeitgeber entrichtet, bei 400-Euro-Jobs in Haushalten sind dies nur 12 Prozent.

Die neuen Minijobs können auch als Zuerwerb genutzt werden. Von 400 bis 800 Euro steigt die Höhe der fälligen Sozialabgaben stufenweise an. Bis zu einem Betrag von 510 Euro kann der private Arbeitgeber die Aufwendungen für den Mini-Job von der Steuer absetzen.

**Selbstständigkeit:** Die neuen „Ich AGs“ sollen zur Verminderung der Schwarzarbeit und der Arbeitslosigkeit führen. So werden vormalige Arbeitslose, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen, drei Jahre lang vom Arbeitsamt gefördert.

Im ersten Jahr erhält der Existenzgründer einen monatlichen Zuschuss von 600 Euro, im zweiten Jahr 360 Euro und im dritten Jahr noch 240 Euro zu den Sozialbeiträgen. Gefördert werden auch Kleinstunternehmer.

Die Regelungen zur „Ich-AG“ sind bis Ende 2005 befristet.

**Jobzentren:** Zu Gunsten von effizienten und raschen Vermittlungen sollen die bestehenden Arbeits- und Sozialämter in so genannte Jobzentren umgewandelt werden. Sie sind in Zukunft Anlaufstellen für alle Erwerbsfähigen.

**Kapital für Arbeit:** Kleine und mittlere Betriebe können zinsverbilligte Kredite bis 100.000 Euro erhalten, falls sie Arbeitslose einstellen.

## Hartz III und IV: Die zentralen Punkte

Mit den Gesetzesreformen Hartz III und IV sollen zwei wichtige Komplexe geregelt werden. Der Umbau der Bundesanstalt für Arbeit, die künftig Bundesagentur für Arbeit heißen wird und Job-suchende effizienter vermitteln soll (Hartz III) und die Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe, neue Zumutbarkeitsregelungen für Langzeitarbeitslose, Kürzungen der Leistungen und Einrichtung von Job-Centern (Hartz IV). Die Gesetzesentwürfe sind im Bundestag verabschiedet worden. Allerdings kann nur Hartz III ohne Zustimmung des Bundesrates umgesetzt werden. Für das Hartz IV - Gesetz benötigt die Regierung die Zustimmung der CDU bzw. CSU (mit)regierten Länder.

### Die zentralen Punkte der Gesetzesentwürfe sind:

#### Arbeitslosengeld II:

Die bisherige Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe für Erwerbsfähige sollen zum Arbeitslosengeld II zusammengelegt werden. Der Regelsatz soll für Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe einheitlich - ohne Wohngeld - im Westen 345 Euro und im Osten 331 Euro monatlich betragen. Alle fünf Jahre soll dieser entsprechend der Rentensteigerung angeglichen werden. Verwandte ersten Grades (Eltern und Kinder) sollen nicht zu Unterhaltszahlungen verpflichtet werden, bevor Arbeitslosengeld II gezahlt wird. Unterhaltspflichtig in diesem Fall sollen künftig nicht nur Ehe-, sondern auch Lebenspartner sein, die in einer gemeinsamen Wohnung leben.

#### Zumutbarkeit:

Langzeitarbeitslose sollen ab Juli 2004 verpflichtet werden, nahezu jeden Job anzunehmen - auch Minijobs. Um Lohndumping zu verhindern, soll sich der Verdient an ortsübliche Löhne und Gehälter richten. Wer Jobangebote ablehnt, muss Kürzungen beim Arbeitslosengeld von 30 Prozent hinnehmen. Arbeitsunwilligen Jugendlichen bis 25 Jahren kann die Leistung für drei Monate komplett gestrichen werden. Dafür soll es aber ergänzende Sachleistungen geben. Um den Übergang zum Arbeitslosengeld II für bisherige Empfänger abzumildern, wird ein auf zwei Jahre befristeter Zuschlag gezahlt, der nach einem Jahr halbiert wird. Zudem ist ein Kinderzuschuss geplant.

#### Vermögensanrechnung:

Vorhandenes Vermögen wird oberhalb bestimmter Freigrenzen auf das Arbeitslosengeld II angerechnet. Diese Grenzen liegen bei 200 Euro pro Lebensjahr. So bleiben bei einem 50-Jährigen 10.000 Euro unangetastet. Für Vermögen, das der Altersvorsorge nach dem 60. Lebensjahr dient, soll ein zusätzlicher Betrag von 200 Euro pro Lebensjahr geschützt bleiben. Verschont bleiben auch Betriebsrenten, die Riester-Rente oder weitere gesetzliche Förderungen zur Rente sowie selbstgenutztes Wohneigentum.

Der **Umbau der Bundesanstalt** für Arbeit soll als „Bundesagentur für Arbeit“ zum modernen Dienstleister neu organisiert werden. Als zentrale Anlaufstelle für Betreuung und Vermittlung werden flächendeckend Job-center eingeführt, in denen künftig alle Empfänger des neuen Arbeitslosengeldes II betreut werden. Ein Vermittler soll künftig 75 Arbeitssuchende betreuen, statt bisher 350. Erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger sollen übergangsweise wie bisher von den Kommunen betreut werden.

*Barbara Bleicher*



## Sind Ideen der Mitarbeiter erwünscht? oder Ist das DMP- Ideenmanagement in der Krise?

Die Ideenmenge der eingegangenen Verbesserungsvorschläge (VV's) im Jahre 2002 und der erzielte Erstjahresnutzen der durch das DMP- Ideenmanagement erzielt wurde, befindet sich in der Talfahrt. Dieser Trend spiegelt sich in sinkenden Kennzahlen wieder: so wurden 2002 nur noch 3119 neue Ideen von den Mitarbeitern eingereicht. **Ausser in einem Geschäftsfeld, befindet sich das Ideenmanagement seit 2002 im Sinkflug.**

Die wesentlichen Änderungen zeigen sich in der Ideeneingangsmenge und spiegeln sich in der Verteilung der einzelnen Geschäftsfelder wieder.

Verteilung der Verbesserungsvorschläge auf die Geschäftsfelder:

Lufthansa Cargo	14%
Passage Airline	34%
Lufthansa Technik	37%
Zentralressorts	7%
LSG	1%
Sonstige	7%

Die Ideenmenge der eingereichten Verbesserungsvorschläge verminderte sich von 3438 Ideen / 2001 auf 3119 Ideen / 2002 (- 9,3% ).

Lufthansa Cargo (+ 36%), Passage Airline (- 16%), Lufthansa Technik (- 5,2%), Zentralressorts (-33%), LSG (-23%)

### **Der Trend, seine Idee für sich zu behalten nimmt zu!**

Die Ideengeber verweigern sich mehr und mehr.

Wodurch kommt dieser Trendwechsel in Zeiten, in denen sich das Ideenmanagement mit allen seinen Mitarbeitern in außerordentlichem Maße bemüht, mehr Ideen zu bekommen, um Kosten für Material, Arbeitszeit und sonstige Dinge zu senken.

Befragt man die Kollegen /innen so hört man:

„Die Art, wie ich als Ideengeber behandelt werde, ist unzumutbar“ (Nur wenige sind zufrieden.)

„Die VV- Bearbeitungszeiten sind viel zu lang“ (Teilweise Monate, Jahre.)

„Die Gutachter sprechen nicht mit mir und versuchen mit allen Tricks meine

Mitarbeiterprämie klein zu halten, Wirtschaftlichkeitsrechnungen sind nicht nachvollziehbar“

(Zwar wächst die Zahl der vorbildhaften Gutachter, aber leider nicht im angemessenen Tempo.)

„Für meinen Boss gibt es keine VV's, alle Verbesserungen gehören zum Job“- (Positiv eingestellte Führungskräfte, VV – Förderer/-innen, befinden sich leider noch in der Minderzahl.)

**Ich meine, dass die Führungskräfte der Geschäftsfelder, Bereiche, Abteilungen, Gruppen und Teams umdenken sollten. Führungskräfte mit positiver Einstellung zum Ideenmanagement werden benötigt!**

Denn man sagt:

„Die Mitarbeiterkreativität ist das Messsystem für die soziale Kompetenz und die Führungsqualität der Vorgesetzten“-

**Ich meine: „Just do it“; die Mehrzahl der Beschäftigten würde es erfreuen!**



*Gerhard Viergutz*

## *Änderung in der Luftfahrtgesetzgebung Errichtung einer Europäischen Agentur für Flugsicherheit*

---

### **Europäische Agentur für Flugsicherheit (EASA – European Aviation Safety Agency)**

Durch die Verordnung (**EG**) Nr. 1592/2002 des Europäischen Parlaments und des Rates, wurden gemeinsame Vorschriften für die Zivilluftfahrt und die Errichtung einer Europäischen Agentur für Flugsicherheit (EASA) beschlossen.

Diese Agentur nahm ab dem **28.09.2003** ihre Aufgaben in der Europäischen Zivilluftfahrt auf.

Mit Inkrafttreten der Verordnung (**EG**) Nr. 1592/2002 wurde gleichzeitig die Verordnung (EWG) Nr. 3922/91 aufgehoben. Die **JAR 145** wurde somit zum 28.09.2003 ungültig.

Die JAR 145 wird ersetzt durch die Implementing Rule „Maintenance“, Annex **Part 145**. Die Inhalte des Part 145 basieren größtenteils auf der JAR 145.

### **Überführung JAR 145 nach Part 145:**

Alle Genehmigungen und Lizenzen, ausgestellt bis zum Errichten der EASA nach nationalem Recht, müssen nach einem veröffentlichten Terminplan überführt werden.

Bei Unterschieden zwischen der JAR und den neuen Regelungen (z.B. Part 145) entstehen Abweichungen, so genannte „Level 2 Findings“, die innerhalb eines Jahres durch die JAR 145 Maintenance Organization behoben werden muss.

Beispiel: Part 145 fordert ab 28.09.2003 eine *EASA Form One*.

### **Übergangsregelungen:**

Genehmigungen, die auf Basis einer JAR erteilt wurden, werden im Sinne der Verordnung (**EG**) Nr. 1592/2002 als Part 145 Genehmigung interpretiert.

Genehmigungen, die ein Verlängerungsdatum aufweisen, dürfen noch bis zum 28.09.2005 ausgestellt werden.

### **Forderungen an die Part145 (JAR145) Maintenance Organization:**

Ab **28.09.2006** können JAR 66 Qualifikationen (AML) und nationale Qualifikationen (PvL) durch die Part 145 Maintenance Organization nicht mehr als Qualifikationsnachweis akzeptiert werden.

Das bedeutet:

- etwaige interne Freigabeberechtigungen von JAR 145 Instandhaltungsbetrieben verlieren ab dem **28.09.2006** ihre Gültigkeit.
- Protected Rights können nur noch bis **28.09.2006** angemeldet werden.

Grundsätzlich lassen sich alle Qualifikationen (JAR 66 oder National) nach in Kraft treten des Part 66 in eine neue Part 66 Lizenz umwandeln.

Die Umwandlung einer Lizenz ist nach in Kraft treten des Part 66 (**ab 28.09.2005**) jederzeit möglich und hat kein Zeitlimit.

Für die Umwandlung der Lizenzen ist zuerst der Inhaber und dann erst die Part 145 Maintenance Organization zuständig.

Die Part145 Maintenance Organization muss jedoch für die Aufrechterhaltung seiner Betriebsgenehmigung **ab 28.09.2006** über ausreichend nach Part 66 qualifiziertes Personal verfügen.

Personal der Part 145 Maintenance Organization, **welches mit Instandhaltungsaktivitäten in Berührung** kommt, ist bis **28.09.2006** in Human Factors zu schulen.

---

*Arbeitsgruppe der VL (JAR - ECAR)*



### 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: _____
Krankenkasse: _____	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

Diese Daten werden EDV-mäßig gespeichert

### 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, Werner Zielina

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

Gesamtherstellung:  
Böhm Werbeservice  
Neue Strasse 4  
65599 Dornburg-Thalheim