



# MAGAZIN

Ausgabe 04/2016

- Vorwort des Vorsitzenden
- VL Delegiertenversammlung
- Tarifverhandlung HAM WM
- DLH Bilanz 3. Quartal
- Überholspur fehlt

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)

© Andre Hamann/fotolia



# VORWORT

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott

## Liebe Mitglieder,

### liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich begrüße Sie recht herzlich zur letzten Ausgabe unseres VL-Magazins in diesem Jahr.

Ein ereignisreiches und spannendes Jahr neigt sich dem Ende zu, wobei die Worte „ereignisreich“ und „spannend“ im Zusammenhang mit den Entwicklungen im Lufthansa Konzern alles andere als positiv belegt sind.

In allen Geschäftsfeldern und an allen Fronten sind unsere Vertreterinnen und Vertreter in den Betriebsratsgremien und Tarifkommissionen fast pausenlos damit beschäftigt, mit der Geschäftsleitung um Lösungen zu ringen, Arbeitsplätze zu erhalten, Auslagerungen zu vermeiden und eine immer weitere Aushöhlung unserer Tarifverträge zu verhindern. Trotz zahlreicher, bereits durchgeführter Maßnahmen in den einzelnen Bereichen hat der Vorstand den Abbau vieler hunderter Arbeitsplätze im gesamten Konzern angekündigt. Diesen Arbeitsplatzabbau sozialverträglich zu gestalten und betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern ist das oberste und wichtigste Ziel der Betriebsräte und Tarifkommissionen.

Sicherlich stoßen nicht alle Vereinbarungen, die bisher getroffen wurden, auf große Gegenliebe und Verständnis in der Belegschaft. Ich denke aber, keiner unserer ehrenamtlichen Vertreter in den betrieblichen und tariflichen Gremien hat es sich hierbei einfach gemacht und wird es auch in Zukunft sicherlich nicht tun. Hier ist immer die Verantwortung für viele Menschen im Vordergrund und die Frage muss ehrlich und schonungslos beantwortet werden, welchen „Gegenwert“, welchen Nutzen zu Gunsten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen jedes einzelne Zugeständnis an den Arbeitgeber hat.

Die Tatsache, dass es bei diesen Analysen immer wieder die unterschiedlichsten Meinungen und Vorstellungen gibt, liegt auf der Hand, denn etwas „herzugeben“ fällt niemandem leicht und so vielfältig die Menschen in unserem Unternehmen eben sind, so

unterschiedlich werden die Ergebnisse auch bewertet und entsprechend kritisiert.

Nun, die Stimmung in unserer Lufthansa ist denkbar schlecht, in allen Bereichen, in allen Geschäftsfeldern und bei allen Mitarbeitergruppen, egal ob Boden, Kabine oder Cockpit.

Ob ein Dienstleistungsunternehmen wie das unsere, sich eine derart „negative Zufriedenheit“ in der Belegschaft auf Dauer leisten kann ist mehr als fraglich.

Sicherlich wissen auch wir, dass der Konkurrenzdruck in unserer Branche immer stärker wird. Es ist aber an vielen Stellen auch ein Wettbewerb mit unlauteren Mitteln, dem unsere Regierung in Berlin tatenlos zuschaut, das einem Angst und Bange wird: Arbeitnehmerrechte und ordentliche Tarifverträge sind gerade bei den arabischen Fluggesellschaften weitgehend unbekannt, andere umgehen alle möglichen Regelungen zum Thema Arbeitszeit, Tarifverträge und Steuern durch die abstrusesten Konstrukte und eine in Europa einmalige, nur in Deutschland geltende Luftverkehrssteuer erhöht den Kostendruck unnötig immer weiter.

Auch im Technikbereich ist der unerbittliche Konkurrenzkampf langsam, aber nun immer sichtbarer entbrannt: Es gibt immer mehr Billiganbieter im Ausland, die auf den Markt streben und nun überlegen auch die Flugzeughersteller, ihren Kunden das „rundum sorglos“ Paket anzubieten.

Ja, wir wissen um das Umfeld und um die Wettbewerbssituation in der Luftverkehrsbranche. Es verfestigt sich aber immer mehr der Eindruck, die Zeche sollen einzig und alleine die Tarifbeschäftigten tragen!

Wie tief der Frust bei den Kolleginnen und Kollegen sitzt, zeigt ein Leserbrief, der uns aus Hamburg erreicht hat. Eigentlich handelt es sich hierbei mehr um einen offenen Brief eines VL-Mitglieds an den Betriebsrat der Lufthansa Technik AG in Hamburg.

Wir haben sehr lange und auch kontrovers in unserem Redaktionsteam diskutiert, ob wir dem Wunsch nachkommen sollen, diesen Brief in unserem VL-Ma-

gazin zu veröffentlichen. Die Meinungen hierzu waren sehr unterschiedlich, denn dieser Brief entspricht nicht unbedingt unserer Tradition, Kritik fair, sachlich und möglichst emotionsfrei zu äußern, da wir auf einen dauerhaften und konstruktiven Dialog hohen Wert legen.

Dem gegenüber steht aber auch die Meinungsfreiheit, die selbstverständlich auch bei uns einen hohen Stellenwert hat und wir die Meinung unserer Mitglieder nicht zensieren dürfen und auch nicht zensieren wollen.

Von daher bitte ich Sie alle, diesen Brief als das zu bewerten, was er ist: Die Meinung eines betroffenen Kollegen im Bereich HAM WM 4, der nach unseren Informationen keine Einzelmeinung darstellt und einen Teil der Stimmung in diesem Bereich widerspiegelt. Diesen Brief finden Sie auf Seite 18 in diesem Heft.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am 31.10.2016 fand in Groß-Gerau unsere jährliche Delegiertenversammlung statt, in dessen Verlauf auch der geschäftsführende Bundesvorstand neu gewählt wurde. Die Mitglieder des „alten“ Bundesvorstandes haben sich noch einmal zur Wahl gestellt und wurden von den Delegierten in ihren Ämtern bestätigt. Für dieses Vertrauen möchte ich mich, auch im Namen meiner beiden Kollegen Werner Zielina und Reinhard Bind, recht herzlich bedanken.

Wir werden auch in den kommenden zwei Jahren alles daran setzen, Ihre Interessen in allen Gremien, in denen wir die Vereinigung Luftfahrt repräsentieren, zu Ihrem Wohl bestmöglich zu vertreten.

Bei allem Engagement jedoch brauchen alle ehrenamtlichen Mitglieder in den Betriebsratsgremien und Tarifkommissionen unbedingt Ihre Unterstützung. Von daher möchte ich an dieser Stelle nochmals um Ihre Mitgliedschaft in der Vereinigung Luftfahrt / ver.di werben.

Die kommenden Jahre werden mit Sicherheit nicht ruhiger und die Herausforderungen nicht leichter, von

der Seite ist eine gut organisierte Belegschaft die Basis eines erfolgreichen Handelns Ihrer Arbeitnehmervertreter!

In diesem Sinne wünsche ich, im Namen des gesamten Bundesvorstandes, Ihnen, Ihren Familien und Freunden erholsame Feiertage und einen guten Start in das Jahr 2017!

## Bleiben Sie gesund!

Herzlichst Ihr

*Frank Schott*

Bundesvorsitzender



# VL bleibt bei bewährter Mannschaft

Am 31. Oktober 2016 eröffnete der Bundesvorsitzende Frank Schott um 15.00 Uhr die diesjährige satzungsgemäße Delegiertenversammlung der Vereinigung Luffahrt für das Geschäftsjahr 2015. Er begrüßte die Delegierten, die aus den Ortsverbänden gewählten und entsandten Vertreter unserer Mitglieder, in den Räumen der Vereinigung in Groß-Gerau.

Frank Schott ging in seiner Jahresbilanz insbesondere auf die Entwicklungen im Lufthansa-Konzern und die Tarifrunde 2015 ein, die zwar noch eine Lohnerhöhung mit sich brachte, aber auch schon viele negative Ausblicke auf das Jahr 2016 ankündigte. Leider muss auch die Vereinigung Luffahrt, wie viele andere Organisationen, Parteien und Gewerkschaften feststellen, dass uns immer mehr Mitglieder den Rücken kehren und neue Beitritte diese Lücke nicht mehr schließen. Es ist nicht nur ein gesellschaftliches Phänomen, wenn wegen vermeintlich schlechter Tarifverträge Mitglieder austreten, statt ihrer Gewerkschaft den Rückhalt für eine starke Position am Tariftisch zu sichern. Immer schwächer werdende Kraft verlockt zu ständig radikaleren Arbeitgeberangriffen auf unsere Tarifverträge. Können die nicht abgewehrt werden, müssen auch die sog. „Trittbrettfahrer“ umdenken – denn sie bekommen nicht nur Vorteile sondern auch Nachteile „geschenkt“.

In der Aussprache zu den Geschäftsberichten kam es in ausführlichen Redebeiträgen zu heftigen Kritiken an der derzeitigen Vorgehensweise des LHT-Vorstands und dessen Forderungen an seine Mitarbeiter, im Besonderen bei WT und derzeit bei HAM WM4. Leider richtet sich der große Unmut in der Belegschaft auch gegen ver.di.

Im weiteren Verlauf der Versammlung legte der Bundesschatzmeister Reinhard Bind seinen Geschäfts-

bericht vor. Den Finanzen der VL wurde nach Prüfung durch Sigi Seeger eine fehlerfreie Führung bestätigt und der Bundesvorstand wurde nach entsprechendem Antrag für das Geschäftsjahr 2015 einstimmig entlastet.

## Neuwahlen

Routinemäßig war in diesem Jahr die Neuwahl des Bundesvorstands durchzuführen. Der Wahlleiter Günther Veith hatte dieses Mal eine leichte Aufgabe. Dem Vorschlag, das bewährte Team auch die nächsten zwei Jahre die Geschicke der VL führen zu lassen, war die Versammlung einstimmig gefolgt. Somit stellen, nach Erklärung ihrer Bereitschaft, Frank Schott als VL-Bundesvorsitzender, Werner Zielina als sein Stellvertreter und Reinhard Bind als Bundesschatzmeister (mindestens) bis zur Delegiertenversammlung 2018 erneut die Führungsmannschaft der VL.

Dirk Borgas muss seine Tätigkeit als Rechnungsprüfer satzungsgemäß beenden. Als neue Rechnungsprüferin für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 wurde Ines Mühlenbrock aus dem Ortsverband Hamburg an die Seite von Siegfried Seeger gewählt.

Den Abschluss der Versammlung bildeten, wie üblich, Mitteilungen zu aktuellen Tarifthemen (Frank Schott) und zur wirtschaftlichen Lage des Lufthansa-Konzerns (Werner Langendörfer).

Der alte und neue Bundesvorsitzende beendete um 17.30 Uhr die zügig durchgeführte, harmonische Sitzung, dankte den Teilnehmern für die konstruktive, auch kritische Mitarbeit und wünschte allen eine angenehme Heimreise.

VL-Redaktion



# Der Nächste bitte!

## Verhandlungen HAM WM4

Kaum waren die Tarifverhandlungen zur Zukunft der Triebwerksüberholung WT mit erheblichen Zugeständnissen, aber immerhin einer Sicherung der Arbeitsplätze bis Ende des Jahres 2026 zu Ende gegangen, hatte die LHT die nächste Baustelle aufgemacht – nun war WM4 „Aircraft Base Maintenance“ mit seinen 408 Beschäftigten dran. Bis auf 4% sind dort alle Tarifmitarbeiter, davon 188 in der Vergütungsgruppe 3B. Der Stundensatz für die Produktion lag im Oktober 2016 bei 99 €, davon 53€ an Lohn- und Lohnnebenkosten. Damit schrieb WM4 im Geschäftsjahr 2015 rund 5 Mio. € Verlust, der sich im Jahr 2016 mehr als verdoppeln würde. Die vorhersehbare Einlastung würde ohne Gegensteuerung bis zum Jahr 2020 um ein Drittel absinken. WM-Ziel war und sei es, einen Kostensatz von 69 € zu erreichen.

Bei WM4 heißt die Devise „One step ahead“. Das hatte schon mal nicht geklappt, denn WT war schneller. Aber auch als Zweiter im Wettrennen der Absenkungen auf Tarif- und Betriebsebene gab es erstens wieder Zeitdruck (Ziel 30.09.2016) und zweitens auch erhebliche Forderungen. Um die derzeitige Lücke von 30 € zu schließen, wünschte sich der Arbeitgeber vom Betriebsrat neue Schichtpläne und Vereinbarungen zur Flexibilität. Auf Tarifebene lag die Arbeitszeitverlängerung auf 39,5 Stunden/Woche ohne Lohnausgleich ganz vorne. Wie schon bei WT sollten die Zusatzregelungen zur Schichtzulage und höhere Zeitzuschläge aus dem MTV (alt) dauerhaft entfallen, hier aber ohne Kompensation. Die 2015 von ver.di ausgehandelte Vergütungserhöhung von 2,20% ab 1. Januar 2017, die schon durch die WT-Regelung auf 1,80% LHT-weit gesenkt worden war, sollte nun auch bei WM4 weiter auf 0,33% abgesenkt werden. Es sollten auch Verhandlungen zu spezifischen Tätigkeitsmerkmalen zu Sparpotentialen führen, wenn sie mit der Überleitung der Bestandsmitarbeiter zum 1. Januar 2018 eingeführt werden sollten.

Im Gegenzug war der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für nur fünf Jahre angeboten worden; und der auch noch mit einem Sonderkündigungsrecht nach bereits zwei Jahren!

So begann der Auftakt der Tarifverhandlungen am 8. September 2016, gefolgt von einer ganzen Reihe von Verhandlungsterminen, alle noch im gleichen Monat. Nachdem der Arbeitgeber nicht auf ergänzende Abmilderungsforderungen der ver.di-GFTK eingegangen war und auf seinen Vorstellungen uneingeschränkt beharrte, blieben die Verhandlungen auch am 29. September 2016 erfolglos. Am 13. Oktober 2016 hatte der Stv. Betriebsratsvorsitzende der LHT Hamburg die bereits am 11. August 2016 im Gremium vorsorglich beschlossene Betriebsvereinbarung „Zu-

kunft WM4“ ohne Zeitnot vorzeitig unterzeichnet. Formal ist sie damit auch in Kraft – auch wenn keine Gegenleistungen am Tariftisch erreicht werden können! In einer Abteilungsversammlung am 1. November 2016 wurde dieses Vorgehen durch die anwesenden betroffenen Mitarbeiter heftig kritisiert. Der Arbeitgeber argumentierte, auch zukünftig müsse der Preisverfall durch Lohnabsenkung kompensiert werden. Viele erzürnte Mitarbeiter forderten die ver.di-Verhandlungskommission auf, die Alt-Bestandteile des MTV zu verteidigen und weiteres Tarifsplitting zum Nachteil einzelner Abteilungen strikt abzulehnen. Sie dokumentierten dies mit vielen hundert Unterschriften auf diversen Listen.

Zunächst ging es dann aber am 4. November 2016 erneut an den Tariftisch. Beide Seiten deuteten an, weiter verhandeln zu können, wenn entsprechende Entgegenkommen in ihren jeweiligen Forderungen erkennbar werden. Aufgrund eines sog. „Last Call“ des Arbeitgebers traf man sich noch einmal am 11. November 2016 in Hamburg zu einer weiteren Runde. Nachdem der Arbeitgeber kein weiteres Entgegenkommen bei den geforderten Gegenleistungen zeigte, wurden die Verhandlungen am Nachmittag von ver.di und LHT ergebnislos abgebrochen.

Die LHT hatte schon im Vorfeld für den Fall der Nichteinigung einen kurzfristigen Schließungsplan für den „Sanierungsfall“ WM4 angekündigt. Gepaart mit den angebotenen nur sehr kurz geltenden Sicherungszugeständnissen könnte man vermuten, dass der Arbeitgeber die endgültige Schließung als sein eigentliches Ziel verfolgt, auch wenn für 2017 noch drei A380 zur Überholung anstehen.

*Werner Langendörfer*

© Clourres.pic/fotolia



# DLH Bilanz 3. Quartal 2016

Ausblick wieder verbessert - Finanzstabilität erhöht



© Zerbor/fotolia

Der Konzernvorstandsvorsitzende und Interimsfinanzvorstand (bis 31.12.2016) Carsten Spohr hatte am 2. November 2016 die Zwischenbilanz für die ersten neun Monate des Jahres 2016 und die Quartalszahlen Juli-Oktober der Presse und der Öffentlichkeit vorgestellt.

Als „wesentliche Ereignisse“ im Berichtszeitraum wurden der Wet-Lease von bis zu 40 Air Berlin Flugzeugen ab Sommerflugplan 2017, die vom Aufsichtsrat genehmigte und am Anfang 2017 geplante Übernahme der letzten 55% Anteile an Brussels Airlines, das kommerzielle Joint Venture mit Air China und der langfristige Tariffrieden? mit UFO genannt.

Die Verkehrserlöse sanken im Vergleich zu den ersten 9 Monaten 2015 um 4,7% auf 18,7 Mrd. € und führten zu den um 3,7% geringeren betrieblichen Erträgen von 25,5 Mrd. €. Die Geschäftsfeldanteile setzten sich aus 74,1% Passage Airlines, 11% Technik, 8% Catering, 6,1% Logistik und 0,8% Sonstige zusammen.

Die betrieblichen Aufwendungen gingen um 6,7% zurück: Der Gesamt-Materialaufwand betrug 12.869 Mio. € (-3,3%) und setzte sich vor allem aus 3.696 Mio. € für Treibstoff (-17,8%) und 4.373 Mio. € an Gebühren (+1,3%) zusammen. Aufgrund des Verkaufs der IT-Infrastruktur an IBM stiegen die bezogenen IT-Leistungen um 7,9% auf 206 Mio. €.

Der Personalaufwand ging bei 3,2% mehr Personal um 11,5% auf 5.221 Mio. € und die sonstigen betrieblichen Aufwendungen um 12,9% auf 3.896 Mio. € zurück.

Der EBIT verbesserte sich um 40,1% auf 2,3 Mrd. €. Der um die positiven Effekte aus der geänderten Altersversorgung Kabine (einmalige Rückstellungsaufhebung 713 Mio. €) bereinigte Adjusted Ebit sank um 0,7% auf 1,7 Mrd. €. Die Pensionsrückstellungen steigen wegen des erneut niedrigeren Diskontierungszinssatzes auf 10.537 Mio. €.

## Geschäftsfelder

Bei den **Passage Airlines** ist ein deutliches Mitarbeiterwachstum bei den „Töchtern“ und ein deutlicher Rückgang bei der „Mutter“ festzustellen: Gesamt 54.592 Mitarbeiter (-0,6%), zusammengesetzt aus DLH 35.259 (-5,0%), SWISS 9.520 (+9,4%), Austrian 6.336 (+7,1%) und Eurowings 3.477 (+7,8%).

Der Adjusted EBIT der Passage Airline Group von 1.406 Mio. € (+4,1%) setzt sich aus 955 Mio. € (+23,1%) der DLH, 329 Mio. € (-12,3 %) der SWISS, 79 Mio. € (+29,5 %) der Austrian Airlines und -35 Mio.€ der Eurowings zusammen.

Die Gesamtinvestitionen der Airline Group betragen 1.306 Mio. € (-24,9 %).

Im Geschäftsfeld **Logistik** ist die Marktschwäche weiterhin deutlich zu spüren. Der Adjusted EBIT sank von 35 Mio. € auf minus 69 Mio. €. Die Investitionen wurden um 72,4% auf 29 Mio. € zurückgefahren während die Mitarbeiterzahl um 2 % auf 4.731 angewachsen ist.

Auch in der **Technik** ist die Belegschaft (vornehmlich im Ausland) auf 20.754 (+1,8%) gestiegen. Die Investitionen erhöhten sich um 75,6% auf 137 Mio. € und der Adjusted EBIT sank um 8% auf 366 Mio. €. Es wurde für die Jahre 2016 und folgende Kundenverträge im Volumen von 3,9 Mrd. € abgeschlossen. Die Zahl der betreuten Flugzeuge mit Exklusivverträgen stieg um 9,2% auf 4.006. Die mengenbedingten Umsatzerlöse von 3,8 Mrd. € (+2,3%) konnten den Preisverfall (noch) überkompensieren.

Im Geschäftsfeld **Catering** ist ein um 5,3% erhöhtes Adjusted EBIT mit 80 Mio. € zu verzeichnen. Die Segmentinvestitionen wurden um 36,5% auf 45 Mio. € reduziert. Die Mitarbeiterzahl wuchs um 7,2% auf 36.037 im In- und Ausland.

Im Bereich „**Sonstiges**“, in dem u.a. die Konzernzentralfunktionen bilanziert werden, wurden 16 Mio. € (+60%) investiert, die Belegschaft auf 8.078 (+39,6%) erhöht und der Adjusted EBIT von minus 191 auf minus 104 Mio. € um 45,5% verbessert.

Weitere Zahlen entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht.

## Ausblick

Der Konzernvorstand verändert unter Berücksichtigung diverser Risiken und Prognosen, auch der weiteren Reduzierung der Treibstoffkosten um ca. 140 Mio. € im 4. Quartal und nochmaligem Yield-Verfall, nun seine Adjusted EBIT-Voraussage 2016 von der erst kürzlich abgesenkten Annahme „unter Vorjahr“ auf „in etwa auf Vorjahresniveau“.

Unter Berücksichtigung der „Sondereffekte“ Treibstoffkosten und der Rückstellungsaufhebung wird das Ergebnis 2016 zwar in Zahlen gut ausfallen, dauerhaft beruhigend wird es aber nicht wirken.

Zusammengetragen und kommentiert von

*Werner Langendörfer*



# Ausflottung der B-737 „Bobby“ ade

Am 19. Februar 1965 startete Boeing das Programm der 737 und gab gleichzeitig die Bestellung von 19 Flugzeugen für den Erstkunden Lufthansa bekannt. Die Deutsche Lufthansa AG suchte damals ein wirtschaftliches Kurzstreckenflugzeug und hatte einen gewissen „Druck“ auf Boeing ausgeübt, ein solches auch zu entwickeln.

Der Erstflug der Boeing 737-100 fand am 9. April 1967 statt. Insgesamt wurden 30 Maschinen dieses Typs gebaut. Davon wurde die erste und weitere 21 bei der Lufthansa in Dienst gestellt.

In der Folge beschaffte Lufthansa in den vergangenen 22 Jahren bis 1989 148 Stück der verschiedensten zweistrahligen B737-Modelle. Darunter waren auch Exoten, wie die Version 737-230QC, deren 6 die LH am Tag Passagiere und in der Nacht Fracht fliegen ließ. Seit 1986 flog Lufthansa die Versionen 737-300 und -500 in der Kurz- und Mittelstrecke. Die neueren Modelle, wie z.B. die Boeing 737 NG oder Boeing 737 MAX kamen und kommen bei LH nicht zum Einsatz.

Das bekannteste LH-Flugzeug dieses Typs ist die Boeing 737-200 D-ABCE „Landshut“. Sie wurde am 13. Oktober 1977 auf dem Weg von Palma de Mallorca nach Frankfurt von vier Terroristen entführt. Auf der folgenden Odyssee wurde der Flugkapitän Jürgen Schumann in Aden ermordet. Am 18. Oktober 1977 befreite die GSG9 innerhalb von sieben Minuten in Mogadischu die Geiseln, ohne dass es vor Ort weitere Opfer gab.

© Fotodatenbank/LH



Am 10. August 1989 wurde drei Monate vor dem endgültigen Mauerfall der erste Linienflug mit der „Reutlingen“ von Frankfurt nach Leipzig durchgeführt. Insgesamt lieferte Boeing von 1967 bis zum September 2016 9.213 von 13.563 bestellten B737-Maschinen aus. Wie erfolgreich dieses Flugzeug war und ist zeigte z.B. die Statistik des Jahres 2013. Weltweit waren damals im Schnitt über 2.000 Boeing 737 gleichzeitig in der Luft und alle zwei Sekunden war eine B737 gestartet oder gelandet.

Ohne je einen schwerwiegenden Unfall erlitten zu haben, schieden mit Ende des Sommerflugplans 2016 die letzten B737 aus dem Linienbetrieb der Lufthansa aus. Den allerletzten Linienflug von Nürnberg nach Frankfurt landete der Flottenchef Ulrich Pade am 29. Oktober 2016 um 19.53 Uhr und wurde vom Konzernchef Carsten Spohr in Empfang genommen. Am 31. Oktober 2016 verabschiedete Lufthansa die 737 mit der D-ABEC auf einem Sonderflug von Frankfurt nach Hamburg offiziell, auch um der Technikbasis ade zu sagen. Die verbliebenen Flugzeuge werden nach Florida überführt und verkauft.

Damit ist zwar die „fliegende“ Ära der B737 im Lufthansa-Konzern beendet, aber die Wartung von Maschinen des Typs Boeing 737 wird für andere Airlines weiter bei der LHT in Berlin-Schönefeld angeboten.

*Werner Langendörfer*

# Vater der 747

Joe Sutter verstorben

Am 30. August 2016 ist die Boeing-Legende Joe Sutter, der „Vater“ der B747, im Alter von 95 Jahren an den Folgen einer Lungenentzündung in Bremerton, Staat Washington USA, verstorben.

Joe Sutter, der 1921 (fünf Jahre nach der Boeing-Gründung) geboren wurde, hatte bis 1943 Luft- und Raumfahrttechnik studiert und war anschließend im 2. Weltkrieg bei der US-Navy. Nach Ende des Krieges arbeitete er zunächst bei Douglas-Aircraft, weil man ihm dort mit 210 USD! monatlich 10 USD mehr zahlte, als beim Konkurrenten. Im Februar 1946, jetzt bei Boeing in Seattle, arbeitete er am letzten Propellerflugzeug der Firma – dem Stratocruiser. In seiner weiteren beruflichen Karriere arbeitete er an der B367-80, die später zur B707 wurde. Dann stand die Entwicklung und Konstruktion der B727 auf seinem Programm als 2. Chefingenieur und anschließend die von Lufthansa gewünschte B737, die bis heute das meistverkaufte Verkehrsflugzeug der Welt ist.

Im Jahr 1965 wurde er Chefdesigner für das erste Großraumflugzeug, die B747, genannt Jumbo-Jet. Den „Incredibles“, wie sein Team genannt wurde,

gelang die von PanAm als Erstkunden gewünschte Entwicklung der B747 von der Startskizze bis zum Rollout in nur 29 Monaten. PanAm-Chef Juan Trippe wollte zunächst ein 400-sitziges Flugzeug mit zwei Decks. Sutter beharrte aber auf seiner Vorstellung eines Decks mit einem Doppelgang. Und so ist die B747 auch bis heute rund 1.550-mal gebaut worden. Später hat er auch noch an der B757 und B767 mitgewirkt.

Joe Sutter ging 1986 mit 65 Jahren in den Ruhestand, blieb aber bis zu seinem Lebensende mit Boeing eng verbunden.

VL Redaktion



© Credit@Boeing.file

# Ehrung für Helmut Schmidt

Am 21. Januar 2016 hatte die Hamburger Bürgerschaft dem Beschluss der Gesellschafterversammlung und des Aufsichtsrats zugestimmt, dem Hamburger Flughafen den Namenszusatz „Helmut Schmidt“ hinzuzufügen.

Am 10. November 2015 war der frühere Bundeskanzler Helmut Schmidt im Alter von 96 Jahren verstorben. An seinem 1. Todestag haben der Bürgermeister der Hansestadt, Olaf Scholz und einige Ehrengäste in einer kleinen Feierstunde den Ehrenbürger und Ehrenvorsitzenden des Flughafen-Aufsichtsrats dadurch zusätzlich geehrt, dass der Flughafen zukünftig offiziell „Hamburg Airport Helmut Schmidt“ heißt. Ein entsprechender Schriftzug (8,65 m breit und 85 cm hoch) ist bereits am Terminal montiert worden.

Große Portraitschilder des berühmten Hanseaten führen zum Terminal 2, in dem zeitgleich eine Ausstellung eröffnet wurde, die das Lebenswerk des Ex-Bundeskanzlers sowie seiner 2010 verstorbenen Frau Loki, die ebenfalls Ehrenbürgerin der Stadt Hamburg ist, zeigt.

Auch andere deutsche Flughäfen führen bekannte Politiker, einen Flugpionier und einen Künstler in ihrem Namenszug:

„Flughafen Stuttgart – Manfred Rommel Flughafen“

Flughafen Berlin Brandenburg „Willy Brandt“ (noch nicht eröffnet)

Flughafen Berlin-Tegel „Otto Lilienthal“

Flughafen Nürnberg „Albrecht Dürer“

VL-Redaktion



# Strategien des zufriedenen Menschen

...oder gönnen Sie ihren grauen Zellen auch eine Pause.

Ist Ihnen der Umgangston in Ihrer Umgebung zu rau? Kreisen Ihre Gedanken ständig um Ihre Probleme? Können Sie deshalb schon nicht mehr gut schlafen? Haben Sie nicht mehr so viel Lebensfreude?

Es gibt kleine Strategien, die Sie die heutige Ellbogengesellschaft besser ertragen lassen.

Wissenschaftlich belegt ist, wer täglich 15 Minuten meditiert ist ein zufriedener, ausgeglichener Mensch. Die einfachste Übung ist: 15 Minuten auf den eigenen Atem zu achten. Wie strömt die Luft in meine Nase, durch die Luftröhre in die Lungen. Wie verteilt sich der Sauerstoff, die Energie, bis in meine Zehen. Wie strömt die verbrauchte Energie wieder aus mir heraus.

Die Universität California hat 2014 erforscht, dass unser Gehirn keine Kraftreserve hat, sondern dass wir den Akku täglich neu laden müssen. Am besten alle zehn Stunden. Da das Gehirn auch im Schlaf in unseren Träumen arbeitet, sollten wir zusätzlich 15 Minuten in den Akku unseres Gehirns investieren. Belohnt werden wir damit, dass wir Erlerntes besser rekapitulieren und miteinander verquicken können. Dadurch können wir Fragestellungen schneller lösen. Die Qualität unserer Arbeit wird erhöht und wir sind mit den Ergebnissen zufriedener. Das wiederum motiviert Sie für neue Aufgaben. Schützt gegen Depressionen und lässt Sie besser schlafen.

Zu empfehlen sind auch autogenes Training oder Entspannung nach Jacobson. Diese Entspannungsmethoden können in Kursen an den Volkshochschu-

len oder von den Krankenkassen erlernt werden. Für die Fortgeschrittenen gibt es Yoga und Qi Gong. Das Nonplusultra ist, nach dem Sport zu entspannen.

Sie sollten sich für sich selbst etwas Zeit nehmen und in sich hineinhorchen und erkunden, was Sie eigentlich stört. Nur wer erkannt hat, was nervt, kann sich dessen auch erwehren. Aber lassen Sie sich nicht ärgern. Erkunden Sie nur was Sie stört und nicht darüber aufregen, nur zur Kenntnis nehmen. Beim nächsten Mal können Sie Ihrem Kollegen in ruhigem Ton aber bestimmt sagen, was er besser machen könnte.

Die Stärkung des Selbstwertgefühls ist eine ganz wichtige Komponente, die eigenen Belange ruhig durchzusetzen. Schreiben Sie einmal auf, was Sie in Ihrem Leben schon alles erreicht haben? Worauf sind Sie besonders stolz? Vielleicht denken Sie jeden Abend einmal darüber nach, über was Sie sich an diesem Tag besonders gefreut haben oder wofür Sie besonders dankbar sind.

Mit dem gestärkten Selbstwertgefühl und den Erkenntnissen, was Sie besonders stört, können Sie ruhig und gelassen bei Ihren Mitmenschen den Sachverhalt artikulieren und um Abhilfe bitten. Aber Achtung, unsachliches Geschimpfe wird eher als Schwäche ausgelegt und Sie werden noch mehr geärgert. Ein ruhiger aber bestimmter Ton kommt immer besser an und dem wird auch eher nachgekommen.

Und schon ist das Leben wieder lebenswert.

*Uta Dechert*



# Ratioschutzabkommen - eine Absicherung zum Arbeitsplatzverlust



© K.C./fotolia

Als unser ver.di-Gewerkschaftssekretär, Frank Hartstein, während der Betriebsversammlung im Sommer über die Wichtigkeit dieses Tarifwerkes referierte, verstummte jedes Gemurmel im Saal abrupt und verharrte dann in einem anhaltenden „lauten“ Grübeln. Dass dem Wort Rationalisierungsschutz bei der Lufthansa Technik AG einmal so viel Substanz beigegeben werden würde, hatten die wenigsten vermutet. Alle horchten auf und selbst das Atmen hätte wahrgenommen werden können, so ruhig war es im Flugzeughangar auf der Hamburger Werft.

Die Belegschaft hatte sofort verstanden, dass es hier um das substantiell wichtige Thema „Kündigungsschutz“ geht, nämlich um den Fortbestand der Beschäftigungsverhältnisse derer, die schon länger als 15 Jahre im Lufthansa Konzern tätig sind bzw. bisher waren. Aber plötzlich, und niemand hatte damit gerechnet, eröffnete der Gewerkschaftssekretär, dass dies nur den Gewerkschaftsmitgliedern im Unternehmen vorbehalten sei.

## Die Halle stand plötzlich Kopf!

Waren doch alle Kritiker der Gewerkschaften nun auch hell wach, weil sie sich jetzt unsicher waren, ob man, wenn man nicht gewerkschaftlich organisiert ist, trotzdem unter den Schutz des Rationalisierungsschutzabkommen fällt.

Und genau da prallen die unterschiedlichen Meinungen aufeinander, die selbst Juristen beschäftigen. Es ist nach unterschiedlichen Rechtsauffassungen nicht

klar, ob sich die Wirkung des „Ratioschutzes“ auf alle Kolleginnen und Kollegen entfaltet, die schon länger als 15 Jahre im Unternehmen sind oder er wirklich nur den organisierten Kolleginnen und Kollegen vorbehalten bleiben soll.

Frank Hartstein hat sicher gemeint, und das ist auch die Auffassung der Vereinigung Luftfahrt, dass der Arbeitgeber in den Arbeitsverträgen aller tariflichen Mitarbeiter die Anwendung der Tarifverträge zwar zusichert, aber nur Gewerkschaftsmitglieder den Anspruch haben, Rechte aus **ihren** Tarifverträgen auch einklagen können.

Fakt bleibt aber, dass in der heutigen Zeit, in der Arbeitsplätze trotz guter Betriebsergebnisse geopfert werden, Trittbrettfahren nicht en vogue ist. Es darf nicht sein, dass die Mentalität, „*Lieber Klaus, geh Du voraus und kämpfe für uns*“, weiter an der Tagesordnung bleibt. Insofern ist ein wenig Unsicherheit vielleicht doch heilsam! Ehrlich gesagt, Leute, organisiert Euch und unterstützt mit Eurer/Deiner Mitgliedschaft den gewerkschaftlichen Gedanken zum Wohl von uns allen.

Ein Gedanke von

*Jörg Deike*

# Digitalisierung, die große Arbeitsplatzgefahr?

Analysten prophezeien den Industrienationen schon lange, behutsamer im Umgang mit dieser Technologie zu werden und nicht zu vertrauensselig damit zu arbeiten. Da wir uns in einer sehr schnelllebigen Welt bewegen, die täglich viele unterschiedliche Facetten und Herausforderungen für die Menschheit parat hält, kann die Digitalisierung wohl eine Erleichterung von vielfältigen Aufgabenstellungen sein. Von Kolleginnen und Kollegen wird erwartet, dass sie in Sekundenbruchteilen die richtigen Entscheidungen treffen.

Die Digitalisierung kann das Leben in dieser hochtechnisierten Welt enorm erleichtern und auch transparenter werden lassen, was Ressourcen enorm schonen kann. Geht der geneigte Betrachter aber davon aus, dass alle Begleiterscheinungen positiv und zukunftsorientiert sein werden, könnte der Schein trügen!

Nutzt z.B. HAM WG zur internen und standortübergreifenden Kommunikation eine schnelle Datentransparenz via Bild, um Identifikationen von Bauteilen zu erleichtern, spart dies bei der Technik Millionen von Euro - Jahr für Jahr - und zwar durch den Wegfall der Ressource Mensch. Ein weiteres Negativbeispiel für den Verbraucher findet sich z.B. im Lufthansa Buchungssystem.

Wird vom Kunden im Internet auf der Lufthansa-Seite eine Leistung gebucht, kann es unter der Rubrik „auch Fremdleistung buchen“ zu Fehlinterpretationen kommen. Soll z.B. eine Buchung einer Flugleistung über die Plattform Lufthansa gesucht werden, steht vielleicht dahinter eine Busfahrt, die gebucht ca. 290 € kosten wird. Diese Leistung könnte aber bei dem jeweiligen Anbieter direkt nur 19,00 € kosten. Und das sind nur zwei Beispiele von vielen. Es ist also Vor-

sicht im Umgang geboten, besonders bei der LHT und unserem Konzern, wo viele Arbeitsplätze vernichtet würden, wenn Menschen durch die Multidatenverarbeitung ersetzt werden.

Und genau hier beginnt die spannende Frage für die Mitbestimmung und die Gewerkschaften. Welche genauen Auswirkungen entstehen durch die einhergehende Digitalisierung in der Industrie für die Zukunft der vorhandenen Arbeitsplätze? Wird sie die Attraktivität des Unternehmens nachhaltig und positiv befördern oder ist sie der Einstieg in eine Welt, in der viele Arbeitsplätze technologiebedingt buchstäblich „über die Wupper gehen“?

Auch die Bundesregierung reagiert mit einem 100 Millionen Euro Plan, den vielen Jungen und Mädchen im Land, unserem Nachwuchs, unserer Zukunft, im sicheren Umgang mit dieser Technologie mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und schulisch alles Mögliche zu tun, Sensibilität durch geschulte Lehrkräfte und Hardware zu ermöglichen. Das bedeutet, der Weg ist unumkehrbar und der digitale Weg wird kommen.

An dieser Stelle bleiben wir für Euch am Ball und werden signifikante Veränderungen und kontinuierliche Verbesserungsprozesse auf der Basis „Digitalisierung, die große Chance“, weiter beobachten.

Eine Betrachtung von

*Jörg Deike*



# offen gesagt...



Gemäß § 102 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören.

...das Thema Fehlverhalten oder Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten ist in letzter Zeit im Betriebsrat öfter auf der Tagesordnung gewesen, als dies in der Vergangenheit geschehen war. Ob hier seitens der Personaldienste „stärker durchgegriffen“ werden soll oder es eine rein zufällige Häufung von Fehl- oder Pflichtverhalten einzelner Mitarbeiter/innen ist, kann so nicht abschließend beurteilt werden. „Es ist nur auffällig“!

Und wenn dann in so einem Fall, eine Abmahnung oder als „Ultima Ratio“ die Kündigung ausgesprochen werden soll, dann schlagen naturgemäß die Gemüter und Herzen hoch. Denn schließlich muss auch der Betriebsrat abwägen, ob und inwieweit er sich hier einbringt, um eine vom Arbeitgeber beabsichtigte verhaltensbedingte Kündigung ggf. abzuwehren.

Bei z.B. (Arbeitszeit-)Betrug oder Diebstahl kann, bei sexueller Belästigung oder Gewalt, muss der Arbeitgeber handeln, da es sich hierbei allesamt um Straftaten handelt. Der Betriebsrat hat in solchen Fällen wenig bis gar keinen Verhandlungsspielraum mehr.

Der Schutz des Eigentums, sowie der Schutz und die Würde von Kolleginnen und Kollegen sind ebenfalls im BetrVG (§ 75, 104) verankert und können neben der Kündigung auch noch ein strafrechtliches Verfahren nach sich ziehen. Die Frage nach der Länge der Betriebszugehörigkeit oder das Alter der/des zu Kündigenden spielt dann keine Rolle mehr.

Der Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund einer verhaltensbedingten Kündigung hat nun mal weittragende Konsequenzen: Arbeitslosigkeit, mindestens dreimonatige Sperre beim Arbeitslosengeld, Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung, mögliche Aberkennung der Zuverlässigkeitsüberprüfung (ZUP) etc.

Diese bedeutsamen Werte für das eigene Berufsleben sollte niemand leichtfertig aufs Spiel setzen.

Die verzweifelte Ausrede „Das war ja so nicht gemeint“ hilft dann hinterher leider ganz und gar nicht mehr!

*Gunnar Goos*

Die Weichen für den Fortbestand der Triebwerksüberholung in Deutschland waren kaum gestellt, da wurden seit dem 01. Oktober 2016 unter dem Vorzeichen "Challenge" die Maßnahmen der Betriebsvereinbarungen (BV) „scharf“ geschaltet. Was bei der Gestaltung der Betriebsvereinbarung als notwendige Handlungsmaxime von den Betriebspartnern gesehen wurde, entpuppte sich schon am ersten Tag als Fehlinterpretation. Denn der Grundgedanke bei WT sollte eigentlich sein, die Produktion durch die BV zu stabilisieren, damit nachhaltig viele Arbeitsplätze erhalten werden können. Doch diese falsche Auslegung der BV ist jetzt ein Freibrief dafür, Menschen zu gängeln, zu überwachen und einzuschüchtern. So wurden die rauchenden Kolleginnen und Kollegen gleich von erster Stunde an von übereifrigen Führungskräften in Observierungsmanier beschattet, ob sie auch tatsächlich ausgestempelt hatten. Unter Androhung von Abmahnungen und Sanktionen und schlimmeren Dingen, schwebte somit gleich eine dunkle Wolke über der Halle 411. Und die Mannschaft fragt zu Recht: „Warum tun die Vorgesetzten nur noch das Eine, haben die nichts Besseres zu tun, als uns bei der Arbeit auf die Finger zu schauen und uns zu „observieren“? Sollen die nur noch Aufseher wie im Gefängnis spielen, dann läuft hier gerade was heftig aus dem Ruder“!? „Und wenn irgendein Schlaumeier in der Geschäftsleitung glaubt, sich auf diesem Weg mit „wegekeln“ der überzähligen Mannschaft (700) zu entledigen, indem man den Menschen im Betrieb das Leben zur Hölle macht, dann hat er die Rechnung ohne den Wirt gemacht“, so die Mannschaft!

## „Wer Zwietracht säht, wird Sturm ernten“!

Für die Kolleginnen und Kollegen ist es einfach unerträglich, unter solchen Bedingungen hochwertige Produkte zu fertigen. Und von Nachhaltigkeit kann hier auch keine Rede sein, denn dafür war diese Betriebsvereinbarung mit Sicherheit nicht geschlossen und konzipiert worden. Wenn das die Zukunft bei WT sein soll, Kunden mit verlässlichen Produkten zu versorgen, dann muss man sich die Frage stellen, wie lange noch? Denn Unzufriedenheit, Unsicherheit und Angst im Job, „Oh Gott, habe ich auch vor dem Biss in den Apfel die Pause dokumentiert“, war schon immer ein schlechter Wegbegleiter. Denn eines ist sicher,

LHT wird durch solche „Machenschaften“ sicherlich nicht punkten und das Image ist dahin. Sehr geehrte Damen und Herren der GL, gehen Sie bitte mit Augenmaß vor. Der Einsatz von Einpeitschern und vieler selbst ernannter „James Bond 007“ ist hier absolut fehl am Platz.

Eine Meinung von  
*Jörg Deike*



© Aveleen/fotolia

© Fotodatenbank/Airbus



Am 10. Mai 1974 lieferte Airbus seine erste Maschine, einen A300B2 an Air France aus. Am 14. Oktober 2016, mehr als 42 Jahre später, erhielt Singapore Airlines in Toulouse das 10.000. Flugzeug, einen A350XWB des Herstellers! Dieser „Meilenstein“ entspricht einer durchschnittlichen Jahresproduktion von 238 Airbus-Flugzeugen. 2015 war das bisherige Rekordjahr mit 635 ausgelieferten Maschinen.

Die vorangegangenen Jubiläen zeigen die rasante Entwicklung des Unternehmens:

1.000. Flugzeug, ein A340-300 1993 an Air France, 2.000. Flugzeug, ein A340-300 1999 an Lufthansa, 3.000. Flugzeug, ein A320 2002 an Jetblue, 4.000. Flugzeug, ein A330-300 2005 an Lufthansa, 6.000. Flugzeug, ein A380 2010 an Emirates, 7.000. Flugzeug, ein A321 2011 an US Airways, 8.000. Flugzeug, ein A320 2013 an Air Asia und erst vor einem Jahr, am 20. März 2015 das 9000. Flugzeug, einer A321 an VietJet Air. Bis zur ersten 1.000 dauerte es 19 Jahre - derzeit genügen 19 Monate um so viele Flugzeuge herzustellen.

## Historie

Im Jahr 1965 entstand die „Arbeitsgemeinschaft Airbus“ aus der Fusion mehrerer deutscher Flugzeughersteller. Die damaligen Gründungsmitglieder wurden

später von Daimler-Benz gekauft und in der DASA zusammengefasst. 1970 wurde „Airbus Industrie“ als wirtschaftliche Interessengemeinschaft mit dem französischen Partner „Aérospatiale“ und „Deutsche Airbus“ gegründet. Der erster Produktionsleiter hieß Felix Kracht und der erste Aufsichtsratsvorsitzende wurde der damalige bayerische Ministerpräsident Franz Josef Strauß. Die spanische CASA trat 1971, British Aerospace 1979 Airbus Industries bei.

## Entwicklungen

Als herausragende Entwicklung ist die Einführung des „fly-by-wire“, der elektronischen Steuerung mittels Joy-Stick, anerkannt, die inzwischen „state of the art“ ist. Ebenso fortschrittlich waren und sind die Gemeinsamkeiten von Bauteilen und -gruppen für verschiedene Flugzeugtypen, die Wartung und Schulung vereinfachen.

Im Jahr 2001 hatte Airbus Industries seinen Hauptkonkurrenten Boeing (der auch den damaligen Mitbewerber McDonald-Douglas übernommen hatte) erstmals überflügelt. Heute ist Airbus Industries an 32 Orten mit über 60.000 Mitarbeitern vertreten und produziert weltweit zivile und militärische Flugzeuge in Großbritannien, Frankreich, Spanien, USA, China, Polen, Irland, den Vereinigten Arabischen Emiraten und alleine in Deutschland an 11 Standorten.

Bis zum Mai 2016 gab es für die 20 Modell-Typen des Herstellers insgesamt 16.513 Bestellungen mit dem Rekordhalter A320 (4761 Bestellungen). Davon waren 9.754 Maschinen ausgeliefert worden und 8.858 befanden sich im Flugbetrieb.

Auch wenn es mit dem schleppenden Verkauf und des drohenden Produktionsstopps der A380 sowie den Mängeln beim A400M Rückschläge gibt, bleibt Airbus Industries ein zukunftsfähiges Unternehmen.

VL-Redaktion

# Die Überholspur fehlt vom Sinn und Unsinn der Formalqualifikation

Vor vielen Jahren kamen Vordenker in Fachbereichen und Personaldiensten der LHT, vielleicht sogar getrieben von einer Neiddebatte, auf die Idee, behördenorientierte Karriereeinbahnstraßen einzuführen.

Name dieser Aktion war und ist die „Formalqualifikation“.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lange Zeit und viele Jahre einen durchaus anspruchsvollen Arbeitsplatz mit Erfolg besetzt hatten, sahen sich jetzt mit dem Argument konfrontiert, dass man für die Erreichung dieses Arbeitsplatzes eine formale Qualifikation nachweisen müsse.

Alles Mühen und Reden von Betriebsräten und letztlich auch Tarifkommissionen, von diesen Einbahnstraßen abzulassen, hatte lediglich den Erfolg, dass einige Arbeitsplätze mit „abgespeckten“, formalen Weiterbildungsansprüchen ausgerüstet wurden. Wer wollte sich auch schon ernsthaft von Arbeitnehmerseite mit Argumenten gegen „pro Weiterbildung“ wehren?

Dies führt dann aber dazu, dass die (zukünftig) Betroffenen an keinem Punkt mehr die Möglichkeit haben, selber Kompetenzen auszuspielen. Der „Formalismus“ liegt wie ein Bremsklotz dazwischen.

Bildung, so die offensichtliche Denkweise der „Pro-Formalismus-Fraktion“, ist die Zertifizierung von Vorratsleistung mit dem Anspruch auf eine bestimmte Position. Wenn man also eine bestimmte Art von Bildungslizenz erworben hat, dann darf man in einen bestimmten Dienst eintreten, einen bestimmten Korridor betreten. Dabei handelt es sich ganz augenscheinlich um ein Behördenmodell von Statusverteilungslogik.

Dass ein solches „Karrieremodell“ verstaubt und antiquiert ist, erkennt man nicht nur allein daran, dass es von Behörden einfach nur abgeschrieben wurde, sondern auch an der jahrelangen Diskussion darum. Erfolgreiche und gute Veränderungen werden eingeführt, funktionieren und keiner spricht mehr drüber. Hier war und ist es umgekehrt!

Ein modernes System muss immer zwei Wege vorsehen, auf denen man eine attraktive Statusposition erreichen kann. Wenn wir eine dynamische Motivationsstruktur haben wollen, müssen wir Überholspuren vorsehen.

Dieses zweite Modell ist der (Arbeits-) Markt. Denn dieser Markt honoriert nicht die Leistung (in Form einer Formalqualifikation), sondern den Erfolg. Wie sollte es sich auch anders erklären lassen, weshalb Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der „ach so bedauernswerten Vergangenheit“ hervorragend und herausragend Arbeitsplätze ausgefüllt haben, die nunmehr „per Behördenbeschluss“ in eine Einbahnstraße

---

**„eine Formalqualifikation ist die  
Zertifizierung von Vorratsleistung  
mit dem Anspruch auf eine  
bestimmte Position“**

---

verwandelt wurden. Diesen Menschen wurde ehemals die Möglichkeit gegeben, anstatt genommen, ihr Können und Wissen unter Beweis zu stellen.

Die USA setzen sehr auf die Logik des Marktes als einer Parallelstruktur zur Logik der Bildung. Dies ist auch die Erklärung des Phänomens, warum trotz eines maroden Bildungssystems in den USA die Aufstiegsmotivation dort sehr hoch ist.

Die Amerikaner wissen, dass es noch etwas anderes gibt, als bildungsbasierte Statuszuweisung.

**Fazit:**

**die Überholspur muss (wieder) her!**

*Werner Zielina*

# Noch ein Airbus-Jubiläum 25 Jahre A-340

© Fotodatenbank/Airbus



Zehn Jahre nach den ersten Studien (TA9 / A330 und TA11 / A340) und vier Jahre nach dem Start des kombinierten Airbus-Programms A330/A340 erfolgte am 25. Oktober 1991, vor 25 Jahren, der Erstflug eines A340-300 in Toulouse. Der erste A330-300 startete am 2. November 1992. Voran gegangen war eine zweijährige Flugerprobung mit sechs Prototypen des Modells A340 in 2.000 Flugstunden.

Das Geniale war damals, dass der A340 (vier Motoren) und der A330 (zwei Motoren) auf der gleichen Plattform basierten, ein modernes, kompatibles Cockpit mit Fly-by-wire-Steuerung erhielten und Verbundwerkstoffe zum Einsatz kamen. Es kam in diesem Zusammenhang allerdings zu Verstimmungen mit den US-Flugzeugherstellern, weil Großbritannien, Frankreich und Deutschland diese Entwicklung mit rund 4 Milliarden Euro unterstützt hatten. Die europäische Zulassung für den A340 erfolgte am 22. Dezember 1992, die der FAA am 27. Mai 1993.

Den Einsatz des geplanten IAE Superfan V2500 Triebwerks konnte Airbus wegen mangelnder Serienreife und Einstellung der Entwicklung nicht umsetzen. Daher wurde ersatzweise das bewährte Trieb-

werk CFM56 montiert. Dieser Wechsel musste mit einer Verstärkung der Tragflächen und der Anbringung von Winglets kompensiert werden.

Der A340-300 konnte als Basismodell 295 Passagiere bis zu 13.200 Kilometer weit befördern, der etwas kleinere A340-200 hatte mit max. 262 Passagieren eine Reichweite von 14.400 Kilometer. Der A330 war für max. 335 Passagiere ausgelegt. Gleich zu Beginn lagen von den Erstkunden Lufthansa, Air France und Northwest Airlines 130 (89 A340 und 41 A330) Bestellungen vor. Lufthansa bestellte insgesamt 59 Flugzeuge des Typs A340.

Die Entwicklung einer Stretch-Version A340-400 wurde nicht umgesetzt.

Dafür gab es in späteren Jahren eine reichweitengesteigerte A340-500 und eine deutlich größere Version A340-600, die beide mit Rolls Royce Triebwerken Trent 500 ausgestattet wurden.

Aufgrund mehrerer Ursachen und dem Erfolg konkurrierender Modelle der US-Hersteller beendete Airbus 2012 mit insgesamt 377 Flugzeugen (246 A340-200/300 und 131 A340-500/600) diese Produktionsära. Zuletzt wurden 22, allerdings gebrauchte Flugzeuge an den Iran verkauft. Insgesamt waren 2016 noch 295 Maschinen in Betrieb. Der Nachfolger für diese ausgelaufene Modellreihe ist der zweistrahlige A350 XWB, auch als Konkurrenz zur B787.

Das zweimotorige Schwestermodell A330 erfreut sich weiter, großer Beliebtheit. Bis zum April 2016 gab es für die verschiedenen Varianten 1634 Bestellungen und 1279 Auslieferungen; davon sind 1253 in Betrieb. Mittelfristig soll aber dieser Typ auch durch den A350 ersetzt werden.

VL Redaktion

# HAM WM 4 - Verraten und verkauft!

Ein Leserbrief

Hallo liebe Leser,

wir, die Kolleginnen und Kollegen von WM 4 müssen an dieser Stelle mal unseren Unmut zum Zustand auf der Lufthansa Technik Basis in Hamburg bei WM4 und die Zustände im Hamburger LHT-Betriebsrat kundtun. Im Namen der Mannschaft möchte ich deshalb sehr ernst gemeinte Worte an die Geschäftsleitung (GL) und den Betriebsrat (BR) richten.

Uns ist fast das Herz stehen geblieben, als wir hörten, was da am 13. Oktober 2016 im Hamburger Betriebsrat vorgefallen war. In der urlaubsbedingten Abwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden wurde vom Stellvertretenden Vorsitzenden die am 11. August 2016 vorsorglich beschlossene Betriebsvereinbarung „Zukunft WM4“ vorzeitig unterschrieben. Diese erlaubt dem Betrieb nun schon vorab, ohne Tarifabschluss und Gegenleistungen, mit den Menschen wie im Mittelalter zu verfahren und über die Freizeit und Arbeitskraft jeder einzelnen Kollegin und jedes einzelnen Kollegen frei zu verfügen. Das uferte gleich am Folgetag darin aus, dass Schichtpläne herausgegeben wurden, mit denen wir bei WM die kompletten Weihnachtsfeiertage verplant bekommen. Wir sollen nach diesen Schichtplänen erstmals nicht mit unseren Familien unterm Tannenbaum sitzen, sondern unter irgendeiner A380 in der Flugzeughalle oder dem Vorfeld liegen. Für uns in Hamburg ist das eine ganz neue Erfahrung. An dieser Stelle noch mal recht herzlichen Dank!

Und es geht auch direkt so weiter. Denn es ist nach diesem Plan angedacht, dass das neue Jahr am 1. Januar 2017 auch gleich mit der Frühschicht beginnen soll. Wir fragen uns, was hat den stellvertretenden Vorsitzenden überhaupt dazu veranlasst, übereilig und auch ohne erkennbare Not und in urlaubsbedingter Abwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden eine Betriebsvereinbarung zu Lasten der Mannschaft zu unterschreiben? Absolut unfassbar. Schließlich war uns mitgeteilt worden, dass alle Papiere nur gemeinsam mit den Ergebnissen der Tarifverhandlungen und der Zusage von Gegenleistungen unterzeichnet werden. Hatten das einige BR-Mitglieder vergessen?

Von der Mannschaft zur Rede gestellt, stammelte der Stellvertretende BR-Vorsitzende belangloses Zeug und hatte keine Erklärungen parat, die seine Entscheidung auch nur ansatzweise rechtfertigen würden. Ein Vertreter der „Grünen Liste“ versuchte sogar dadurch zu beschwichtigen, dass es zeitlich notwendig gewesen sei und versuchte uns ebenfalls ein Märchen zu

erzählen. So habe das ganze Gremium zugestimmt, dass jetzt unterschrieben werden soll. Auch das entpuppte sich als Lüge, denn nach der geleisteten Unterschrift standen große Teile des Gremiums Kopf und waren empört. Seit zwei Jahren ziehen sich die Verhandlungen zu WM4 schon hin, warum dann plötzlich dieser zeitliche Druck?

Selbst die ver.di Tarifkommission war sichtlich von dem vorausseilenden Alleingang eines einzelnen Arbeitnehmervertreters überrascht. Pikant war auch, wie erst im Anschluss zur Sitzung herausgekommen war, dass der Stellvertretende BR-Vorsitzende extra seine Krankheit unterbrochen hatte, um dieses Papier zu unterschreiben! Hatte da jemand Angst, dass unter anderer Leitung etwas anderes herausgekommen wäre? An dieser Stelle könnte man jetzt spekulieren, welcher Preis dazu geführt hat, dass das getan wurde, was getan wurde. Wir fühlen uns jedenfalls vom örtlichen BR verraten und verkauft! Deshalb fällt es uns richtig schwer, überhaupt noch positiv hinter dem Laden zu stehen, geschweige denn hinter den komischen Fraktionen, die anscheinend nur noch der Geschäftsleitung zugetan sind und nicht den Menschen, für die sie eigentlich da sein sollen und auch gewählt wurden.

Aber bald sind ja wieder Betriebsratswahlen und dann werden wir uns bei WM sicherlich ganz genau erinnern, welche Fraktion für uns gekämpft hat und welche nur von Plattform zu Plattform springt, Hauptsache, sie werden wieder gewählt. Wir haben es schon mal erlebt, dass eine Gruppe von Betriebsräten nicht mehr bestätigt wurde, weil sie der GL zu nah war. Sie hat sich dann plötzlich, weil ver.di keine 2. Liste zugelassen hatte, mit einem grünen Anstrich neu aufgemacht. Ihr seid erkannt, verlasst Euch drauf! Ihr solltet Euch eigentlich schämen, die Mannschaft so zu verkaufen, pfui! Nach dieser schäbigen Aktion haben wir in unserem WM-Team kein Vertrauen mehr in Fraktionen, die scheinbar nur ihren eigenen Vorteil suchen. Wir möchten Euch hiermit sagen, dass man sich, egal was kommt, für einige Machenschaften zu schade sein sollte. Wir haben menschliche Größe und Rückendeckung für die Mannschaft erwartet, statt ungeschützt ans Messer geliefert zu werden. So nun kennt Ihr unsere Meinung zu Eurem schäbigen Verhalten im Betriebsrat.

Mit menschlichen Grüßen \*

\*Der/ die Namen ist/ sind der Redaktion bekannt.

# Das Letzte

Wie spare ich richtig?

Es war einmal vor nicht allzu langer Zeit, da gab es einen Vorstandsvorsitzenden, der liebevoll Dr. Franzl genannt wurde. Dieser hatte in seiner allumfassenden Weisheit die weitsichtige Eingabe, dass es auf administrativer Ebene erhebliches Einsparungspotential gäbe. Wenn man nur richtig suche, finden sich da Tätigkeiten die man zentralisieren, outscoren oder an Drittanbieter outsourcen (manche mögen dieses auch Tariffucht nennen) ließen, woraufhin das Projekt SCORE geboren war.

Nun war es an seinen Managern, entsprechende Daten sammeln zu lassen, um sie dann weiter untersuchen und analysieren zu können. Um dem Ganzen Herr zu werden, gründeten sie weitere Unterprojekte.

Und so begab es sich, dass u.a. das Projekt Network aus der Taufe gehoben wurde, in welchem auch die Thematik der Motorausgangsdokumentation bei WT beäugt wurde. Unter Berücksichtigung, dass sich WT in die drei Bereiche OVH, DAT und EPAR aufteilt.

Die Datenaufnahme hat ergeben, dass es da im Bereich OVH 2C-Fachkräfte gibt, die die verschiedenen Dokumente, die für die Motorausgangsdokumentation benötigt werden, sammeln, digitalisieren und zu einem Dokumentationspaket zusammenstellen. Die Analyse dazu war für die Kolleginnen und Kollegen niederschmetternd, denn demnach waren sie für diese Tätigkeit überbezahlt und ein Outsourcen an einen Drittanbieter via Werkvertrag käme günstiger.

So kam es dann, wie es kommen musste: Diese und andere Tätigkeiten der 2C-Fachkräfte wurden fremdvergeben und es wurden entsprechend 2C-Planstellen wegrationalisiert.

Neulich hat man sich im Bereich OVH wieder mit der Motorausgangsdokumentation beschäftigt – jetzt zwecks Qualitätsverbesserung selbiger. Zu diesem Zweck sollen jetzt alle Dokumente, bevor sie an den Kunden verschickt werden, eine Qualitätskontrolle bei unseren Dubliner Kollegen erhalten.

Oh Schreck, Dublin liegt ja gar nicht auf dem Wertgelände. Was nun? Da ist jetzt guter Rat teuer.

Idee: Es wäre ja ausreichend, wenn die Dokumente digital nach Dublin übermittelt werden. Eigentlich nicht weiter tragisch, denn es gibt ja bereits den Drittdienstleis-

ter, der die Dokumente digitalisiert und sie dem OVH auch digital bereitstellt.

Aber mitnichten, das geht doch so nicht, denn dann bekommen die Kunden die Dokumentation nicht mehr termingerecht, da ja jetzt ein zusätzlicher Zwischenschritt in den Prozess der Ausgangsdokumentation eingebaut worden ist.

Die Digitalisierung und das Übermitteln an Dublin müssen bereits beim Ersteller des Dokuments erfolgen. Für den Umweg über den Drittanbieter haben wir im Prozess keine Zeit mehr. Ergo werden jetzt die Dokumente, die vom Bereich DAT in Papierform erstellt werden, von diesem noch zusätzlich digitalisiert und an Dublin übermittelt.

Anders ausgedrückt:

Eine OVH-Tätigkeit, die vor Score zu teuer durch 2C-Mitarbeiter erledigt wurde und deswegen ausgegliedert wurde (inklusive Personalabbau), wird jetzt im Bereich DAT durch noch teurere 3B- und 4A-Mitarbeiter erledigt (natürlich ohne Kapazitätsanpassung). Ob das so mit Score und challenge.de vereinbar ist?

Zur Erinnerung: challenge.de ist das Projekt, das u.a. die Produktionskosten im Bereich DAT auf \$ 90,- senken soll. Eine Schlüsselidee des Projekts ist, dass die Mechaniker mehr „schrauben“ sollen. Dies kann aber nur realisiert werden, wenn man sie bezüglich der anderen Tätigkeiten entlastet, statt neue administrative Tätigkeiten auf sie abzuwälzen, auch wenn es sich „nur“ um vermeintliche „mal eben“ Tätigkeiten handelt. Viele „mal eben“ führen letztendlich auch zu einem BJ.

VL Redaktion

© eyetronic/fotolia





### Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied zur Vereinigung Luftfahrt e.V. und erkenne die Satzung der Vereinigung Luftfahrt an.

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Straße, Hausnummer: \_\_\_\_\_

PLZ, Wohnort: \_\_\_\_\_

Telefonnummer: \_\_\_\_\_

Handy: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Beschäftigt als: \_\_\_\_\_

Betrieb: \_\_\_\_\_

Dienststelle: \_\_\_\_\_

Tel. Dienstlich: \_\_\_\_\_

Eintritt ab: \_\_\_\_\_

Monatsbeitrag  
(1% vom Bruttogrundlohn):\* \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_



### Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich gleichzeitig meinen Beitritt als Mitglied zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und erkenne die Satzung der ver.di an.

Unterschrift \_\_\_\_\_

\* Der Beitrag von VL und ver.di wird im Verhältnis von 28% zu 72% von der VL aufgeteilt.

#### SEPA Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Vereinigung Luftfahrt, den Gesambeitrag von VL und ver.di von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Vereinigung Luftfahrt auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Gläubiger-Identifikationsnummer der Vereinigung Luftfahrt: DE44220000569598 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Name Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

Vorname Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

Name Kreditinstitut: \_\_\_\_\_

BIC

IBAN

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Datenschutz: Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass ein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffende Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

#### Impressum:

Das VL Magazin ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt.

Das VL Magazin erscheint regelmäßig in einer Auflage von 6000 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr.

Redaktionsleitung: Werner Zielina. Redaktion: Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Jörg Deike, Anke Hess, Birgit Heyer, Frank Schott, Detlev Witt, Thomas Willroth.

Adresse: Vereinigung Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Gross-Gerau, Telefon: 06152/82699, Telefax: 06152/3049,

Email: office@vluffahrt.de, Internet: www.vluffahrt.de, Eintragung bei Amtsgericht Darmstadt: VR 50912

Druckerei: Flyeralarm Eschenheimer Anlage 23 60318 Frankfurt