

LSG Sky Chefs – The In-flight Solutions Partner



LSG Sky Chefs: Dienstleistung und Flexibilität

eine Herausforderung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im globalen Wettbewerb

Andreas Heß, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der LSG Sky Chefs Deutschland GmbH



Agenda



- 1 Markt und Wettbewerb
- 2 Status und Handlungsfelder
- 3 Labor Relations

Agenda



1 Markt und Wettbewerb

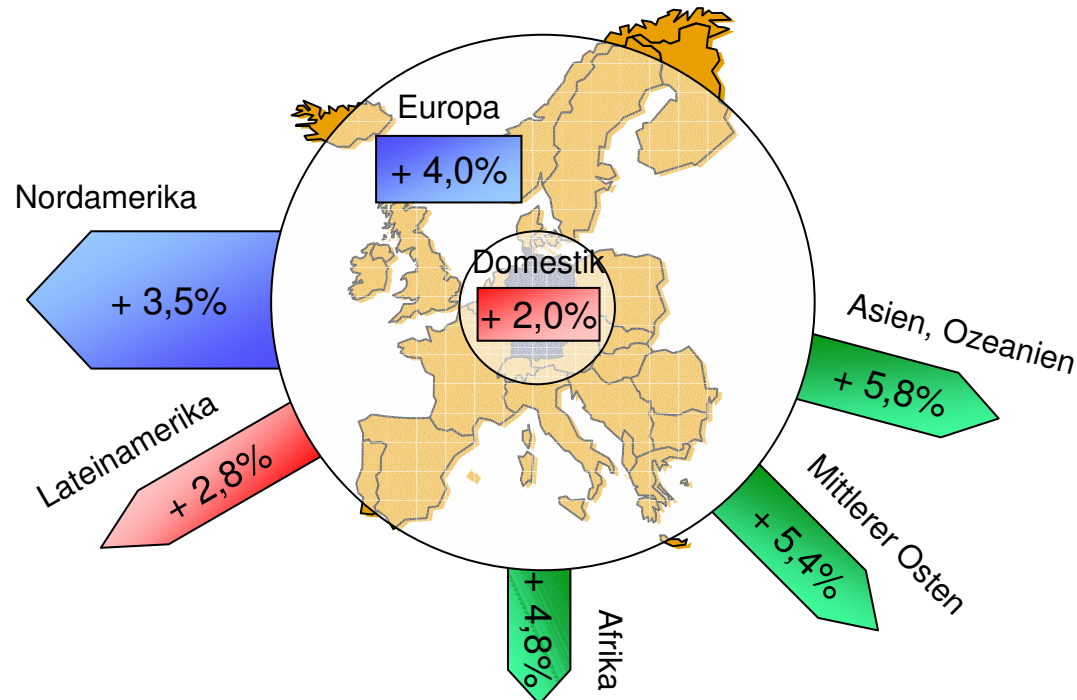
2 Status und Handlungsfelder

3 Labor Relations

Marktsegmentierung (traffic areas) zeigt Wachstumspotential (Passagiere) vor allem auf den Interkont-Strecken

Fact Finding

voraussichtliche Entwicklung der Nachfrage ex Deutschland 2006 - 2009



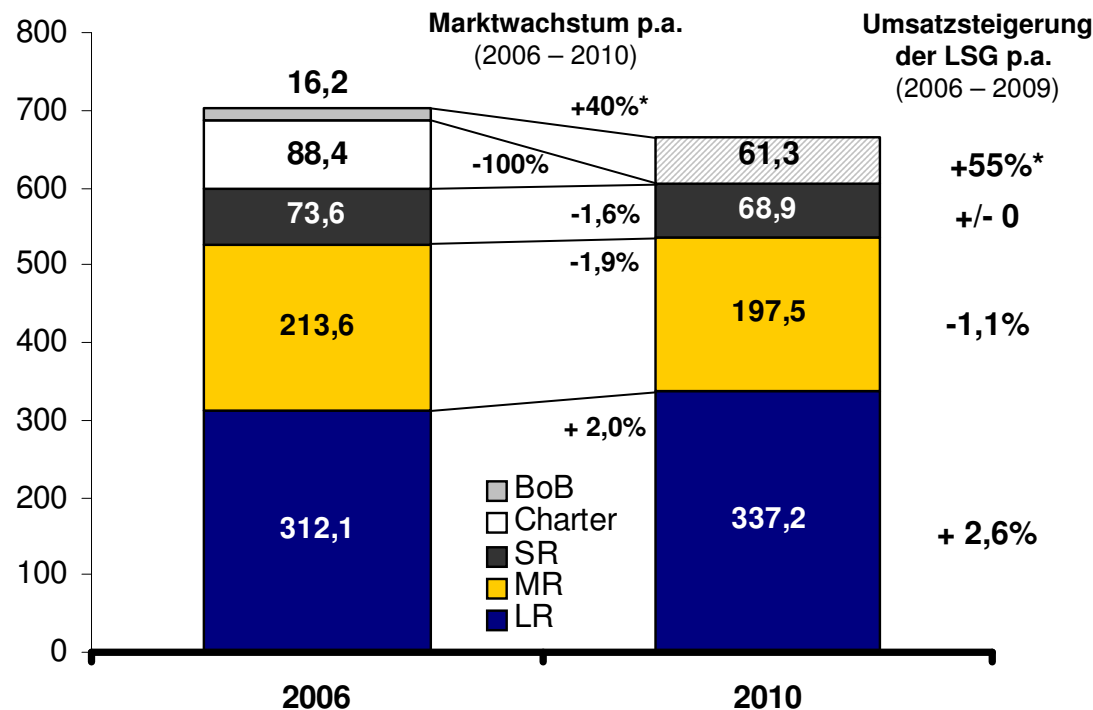
Strategic Implication

- **Positive Wachstumsraten beim Passagieraufkommen** bei Flügen aus Deutschland
- **Spezielle Catering-Anforderungen** für Strecken mit hohen Wachstumsraten (Asien, Mittlerer Osten, Afrika):
 - "Ethnic competence"
 - religiöse Aspekte
 - Design u. Präsentation
- Hauptkriterien bei Flügen nach Europa und Nordamerika sind **Kosten und Qualität**
- Anstieg der Passagierzahlen auf **Inlandsflügen** aufgrund verstärktem **Buy-on-Board (BoB) business**

Marktsegmentierung verdeutlicht Wachstumspotential für BoB und Langstrecke – Volatilität des Geschäftes und Kundenverhalten!

Fact Finding

Marktanteile in Deutschland



* Cateringmarkt BoB + Charter schrumpft um 9% p.a., Auswirkung für LSGD 16% Umsatzverlust

Strategic Implication

- Produktkonzepte für die Bereiche **BoB** und **Charter** werden bis 2009 zusammengefasst
- Wachstumspotential bei **Long Range (LR)** aufgrund von hohem Absatzvolumen und **breiter Produktpalette**
- Stagnation oder Rückgang in den Bereichen **Middle Range (MR)** und **Short Range (SR)** lassen weitere Konzeptanpassungen notwendig werden

Agenda

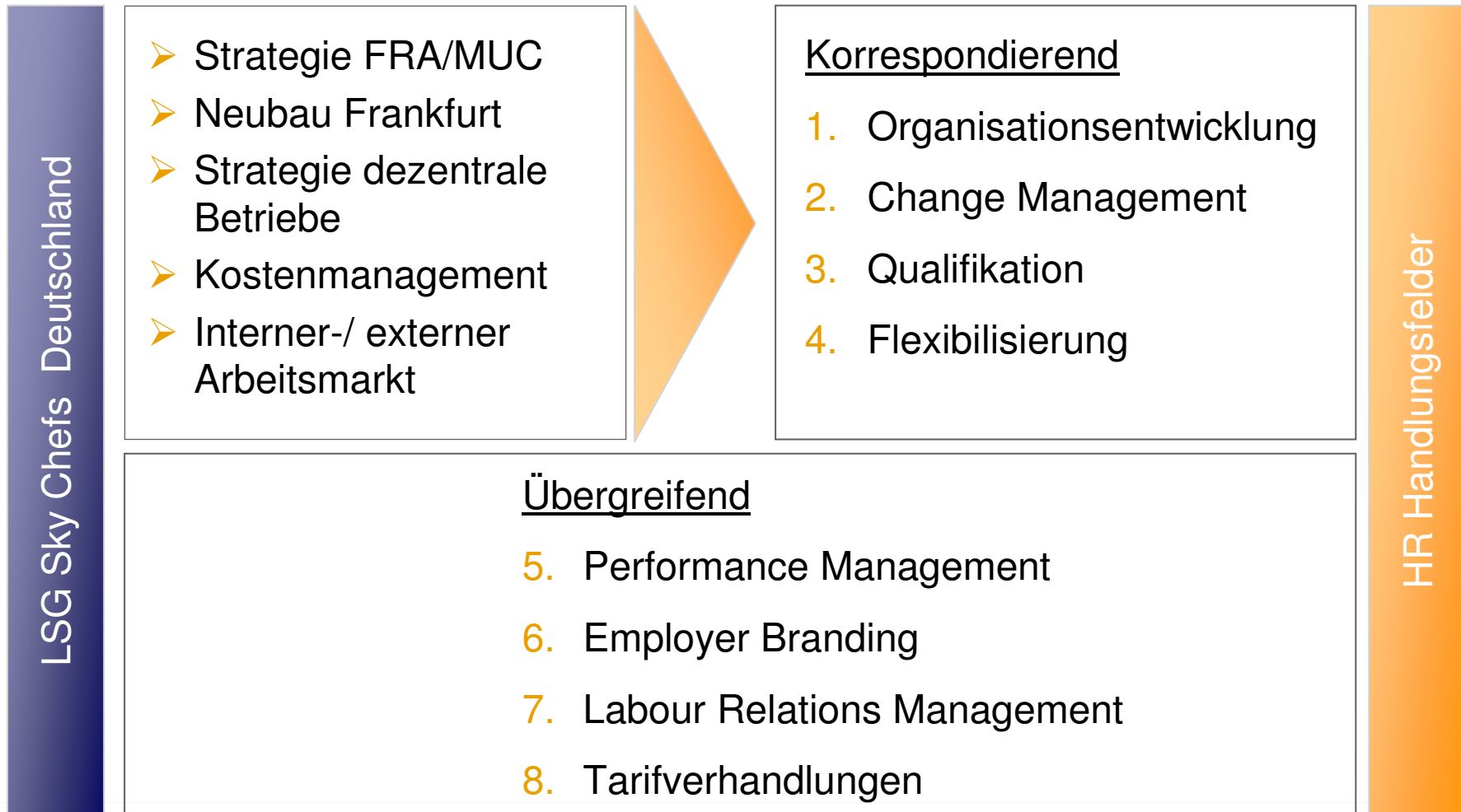


1 Markt und Wettbewerb

2 Status und Handlungsfelder

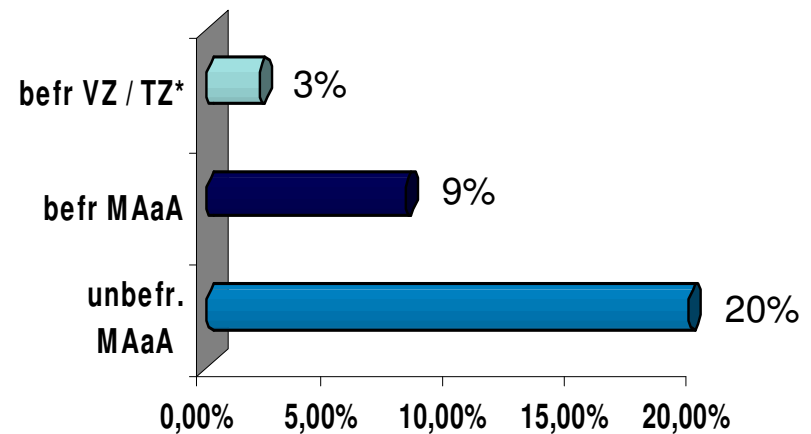
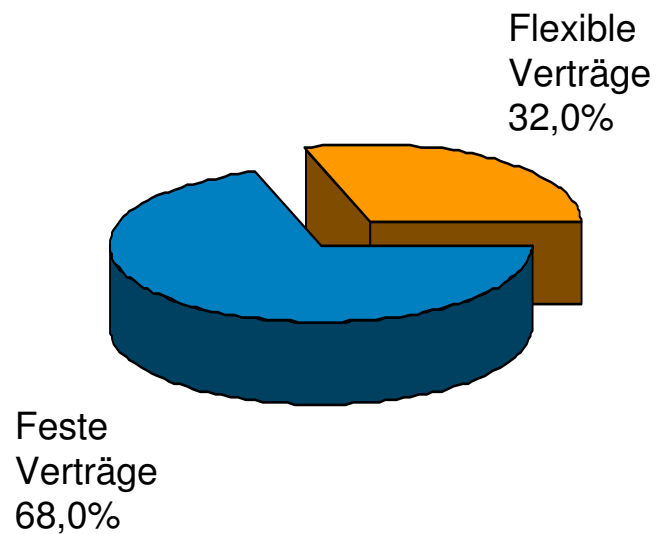
3 Labor Relations

Businesssthemen



TV Flexquote 60/40

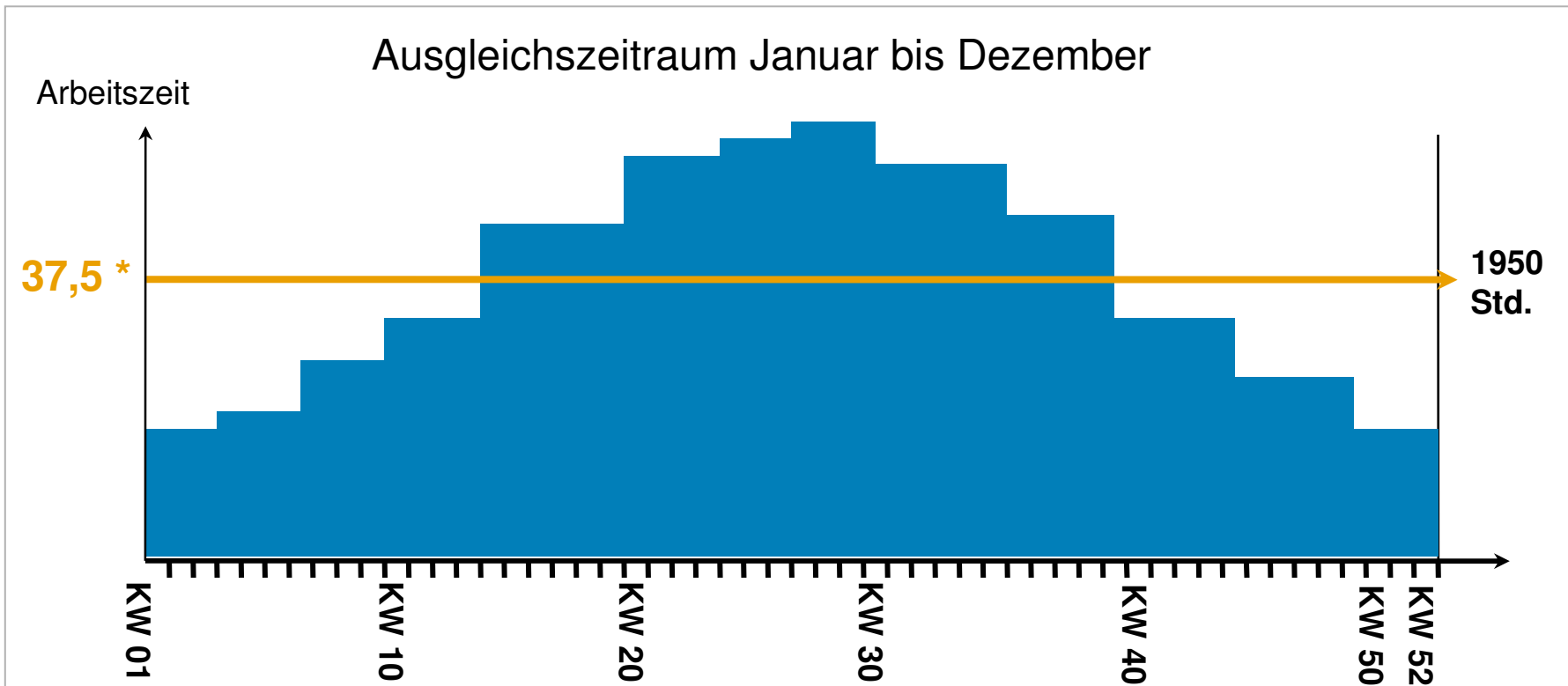
Struktur der flexiblen Verträge, Stand 31.12.2007:



Arbeitszeitkorridor (Schlichtungsschlussempfehlung)

- Einführung des Arbeitszeitkorridors mit +/-2,5 Stunden (=35-40-Stunden-Woche)
- Ohne Lohnausgleich bei 40 Wochenstunden, mit Lohnabzug bei 35 Wochenstunden
- In Abstimmung mit BR Absenkung auf 30 Wochenstunden möglich, dann Teillohnausgleich von 50%
- Inzwischen wurde der TV verlängert bis Ende 2011, wobei stufenweise Rückführung zur 37,5 Std./Woche festgeschrieben wurde

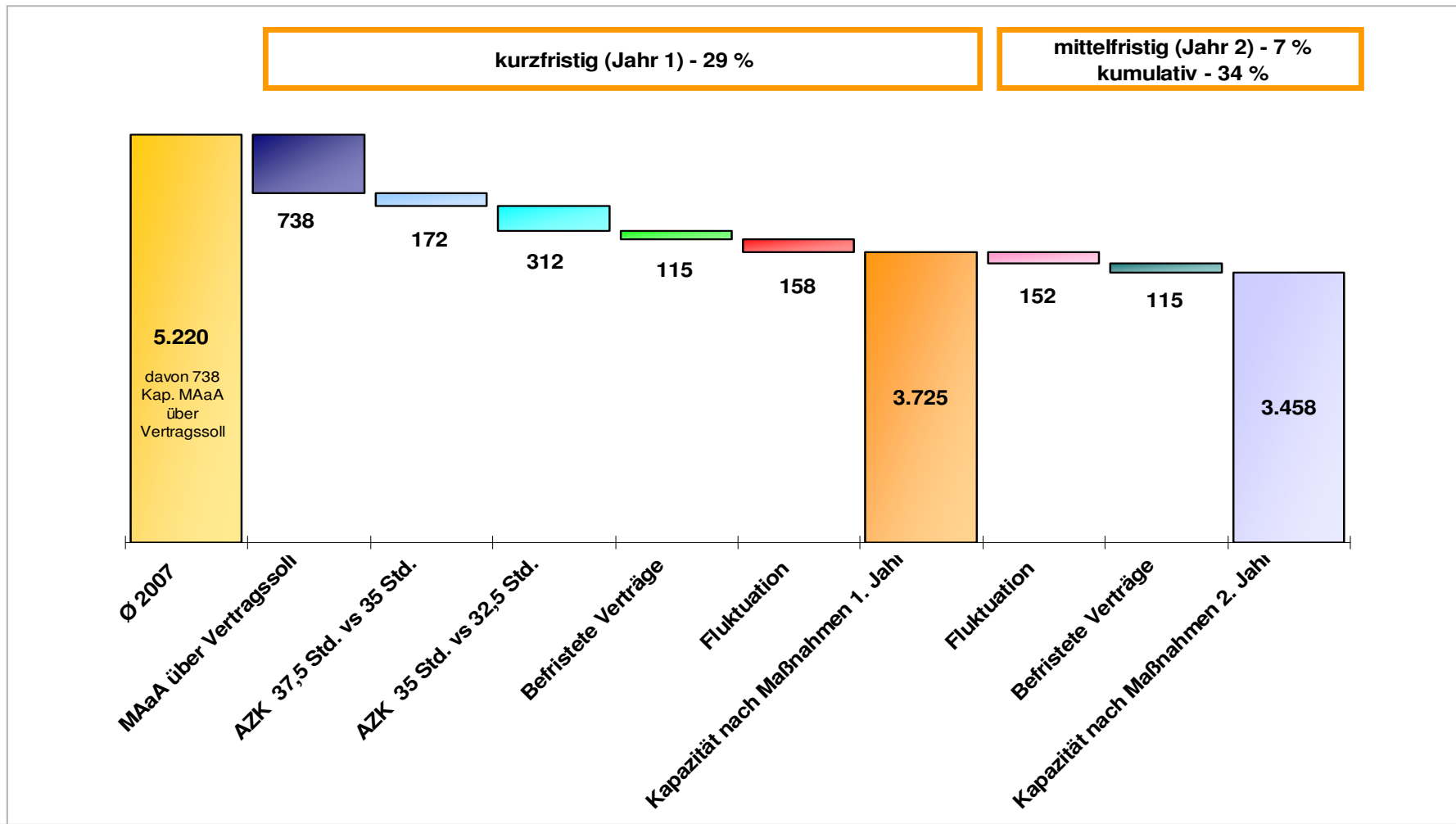
Jahresarbeitszeit



* durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit, jeweils angepasst durch den aktuellen Arbeitszeitkorridor

Durch Gestaltung von Schichtplänen können Saisonschwankungen durch höheren oder niedrigeren Arbeitseinsatz aufgefangen werden ohne Vergütung von Mehrarbeit.

Flexibilität - bezahlungswirksam



Status und Handlungsfelder

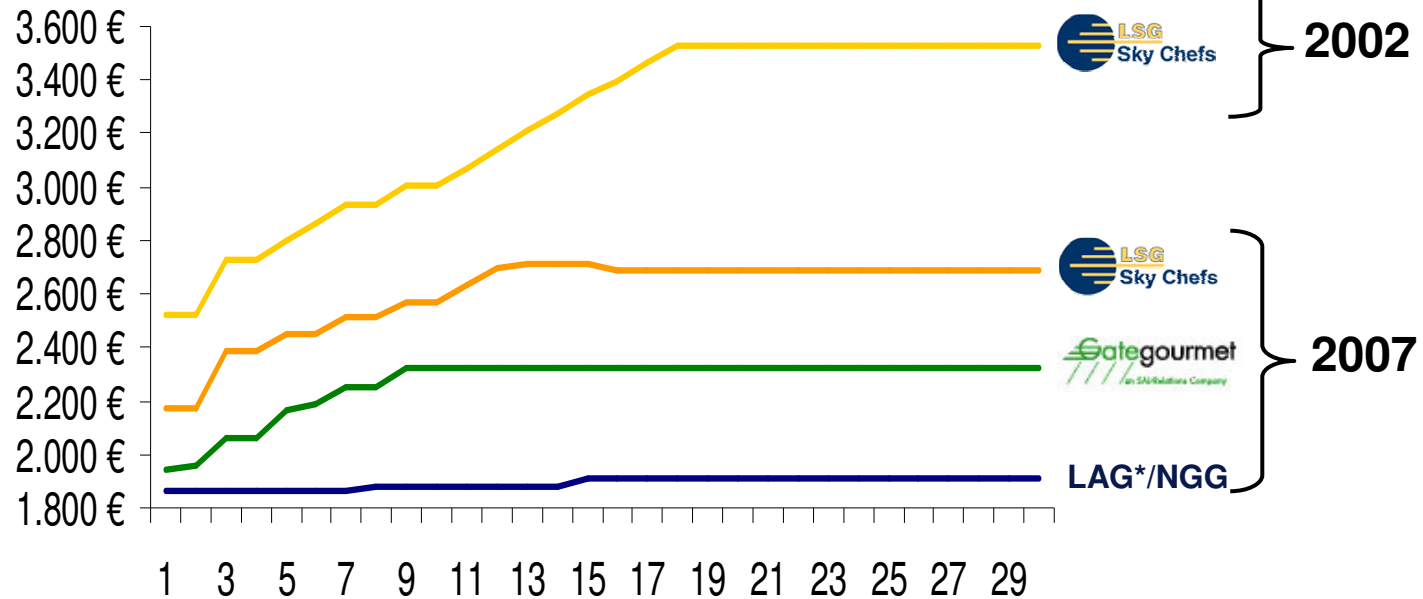


Lohnkosten / neue Tarifverträge

Benchmark der Gesamtvergütung im Catering (personenbezogen) Operative Mitarbeiter

2002 vs. 2007

Gesamtvergütung



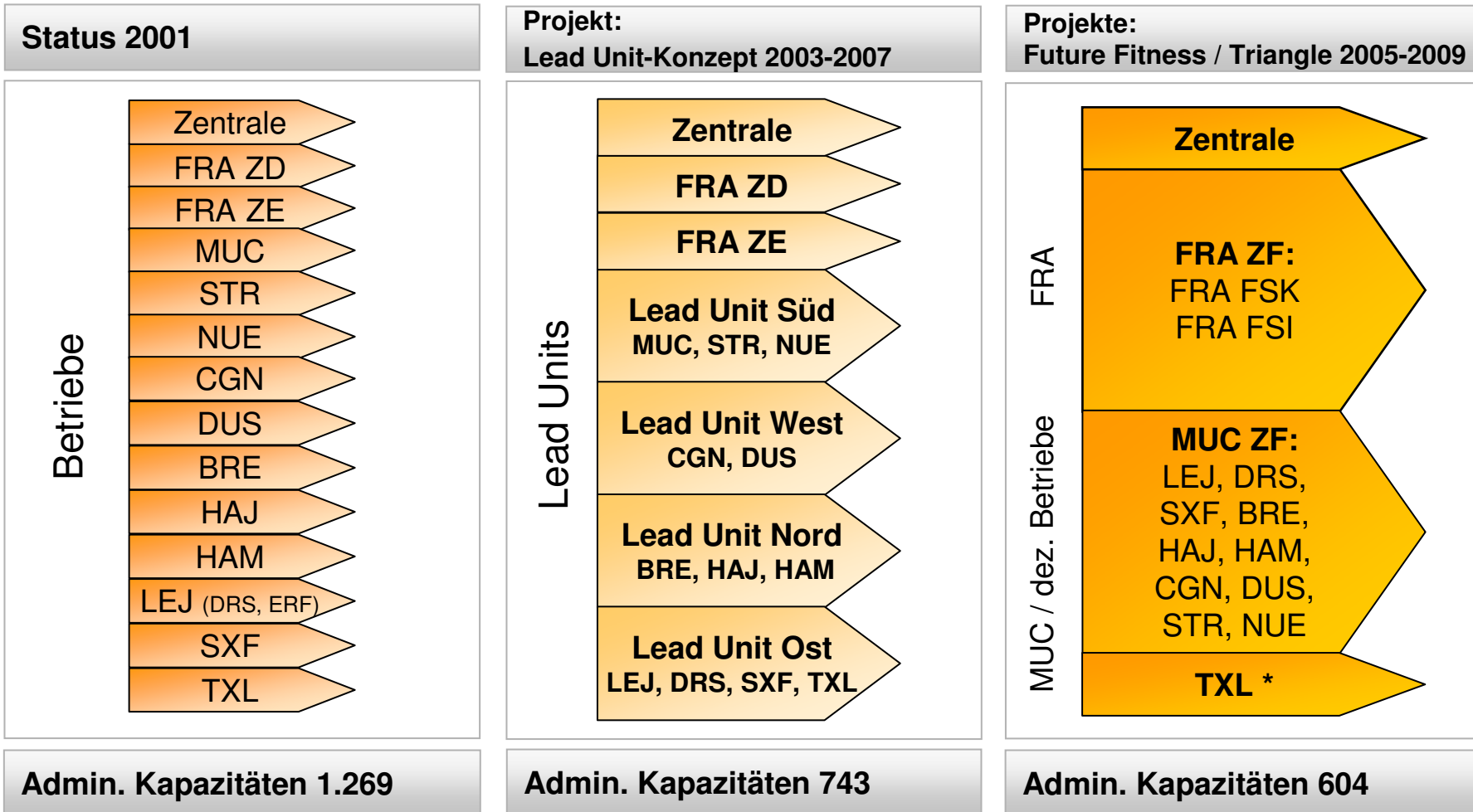
* LSG Airport Gastronomiegesellschaft mbH

Dienstalter

Status und Handlungsfelder



Struktur-, Organisations- und Prozessänderungen mit Fokus auf People Development



* geschlossen seit 11/2007

Outsourcing und neue Steuerungsmodelle

- **Inhouse Outsourcing (FRA FSK, STR, DUS)**
 - Abgetrennter Teilbetrieb an Dienstleister - Folge § 613 a BGB
 - Steuerung bleibt bei LSG

- **Outsourcing (HAJ)**
 - Abgegrenzte Aufgaben und Prozesse / Teilbetriebe an Dienstleister (außerhalb der LSG) - Funktionsnachfolge
 - Steuerung bleibt bei LSG

- **Catering Control Center-Modell (Berlin)**
 - sämtliche Teilbetriebe (Outsourcing) an verschiedene Dienstleister – Folge § 613 a BGB
 - bisheriges Betriebsmodell LSG wird aufgelöst
 - Steuerung erfolgt durch LSG mit kleinem Team (Customer Relationship Management, Vertragscontrolling, Qualitätsmanagement)

Agenda



1 Markt und Wettbewerb

2 Status und Handlungsfelder

3 Labor Relations

Die Umsetzung der Maßnahmen war nur möglich durch:

- Proaktive Information der Tarif- und Betriebspartner über Wettbewerbslage und strategisches Umfeld (Krise / Volatilität)
- Sorgfältige Vorbereitung der Verhandlungen auf allen Managementebenen sowie Definition und Abstimmung der strategischen Vorgehensweise im Lufthansa-Konzern
- Führen der Verhandlungen auf der Basis gleichberechtigter Partner
- Mittel- und langfristige Perspektiven für Unternehmen und Mitarbeiter im Lufthansa-Konzern
- Vereinbarung zur Rückführung erzielter Ergebnisverbesserungen an die Mitarbeiter in Gestalt von Ergebnisbeteiligungen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

