



INFO

September 2011



Start in die Tarifverhandlungen 2012

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



DLH-Konzern

DLH-Konzern Halbjahresbilanz Januar- Juli 2011

Im Juli hat der Lufthansa-Konzernvorstand die Zwischenbilanz für das erste Halbjahr 2011 vorgelegt.

Hier ein paar Bilanzzahlen im Vergleich zu denen des 1. Halbjahres 2010 (in Klammern):

Die Konzern-Umsatzerlöse stiegen um 11,4% auf 14.063 Mio. € und ergaben ein positives operatives Ergebnis von 3 (-171) Mio. €. Die Eigenkapitalquote stieg auf 26,5% und der operative Cashflow erhöhte sich auf 1,74 Mrd. €. Die Brutto-Investitionen betragen 1.437 (974) Mio. €.

Die Anzahl der beförderten Fluggäste stieg um rund 10% auf 50.234.000. Die Belegschaft wuchs um 1,6% auf 118.766 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sicherten die Durchführung von 557.760 Flügen mit 711 Flugzeugen der Konzernflotte.

Bei den Aufwendungen in Höhe von 15.271 Mio. € blieben die Materialkosten mit 8.353 (7.305) Mio. € natürlich auf Platz 1, die Treibstoffkosten stiegen aber um 24,6% auf 3.029 (2.431) Mio. € und die Gebühren um 17,8% auf 2.549 (2.163) Mio. €. Dagegen fiel die Steigerung der Personalkosten um 6,3% auf 3.393 (3.193) Mio. € eher moderat aus.



Ergebnisse der Geschäftsfelder

Die Passage-Gruppe verbesserte ihr operatives Ergebnis um 30,1% auf -239 (-342) Mio. €. In der Logistik konnte, bei deutlich gestiegenem Umsatz, das operative Spitzenresultat des Vorjahreszeitraums mit 133 (144) Mio. € nahezu gehalten werden. Insbesondere der Druck der Mitbewerber im MRO-Markt hat in der Technik zu einem zwar guten, aber doch geringeren operativen Ergebnis von 106 (145) Mio. € geführt. Im Catering-Bereich wurde der positive Trend aus dem Vorjahr fortgesetzt und zeigt mit 21 (13) Mio. € ein erfreuliches operatives Ergebnis. Der IT-Bereich zeigt mit 6 (8) Mio. € ein um 25% schlechteres Ergebnis als im gleichen Zeitraum des Jahres 2010.

Erläuterung des Konzernvorstands

In seiner Bilanz erklärte der Konzernvorstand die Zwischenergebnisse 2011 unter anderem wie folgt:

„...während das Jahr 2011 mit durchweg positiven Ausblicken für die Entwicklung der Weltwirtschaft und des Luftverkehrs begann, entwickelte sich das Bild nach dem Ausbruch der politischen Unruhen in Nordafrika und dem Nahen Osten sowie dem Erdbeben in Japan deutlich differenzierter. Durch unsere operative Flexibilität konnten wir uns verhältnismäßig rasch auf die neuen Gegebenheiten einstellen und unsere Flugpläne und Abläufe den veränderten Rahmenbedingungen anpassen. Gleichzeitig wirkte jedoch der gestiegene Ölpreis belastend auf das Geschäft.“

Unter diesen Rahmenbedingungen konnte der Lufthansa Konzern im ersten Halbjahr 2011 den Umsatz deutlich steigern und ein ausgeglichenes operatives Ergebnis von 3 Mio. € erreichen. Dies stellt eine signifikante Verbesserung gegenüber dem ebenfalls von Sondereffekten betroffenen Vorjahreswert dar.“

VL Redaktion

„Rote Karte“

LHT-Produktionsvorstand zunehmend unter Erfolgsdruck

WT-Bereichsleitung bekommt die „rote Karte“

Die zigste strategische Neuausrichtung, jetzt nun die „Non-plus-ultra-Regelung“ für den Großbereich WT, -Projekt START - soll die lahrende Konjunktur sowie die schleppende Auftragslage plus Kostenexplosion wieder in den Griff kriegen. WT steht vor einer harten Zerreißprobe. Selbst betriebliche Führungskräfte sind nach den unendlich vielen Reorganisationsprojekten frustriert und sprechen hinter vorgehaltener Hand nach dem Neu-„START“ von einem riskanten Durch-„START“.

Unter dem immensen wirtschaftlichen Druck, den Risikorückstellungen in dreistelliger Millionenhöhe und dem viel zu leisen Widerstand der „Portepeeoffiziere“ und der Mannschaft, die unter den unzufriedenen Umstrukturierungsmaßnahmen des WT-Bereiches ganz besonders gelitten haben, entschärfte der Vorstand die Situation, indem er die Reißleine zog. WT im freien Fall? Dennoch, die Luft-Turbulenzen sind überall in den Shop-Floors spürbar und das Klima im „WT-Cockpit“ scheint nach dem Kapitänswechsel noch immer in Schockstarre zu sein.

WT was nun?

Schnell wurde klar, dass die alten, immer wieder gescheiterten Strategien der WT-Führung auf den Prüfstand gehörten. Was gestern noch für richtig gehalten wurde, mit Marktbedürfnissen und Marktveränderungen schnell und adäquat umzugehen, scheint heute auch schon wieder überholt und falsch zu sein. Statt Ursachenforschung zu betreiben, die teuren Unternehmensberatungsgestützten, dennoch gescheiterten Re- und Umorganisationen der letzten Jahre zu hinterfragen: Erneut Programmhektik und einfach durchschaubare Bauernopferstrategien damit der Pelz nicht nass wird! Nachvollziehbar sind die Strategien in der LHT und an der WT-Basis weiß Gott nicht mehr.

Ein neuer WT soll es nun richten

Statt wirklich neuer Strategien sind wieder einmal neue Strategien gefragt. Herr Dr. Andrich, der vor Jahren zur Rettung von WT vom Wartungsgeschäft Abschied genommen hatte, wechselt, für viele LHT-Beschäftigte, selbst auch für WGLer kaum nachvollziehbar, in den seit Jahren erfolgreichen WG-Bereich. Sehen so leistungsbezogene „Beförderungen“ im LHT-Managementaus? Unten bei WT gab es für leichtere „Vergehen“ schon Abmahnungsgespräche und Eintragungen in die Personalakte...

Zukünftig übernimmt Herr. Dr. Johannes Bussmann die Aufgabe, die Geschicke des Großbereiches WT neu zu lenken und zu koordinieren. WT kann einen neuen, offeneren, selbstkritischen Führungsstil gebrauchen. Denn aus dem „einfachen WT-Beschäftigten“ ist im Laufe der Jahre ein breit aufgestellter „Wissens-Mitarbeiter“ geworden! Alle sind bei WT zum Erfolg verdonnert. Viel Zeit bleibt dafür nicht.

Weniger Militärgelassenheit... mehr offene, transparente Unternehmenskultur wagen

Der Betriebsrat wird in konstruktiven Gesprächen mit Herrn Dr. Bussmann ausloten, welche Vorgehensweisen und Zukunftsstrategien für den Bereich nötig sind, um zukünftig wieder die notwendige Nachhaltigkeit im Bereich Triebwerk zu erzeugen. Einfach nur die Gleitzeitspannen zu reduzieren und einen strammen Früh-Spät-Schichtrhythmus einzuführen sind noch nicht einmal eine Teillösung des WT-Strukturproblems. Nur im offenen Dialog mit der Mannschaft ist ein gemeinsamer WT-Erfolg sicherzustellen.

VL Redaktion

Deine Meinung

Internet-Meinungsbildung zur Tarifrunde 2012

Liebe Mitglieder,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 31.12.2011 endet die Laufzeit der derzeit gültigen Vergütungstarifverträge im Lufthansa-Konzern.

Die Konzerntarifkommission wird sich rechtzeitig zusammenfinden, um über die Forderung für die kommende Tarifrunde zu beraten und hierüber eine Entscheidung treffen. An dieser Stelle hatten wir in der Vergangenheit bereits darüber berichtet, wie diese Diskussion innerhalb dieses Gremiums verläuft.

Um die verantwortlichen Mandatsträger bei ihrer Arbeit zu unterstützen, ist es notwendig, ein möglichst breites Meinungsbild aus allen Bereichen des Lufthansa-Konzerns zu erhalten.

In diesem Zusammenhang ist der am meisten erhobene Vorwurf aus der Belegschaft, dass die Vorstellungen der Kolleginnen und Kollegen immer noch zu wenig Berücksichtigung bei den Entscheidungen der Tarifkommission finden.



Tarifrunde 2012

Deine Meinung zählt!

Deine Meinung!

Aus diesem Grund möchten wir Sie alle an dieser Stelle bitten, uns Ihre Vorstellungen zur kommenden Tarifrunde mitzuteilen.

Bitte schreiben Sie uns, welche Forderung Sie für gerechtfertigt halten, sowie eine kurze Begründung, die während der Verhandlungen als Argumentation genutzt werden könnte.

Diese Ausgabe der VL-INFO konzentriert sich auf das Thema „Tarif“. Wir haben dazu auf den folgenden Seiten auch einige Fakten als Hintergrundinformation zusammengetragen.

Besuchen Sie uns jetzt auf unserer Homepage unter www.vluffahrt.de, gehen Sie auf „Kontakt“, füllen Sie das Formular aus und senden Sie es ab.

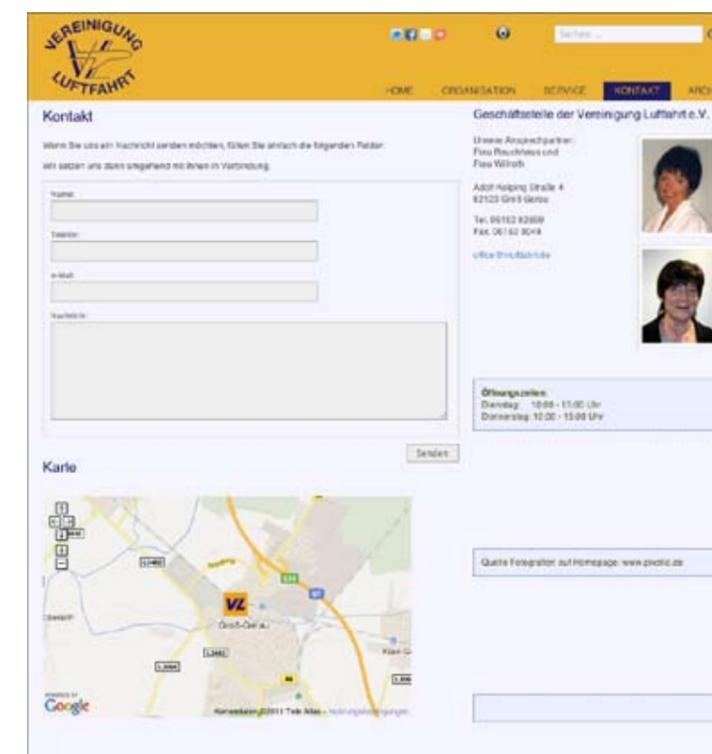


Wir werden Ihre Vorstellungen zur Tarifrunde 2012 zwei Wochen lang sammeln, analysieren und Sie zeitnah über das Ergebnis informieren. Die Vertreter der Vereinigung Luftfahrt in der Konzerntarifkommission werden das Ergebnis mit in die Diskussion einbringen.

Wir hoffen auf eine rege Beteiligung an dieser Umfrage, denn je höher die Zahl der Zuschriften, desto realistischer wird das Meinungsbild. Dieses ist enorm wichtig, damit die verantwortlichen Mandatsträger auch die Durchsetzungsfähigkeit der Forderung besser einschätzen können.

Nutzen Sie bitte alle diese Möglichkeit, Ihre Vorstellungen zur kommenden Tarifrunde auf diesem Weg mit in die Diskussion, die Aufstellung zur Forderung und die Verhandlungen einzubringen!

Frau Schott
Bundesvorsitzender

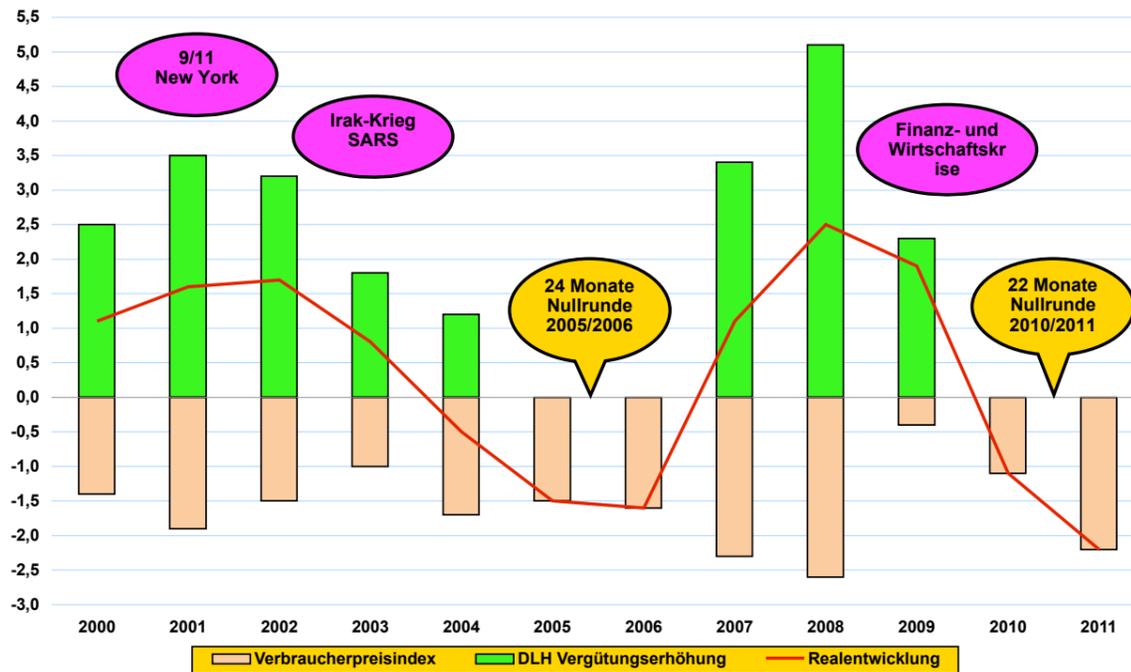


Tarifrunde 2012

Zahlen und Fakten zur Tarifrunde 2012 im Lufthansa Konzern

Verbraucherpreisindex und DLH-Vergütung 2000-2011

in %

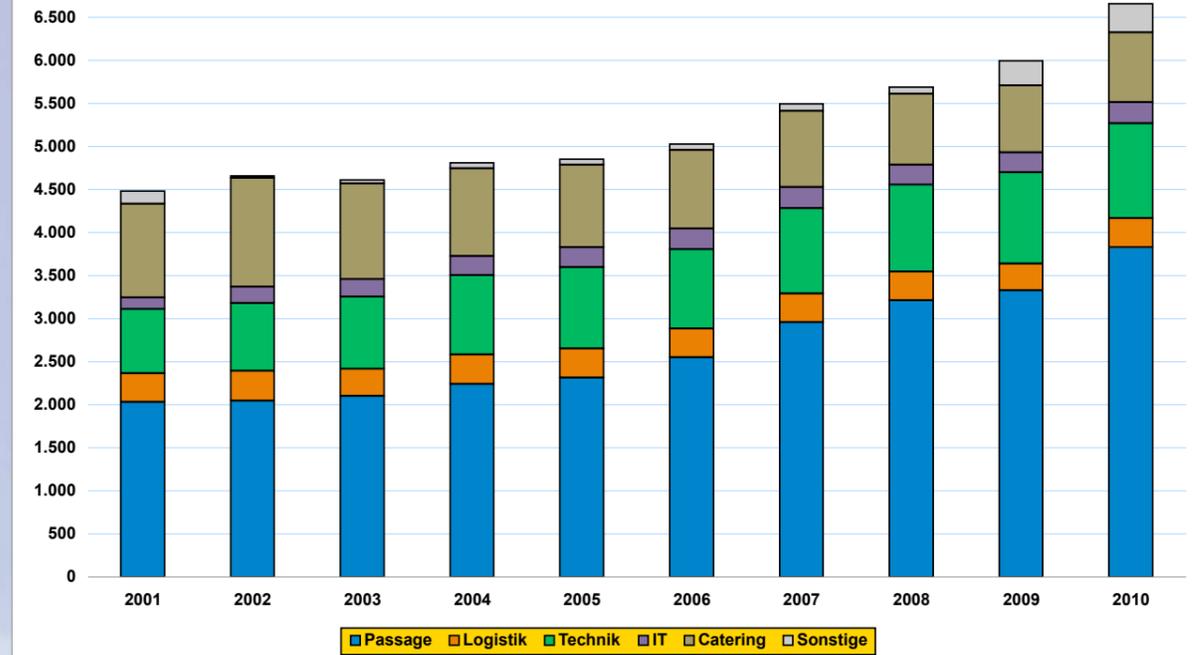


Tarifrunde 2012

Zahlen und Fakten zur Tarifrunde 2012 im Lufthansa Konzern

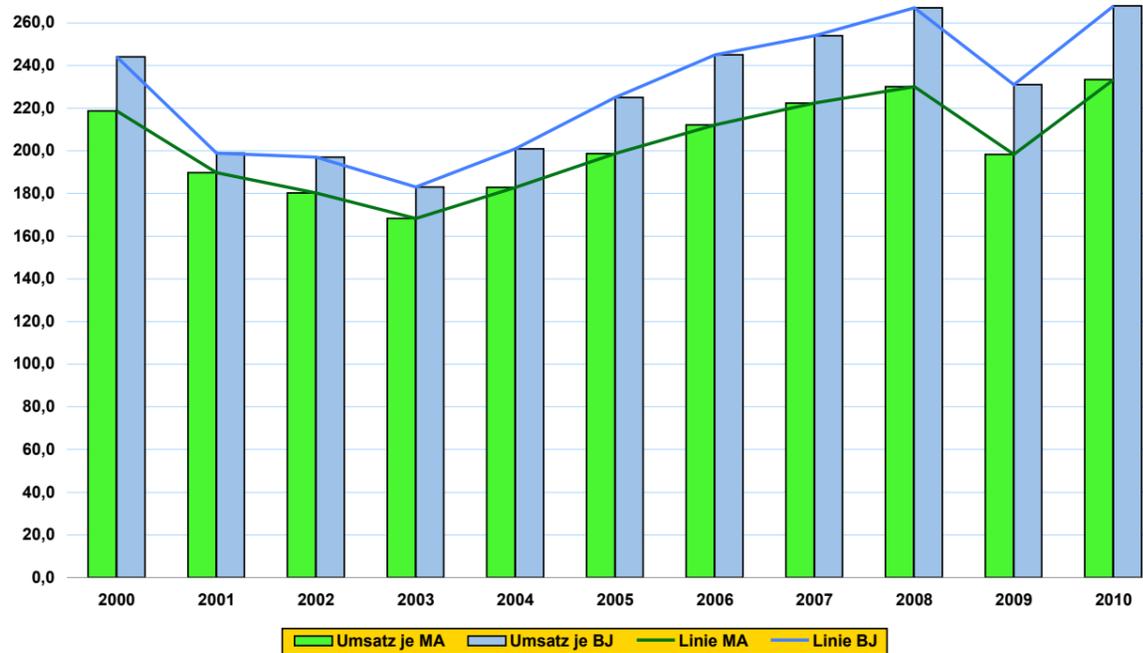
DLH-Konzern Personalaufwand 2001-2010

in Mio. inkl. konsolidierte Unternehmen



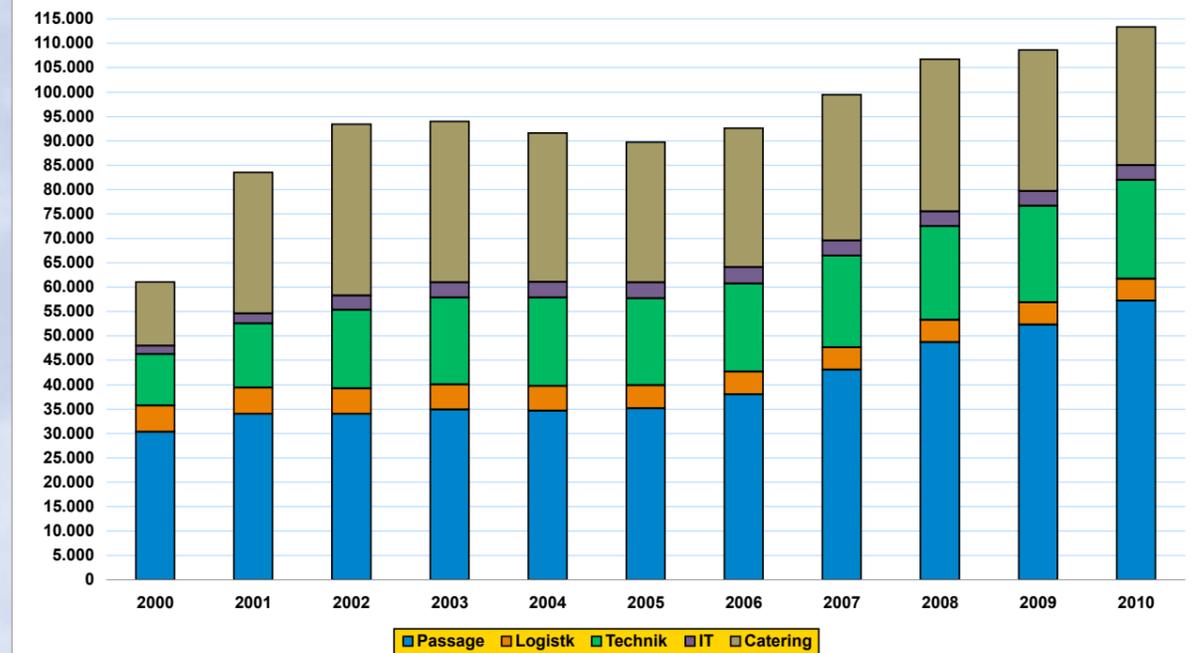
DLH-Konzern Umsatz je Mitarbeiter bzw. BJ 2000-2010

in Tsd.



DLH-Konzern Mitarbeiterzahl in den Geschäftsfeldern 2000-2010

inkl. konsolidierte Unternehmen

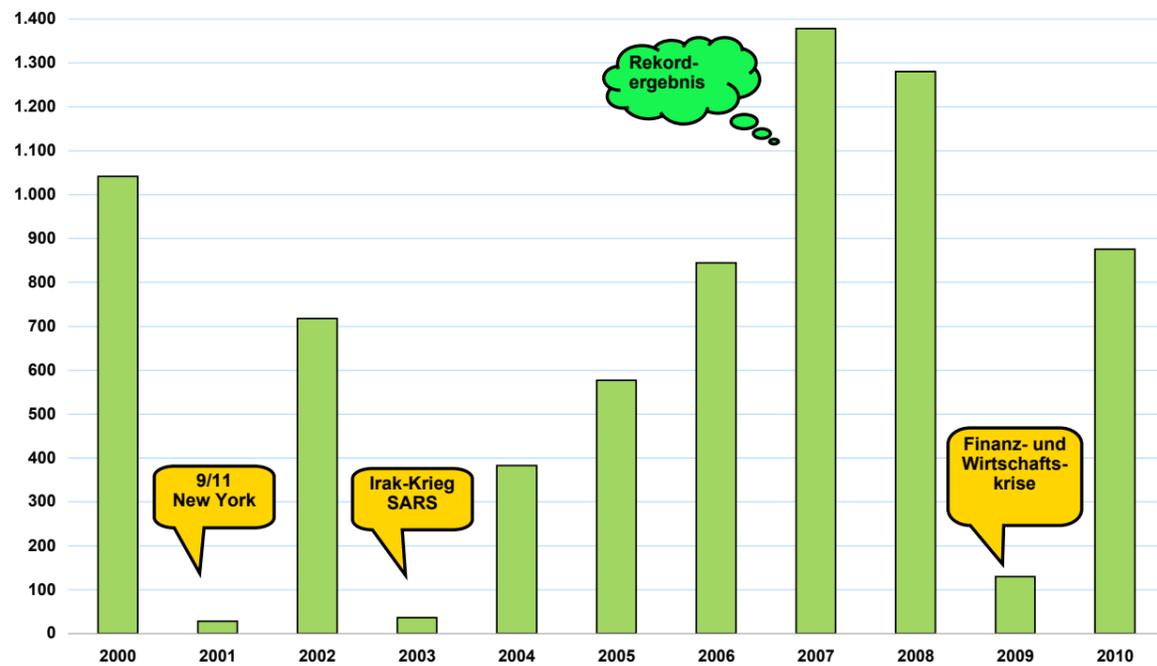


Tarifrunde 2012

Zahlen und Fakten zur Tarifrunde 2012 im Lufthansa Konzern

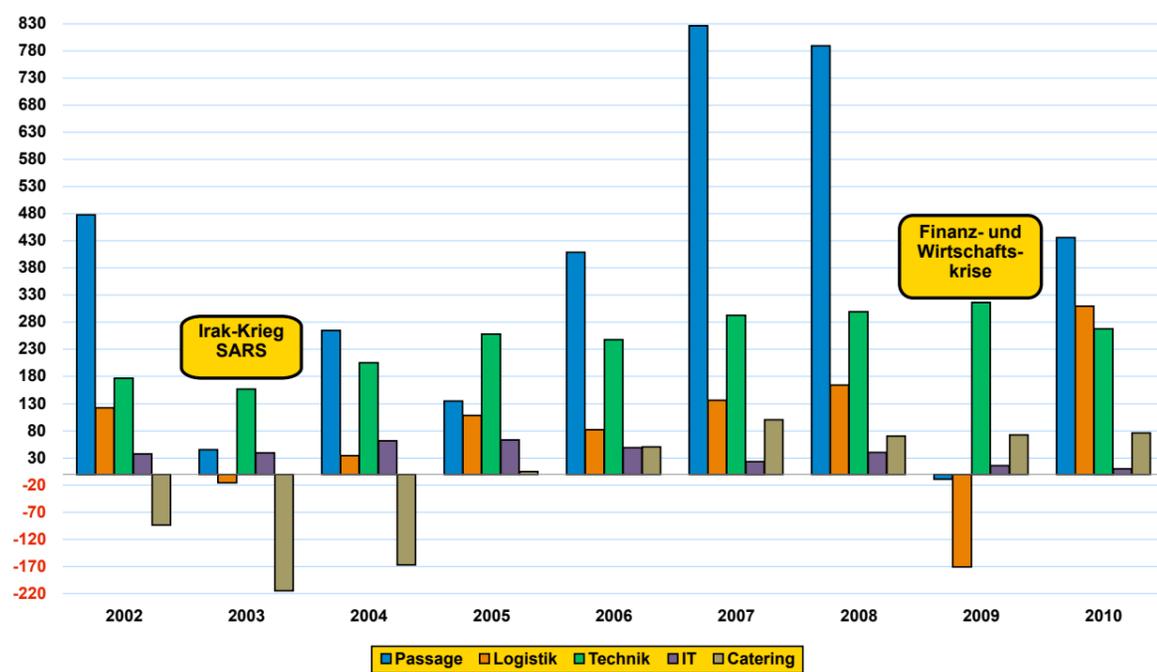
DLH-Konzern Operative Ergebnisse 2000-2010

in Mio.



DLH-Geschäftsfelder Operative Ergebnisse 2002-2010

in Mio.



Tarifrunde 2012

Zahlen und Fakten zur Tarifrunde 2012 im Lufthansa Konzern

Das Bodenpersonal im DLH-Konzern hat in den vergangenen Jahren, nach zum Teil schwierigen Verhandlungen bis hin zum Streik, mehrere Vergütungsanhebungen (1. Mai 2007 3,4% - 1. Juni 2008 5,1% - 1. Juli 2009 2,3%) erhalten. Diese positive Entwicklung wurde im Juli 2010, bedingt durch die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise, rückwirkend zum 1. März 2010 mit einer Null-Runde bis zum 31. Dezember 2011 gebremst.

Bilanz entwickelt sich positiv

Nach einem wieder guten Konzernergebnis 2010 in Milliardenhöhe entwickelt sich auch das Geschäftsjahr 2011, trotz einiger Beeinträchtigungen, wieder deutlich positiv. Auch der DAX wird sich nach dem Einbruch im August aufgrund der guten Lage der deutschen Wirtschaft rasch wieder erholen. Der Nullrunden-Beitrag der Tarif-Belegschaft hat sich für das Unternehmen bezahlt gemacht.

Überblick

Die VL-Redaktion hat eine Übersicht zur Entwicklung der Preise in Deutschland und die Vergütungsentwicklung im DLH-Konzern zusammengestellt. Wir bitten um Kenntnisnahme unserer beigefügten Unterlagen und um Ihre Teilnahme an unserer Online-Umfrage. Weitere Erkenntnisse können unsere Leserinnen und Leser auch aus dem in dieser Ausgabe erschienenen Interview mit einem unserer ver.di - Konzerntarifkommissionsmitglieder Björn Stoll gewinnen.

Verhandlungen rechtzeitig beginnen

Die ver.di – Geschäftsfeldtarifkommissionen der LHT/IT, LSG, LCAG, DLH-Passage und die Konzerntarifkommission werden in den nächsten Wochen über die Kündigung der einzelnen Vergütungstarifverträge und die Höhe der Forderung entscheiden. Brisant ist in dieser Runde auch die eher politische Frage, ob unterschiedlich hohe Forderungen für die einzelnen Geschäftsfelder gestellt werden sollen. Der VL-Bundesvorstand

geht von einer reinen Vergütungsrunde aus, die ein gutes Ergebnis bringen und eine Laufzeit von 12 Monaten nicht überschreiten soll.

Vereinigung Cockpit

Hilfreich ist vielleicht auch der Blick auf die Ergebnisse anderer Tarifpartner im Konzern:

Die Vereinigung Cockpit hatte im Januar 2008 eine Vergütungsanhebung von 2,5% rückwirkend zum 1. Oktober 2007 und ab 1. Januar 2008 um weitere 3,0% für eine 18-monatige Laufzeit bis zum 31. März 2009 ausgehandelt. In der Mitte des Jahres 2010 wurden die bis dahin erfolglosen Verhandlungen mit der DLH-Konzernleitung mit einer 16-tägigen Schlichtung beendet, in der unter anderem umfangreiche Regelungen zum KTV und zum MTV vereinbart wurden. Darin enthalten war auch eine 24-monatige Nullrunde bis zum 31. März 2011 für die DLH- und LCAG-Piloten.

Zum Jahresbeginn 2011 wurde zwischen DLH und VC für deren Mitglieder eine tabellenwirksame Lohnerhöhung ab 1. April 2011 in Höhe von 3,5% mit einer Laufzeit von 13 Monaten ausgehandelt.

Wir halten Sie in den nächsten Wochen mit Sonderausgaben und auf unserer Homepage über die Entwicklungen informiert.

Werner Langendörfer

Interview

Interview mit Björn Stoll Mitglied der ver.di Tarifkommission



Kurzvorstellung

Björn Stoll (36)
Fluggerätbauer
LHT HAM WG13
Seit 2010 Betriebsrat LHT HAM T/YX

BR-Funktionen

- Betriebsausschuss (BA)
- Arbeitsschutz- und Bauausschuss (ABA)
- Entgeltausschuss (EA)
- Verkehrsausschuss (VA)
- Gesamtarbeitsschutz- / Gesundheitsausschuss (GAG)
- Referat Impulse
- Referat Kultur.

ver.di-Funktionen

- Tarifkommission
- Vertrauensmann

VL-Funktionen

- Vorsitzender OVB-Hamburg
- Redaktion VL-Info

VL-Info:

Nach einem Zweijahresabschluss mit einer Nullrunde steht am Ende des Jahres die nächste Tarifrunde bevor. Tarifthemen, wie Altersteilzeit, Leiharbeit sind abgefrühstückt. Welche Stoßrichtung muss die Tarifforderung an die DLH für 2012 nehmen?

Björn:

Nach zwei Jahren „Nullrunde“, was die Tabelle angeht, muss die Vergütung der Tarifmitarbeiter in der Tabelle einen ordentlichen Sprung machen und sollte eine Laufzeit von 12 Monaten nicht überschreiten. Die Bedingungen der Altersteilzeit sollten noch verbessert werden.

VL-Info:

ver.di/VL stellt bisher noch die Tarifführerschaft am Boden. Die Technik in Hamburg ist stark organisiert. In der LHT-Wartung gewinnt die berufsständische Organisation A.R.T.E., im Dezember in TGL „Technik Gewerkschaft Luftfahrt“ umbenannt, immer mehr an Boden.

A.R.T.E./TGL beabsichtigt zum ersten Mal in der Technik, obwohl sie keine eigenen Tarifverträge kündigen kann, dennoch eigene Tarifforderungen stellen zu wollen. Wie stellt sich die VL zu diesem Ansinnen? Solidarische Tolerierung, Unterstützung oder gegenseitige Bekämpfung?

Björn:

Wir hatten der A.R.T.E. vorgeschlagen, gemeinsam mit ver.di über eine Tarifgemeinschaft ver.di - VL - A.R.T.E. zu sprechen. Diese gebündelte Stärke hätte nach meiner Auffassung zukünftig bessere Voraussetzungen für gute Tarifergebnisse, insbesondere in der Technik, liefern können.

A.R.T.E. wollte diesen Weg aber nicht mitgehen und will stattdessen die Durchsetzung ihrer Forderungen nur für die lizenzierten Wartungsmechaniker in der LHT im Alleingang versuchen. Interessant ist auch, dass A.R.T.E. in einer Art Sprechstunde in Hamburg versucht, Werkstatt- Kollegen zu

werben, die ja laut bisheriger Veröffentlichungen gar nicht zu ihrer Klientel gehören.

Ich bin sehr gespannt, was und vor allem für wen die A.R.T.E. ihre Forderung aufstellt. Ich kann mir vorstellen, dass ihre Mitglieder nach jahrelangen Versprechungen, nur lizenzierte Wartungsmechaniker zu vertreten, sehr verärgert sind, dass nun auch der „einfache Mechaniker“ zum Klientel gehören soll!?

Wie schon in der VL-Info (Ausgabe April 2011) veröffentlicht, bietet die Vereinigung Luftfahrt allen Berufsverbänden an, die Kräfte zu bündeln und in Kooperation mit ver.di die Tariffähigkeit herzustellen. Denn nur gemeinsam können wir die Interessen aller Kolleginnen und Kollegen durchsetzen!

VL-Info:

LH-Cargo- und LSG-Beschäftigte sind gut in ver.di organisiert. Der LSG droht nach der Zerschlagung in einzelne GmbH eine weitere Ausblutung ihrer Tarif- und Sozialstandards. In der Lufthansa AG ist ver.di tarifpolitisch nur noch marginal vertreten. Die „gewerkschafts-unabhängigen“ Listen weiten sich zunehmend aus. Ist die „Tarifkonzernklammer“ mit diesen dahinschwindenden Organisationsgraden noch haltbar? Was muss aus Deiner Sicht getan werden, um zum einen wieder eine geschlossene Front der LH-Beschäftigten zu formieren und zum anderen dennoch einen „akzeptablen“ Tarifabschluss durchzusetzen?

Björn:

Die „Konzernklammer“ ist ein hohes Gut, das auch Minderheiten schützt. In der Belegschaft schwindet aber zunehmend die Solidarität, wenn sie mit Rücksicht auf die „schwächeren Geschäftsfelder“ durch relativ niedrige Tarifabschlüsse, permanent gestützt werden muss. Eine weitere Schwächung der „Konzernklammer“ führt aber langfristig auch zu keiner Lösung, denn dadurch kommt der Arbeitgeber immer mehr in die komfortable „teile und herrsche“ Position.

Eine „geschlossene Front“ ist nur durch den Erhalt bzw. die Schaffung hoher Organisationsgrade wie-

der herzustellen. So lange „Unorganisierte“ oder vermeintlich konkurrierende Organisationen dem Arbeitgeber in die Hand spielen, werden Durchsetzungsvermögen und Arbeitskampfmaßnahmen zu unzureichenden Ergebnissen führen. Die einzige in den Bodenbetrieben vertretene Gewerkschaft ver.di und deren Tarifkommissionen müssen nicht nur durch Mitgliederneuzugänge sondern auch durch die Bereitschaft der vielen derzeit tariflich unwirksamen Organisationen zur „Kooperation“ gestärkt werden. Und das auch in den Betriebs- und Aufsichtsräten.

VL-Info:

Seit einigen Jahren gibt es bereits unterschiedliche Vergütungsstruktur- und Vergütungstarifverträge in den LH-Gesellschaften. Wird es zukünftig auch noch unterschiedlich hohe Lohnabschlüsse und Manteltarifverträge in den LH-Geschäftsfeldern geben? Was spricht aus deiner Sicht dafür, was dagegen?

Björn:

Ich gehe davon aus, dass einheitliche, tabellenwirksame Vergütungserhöhungen in der Zukunft immer schwerer durchzusetzen sein und in der Mitgliedschaft Akzeptanz finden werden. Der Arbeitgeber perfektioniert geradezu das Ausspielen der Geschäftsfelder gegeneinander. Das gilt für die Führung wie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen.

Die Aufgabe des gemeinsamen Manteltarifvertrags wäre das endgültige Aus der „Konzernklammer“ in der Tarifpolitik. Derzeit „Starke“ Geschäftsfelder wären mit „Schwächeren“ bei einer Umkehr der Verhältnisse in der Zukunft nicht mehr zusammenführbar. Eine Abkehr von der „Konzernklammer“ wäre ein echtes Dilemma, es könnte dem einen oder anderen zwar kurzfristig mehr Vorteile bringen, langfristig kann die Aufgabe der „Konzernklammer“ aber für alle nur schädlich sein.

VL-Info: Vielen Dank für das Gespräch

MEL (Minimum Equipment List):

Der Missbrauch der MEL ist am sensibelsten in Bezug auf die Piloten, die Mitteilungen von Mängeln nicht dann vornehmen, wenn sie auftreten, sondern erst dann, wenn es komfortabel ist. (Problem „Homebase“ vs. „Außenstation“) Einige Untersuchungen vor Ort haben gezeigt, dass sich diese Situation kontinuierlich verschlechtert. Immer mehr Fluggesellschaften vertrauen auf den Piloten - Preflight Check auf Außenstationen und viele haben sogar den Preflight Check auf der Heimatbasis dem geschulten Wartungspersonal entzogen. Somit werden in einigen Fällen Flugzeuge nicht mehr durch unvoreingenommenes technisches Personal, sondern nur noch von Piloten überprüft.

Unter dem Druck, pünktliche Abflüge zu garantieren, üben offenbar immer mehr Fluggesellschaften, Druck auf Piloten aus, nicht zu viele Fehler zu melden, es sei denn, es ist absolut nicht vermeidbar. Dies ist uns durch viele Piloten selbst berichtet worden, die sich dabei nicht wohlfühlen, aber den Druck der „jungen“ Piloten verspüren, die ihre Arbeit und Förderung bei der Gesellschaft nicht verlieren wollen.



Piloten, die keine Mängel melden.

Wie bereits erwähnt, führten wir bereits einige Erhebungen durch, um aber in diesem Thema voran zu kommen, benötigen wir zusätzliche, aktuelle Hinweise. Ich bitte alle unsere Partner, der AEI dabei zu helfen. Ich werde in den kommenden Wochen eine entsprechende Anfrage an jeden angeschlossenen Verband schicken. Der AEI-Vorstand möchte, dass jeder Partner eine Statistik führt, die über einen Zeitraum von bis zu drei Monaten zwei oder drei ausgewählte Registrierungen, deren Anzahl Flüge, aufgetretene Mängel und auf welchem Flugabschnitt diese Fehler in das Logbuch eingetragen wurden, beinhalten soll. Wenn sich dies als schwierig erweisen sollte, dann sollen ca. 30 Logbucheinträge von verschiedenen Flugzeugen erbracht werden.

Die AEI würde es begrüßen, wenn jeder Partner, der an dem Kongress in Istanbul teilnimmt, dort seine Ergebnisse vorstellt, um dann den Behörden saubere Ergebnisse präsentieren zu können. Alle Informationen werden von der AEI anonym und nur für den internen Gebrauch verwendet. Niemand, außer der AEI, wird Zugriff auf diese Daten haben.

Zugang zu EU Dokumenten

AEI hat in ihrem Bestreben ernsthafte Sicherheitsprobleme aufzudecken, Zugang zu EU- und EASA-Dokumenten gefordert. Trotz der schönen Worte des Executive Directors der EASA und des Vizepräsidenten der EU-Kommission, sie würden die gemeinsame Nutzung der Daten zur Sicherheit unterstützen, verstecken sie sich in Wirklichkeit hinter der „wirtschaftlich sensiblen“ Wand, wenn sie von der AEI um diese Informationen gebeten werden.

Es ist absolut im „Interesse der Sicherheit“, Informationen auszutauschen, wenn Instandhaltungsbetriebe sich nicht an EASA-Vorschriften halten. Es ist inakzeptabel, wenn Regulierungsbehörden

diese Informationen vor der „reisenden“ Öffentlichkeit verbergen. Wir haben jetzt den Zugang zu diesen Informationen über den Europäischen Ombudsmann gefordert, weil die AEI glaubt, dass „Schimpf und Schande“ definitiv einen positiven Effekt haben könne und als Abschreckung für die Unternehmen dienen kann, die Unterschreitungen akzeptabler Standards überlegen. Denn eins wollen sie bestimmt verhindern: negative Publicity.

Übersetzungen von Wartungsanleitungen

Wir erhielten Informationen, dass in Wartungs-Organisationen einer Reihe europäischer Länder Kollegen mit übersetzten Wartungsanleitungen oder Aufgabenkarten arbeiten. Das Problem dabei ist, dass Wartungsanleitungen in erster Linie „kontrollierte Daten“ sind und man Wartungsaufgaben nur nach kontrollierten Daten erledigen darf.

Einige Unternehmen akzeptieren offenbar einige sehr seltsame Übersetzungen, die offensichtlich durch nicht technisch versierte Personen übersetzt worden sind. Wir haben Informationen, dass einige sogar nur mit sehr einfachen Übersetzungen einer Anweisung arbeiten, die eben nicht der amtlichen Fassung, wie sie im Handbuch enthalten ist, entsprechen. Wir haben von der EASA eine Stellungnahme zu ihrer Position dazu verlangt.

In einigen Ländern zum Beispiel, können Arbeitnehmer verlangen, dass die Arbeitsanweisungen und Aufgabenkarten in ihrer jeweiligen Landessprache verfasst sind. Dieses Sicherheitsrisiko muss entweder durch die Beauftragung sehr guter, fachlich kompetenter Übersetzungsunternehmen oder durch Sicherstellung, dass jeder Mechaniker oder Ingenieur gute Kenntnisse der englischen Sprache hat, beseitigt werden.

Informantenschutz

Einige erinnern sich vielleicht, dass wir im letzten Kongress den Informantenschutz diskutiert hatten. In Art. 16 der Grundverordnung wird speziell

Bezug auf den Informantenschutz genommen. Das ist natürlich der einfache Teil. Es in echten Schutz für Informanten umzusetzen, ist weitaus schwieriger. Zu viele Behörden glauben, dass ihre Verantwortung darauf beschränkt ist, nur die Daten und nicht das Individuum zu schützen. FALSCH.

Wir haben immer wieder betont, dass ein gemeldeter Vorfall in der Hand der jeweiligen Fluggesellschaft oder dem Instandhaltungsbetrieb in der Regel nicht viele Probleme macht, den wahrscheinlichen Informant des jeweiligen Ereignisses zu finden, da jeder von uns die erledigte Arbeit mit Namen und Kennnummer abzeichnet. Uns, der AEI, wird von der EASA und anderen Behörden oft vorgeworfen, dass wir keinen Beweis für das, was wir ihnen bringen, liefern. Wieder muss ich betonen, dass es die feste Überzeugung der AEI ist, dass einer Reihe von Behörden bei der Handhabung solcher Informationen nicht vertraut werden kann.

Wir kennen einige Kollegen, die Opfer solcher NAA-Unachtsamkeit geworden sind und letztlich ihre Jobs und Zukunft in der Luftfahrt verloren haben.

Wir werden auch weiterhin für die ordnungsgemäße Umsetzung der Verordnung kämpfen.

Fred Bruggeman



(Gekürzte Version frei in Deutsch übersetzt: VL)

Ver.di Fachbereich Verkehr

3. Ver.di Bundesfachbereichskonferenz Verkehr

Nach Redaktionsschluss unserer letzten Ausgabe der VL-INFO fand am 2. und 3. Mai 2011 die 3. ver.di-Bundesfachbereichskonferenz statt.

Die Delegierten aus den Bundesfachgruppen Häfen, Luftverkehr, Schifffahrt, Straßenpersonenverkehr, Schienenverkehr sowie die der Frauen, der Jugend und der Senioren hatten in Berlin ein volles Tagungsprogramm.

Wahlen

Turnusgemäß stand die Neuwahl des ehrenamtlichen Vorstands des Bundesfachbereichs Verkehr an. Dieses Gremium besteht aus 42 Personen und setzt sich analog zur Mitgliederzahl aus Vertretern der Bundesfachgruppen zusammen. Zusätzlich kommen aus der Gruppe der Frauen und der Gruppe der Senioren je ein Mitglied hinzu. Die Gruppe der Jugend stellt zwei Mitglieder.

Der Bereich Luftfahrt wird im zukünftigen Bundesfachbereichsvorstand von Ulrike Bürgel, Cornelia Hecht, Christina Weber (LSG), Wolfgang Becker, Hakan Gülcicek, Ralf Krüger, Ralf Müller (LCAG) und Jörg Thaysen (LHT/VL) sowie Regina Schwiegal, aus der Gruppe der Frauen, vertreten.

Zum Vorsitzenden des Bundesfachbereichsvorstands Verkehr wurde Bernt Kamin-Seggewies wiedergewählt.



Bundesfachbereichsleiter

Für viele Teilnehmer war die Rückschau auf die vergangenen Jahre gemeinsamer Kooperation zwischen dem Bundesfachbereich Verkehr und dem Bundesfachbereich Ver- und Entsorgung ein wichtiger, vielleicht der wichtigste Teil der Konferenz. Erhard Ott, den wir aus den Tarifverhandlungen mit dem Lufthansa-Konzern gut kennen, hatte beide Fachbereiche als ver.di-Bundesvorstandsmitglied geleitet. Obwohl er in seinem Bericht einen positiven Rückblick vortrug, haben die Delegierten des Fachbereichs Verkehr ihm in der Wahl zur Nominierung für den Bundesbereichsleiter keine Mehrheit erteilt. Im Gegensatz dazu war er allerdings von den Delegierten des Fachbereichs Ver- und Entsorgung in deren Konferenz mit 96 % der Stimmen zum alten und neuen Fachbereichsleiter nominiert worden.

Eigentlich ein Eklat, wurde direkt danach vorgeschlagen, einen neuen Kandidaten zu suchen, der bzw. die sich auch „zufällig“ sofort vor Ort gefunden und bereit erklärt hatte: Christine Behle, Landesfachbereichsleiterin Nordrhein-Westfalen. Eingebraachte Vorschläge zur Vertagung der Entscheidung und zur vorherigen Aufarbeitung der Konfliktsituation fanden keine Mehrheit. In der dann durchgeführten Wahl wurde Christine Behle mit 73,3 % zur neuen Bundesfachbereichsleiterin Verkehr nominiert. Eine Vorstellung der Kollegin Behle ist im ver.di Verkehrsreport 2 2011 nachzulesen.



<http://verkehr.nrw.verdi.de/>

Christine Behle

„Mit 73,3 % zur neuen Bundesfachbereichsleiterin Verkehr gewählt“



Damit ist die kurze Episode der Zusammenarbeit der beiden Fachbereiche abrupt zu Ende gegangen. Der ver.di-Bundeskongress wird nun, statt die Anzahl der Bundesvorstandsmitglieder endlich zu reduzieren, wieder ein weiteres Vorstandsmitglied hinzufügen müssen.

Der Lufthansa-Konzern wird sich auf eine neue Verhandlungsführung bei den kommenden Tarifverhandlungen einstellen müssen.

Anträge

Es wurden zahlreiche Anträge an den Bundesfachbereich und den ver.di Bundeskongress diskutiert und verabschiedet. Neben dem Leitantrag zur Verkehrspolitik gab es eine Reihe weiterer Anträge u.a. zur Tarif- und Gewerkschaftspolitik sowie zu organisatorischen Angelegenheiten.

Zu den Diskussionsthemen gehörten natürlich Forderungen zu einem gesetzlichen Mindestlohn und die Absage an die Rente mit 67.

Die Teilnehmer der Konferenz sprachen sich auch gegen weitere europäische Deregulierungen (z.B. bei Hafendienstleistern und Bodenverkehrsdiens-

ten an den Flughäfen) aus und bekräftigten ihren Beschluss zum dringend notwendigen, umweltverträglichen Ausbau der deutschen Verkehrswege, deren Modernisierung und Erweiterung in den vergangenen Jahren ins Stocken geraten war.

Der 3. ordentliche ver.di-Bundeskongress wird unter dem Motto „Vereint für Gerechtigkeit“ vom 17. bis 24. September in Leipzig stattfinden. Wir werden zeitnah darüber berichten.

VL Redaktion



JAV-Hamburg

Nachbesetzung in der JAV

In den letzten Wochen gab es einige interne Änderungen der JAV Besetzung. Die Kollegen Blöcker und Öcal traten von ihren Ämtern zurück.

Wir möchten uns aber für die tolle Zusammenarbeit bedanken und wünschen den beiden noch viel Erfolg im weiteren Ausbildungsverlauf bzw. Berufsleben.

Im Gegenzug freuen wir uns die bisherigen Ersatzmitglieder André Pankalla und Till Althoff als ordentliche Mitglieder im Team

Beide sind eine Bereicherung für das Team und wir freuen uns sehr auf die zukünftige Zusammenarbeit.

André Pankalla (21) ist Auszubildender Werkzeugmechaniker im dritten Lehrjahr.



Till Althoff (21) ist Auszubildender Fluggerätmechaniker im Bereich Instandhaltungstechnik im zweiten Lehrjahr.



Außerdem gratulieren wir den Frühauslernern zu ihren erfolgreichen Abschlussprüfungen.

Die besten 20 unter ihnen wurden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Wir haben einmal nachgefragt, wie das Ganze so abgelaufen ist:

Ob sie unter die Top 20 fallen, erfuhren sie per Telefon, wie ihnen auf der Auslerner-Infoveranstaltung mitgeteilt wurde. Für den einen oder anderen, der als „Nachrücker“ an seinen Platz unter die Top20 kam, kam diese Mitteilung allerdings relativ spät, was teilweise zu Komplikationen für Einzelne führte.

Die Absolventen hatten die Möglichkeit, 4 Wunschabteilungen anzugeben, bei den meisten konnte die Reihenfolge dieser Wunschabgabe

JAV-Hamburg

Auslerner Übernahme

berücksichtigt werden. Doch es gab auch die Fälle, bei denen Auslernern Abteilungen zugewiesen wurden, die sie flüchtig oder gar nicht kannten.

In einem persönlichen Gespräch zwischen Abteilungsleitern und „frisch gebackenen“ Facharbeitern wurden dann die Einzelheiten geklärt.

Die Auslerner, die ihre zukünftigen Kollegen und Abteilungsleiter schon kannten, hatten natürlich keinerlei Probleme sich in die Teams einzufinden. Auch liefen die ersten Arbeitstage komplikationsfrei ab, da die meisten Tätigkeiten und Handgriffe schon saßen und wenig Erläuterungen und Einweisungen bedurften.

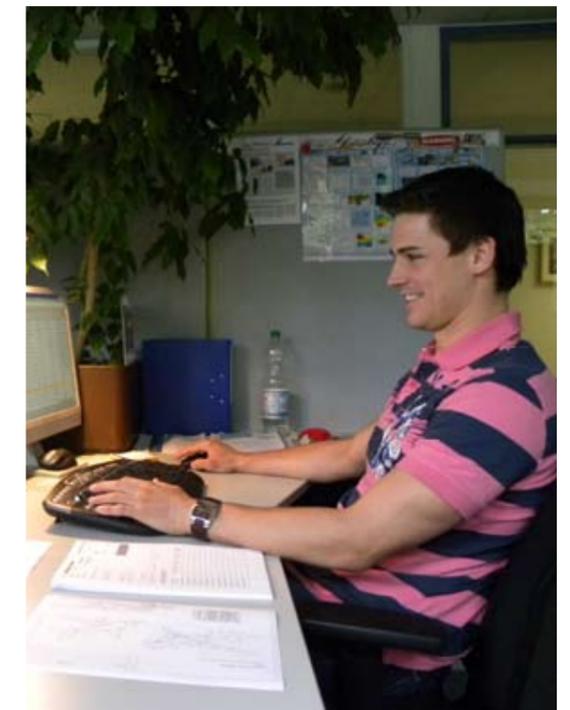


Sebastian Moch, Fluggerätmechaniker Fachrichtung Fertigungstechnik. Übernommen bei HAMWO42.

Auch schilderten „Ex-Azubis“, dass es selbst bei Zuweisung in fremde Abteilungen keine Probleme bei der Einarbeitung in den Teams gab. Jedoch empfanden sie die Einweisungen in die neuen Tätigkeiten teils als oft sehr spärlich und nicht ausreichend. Die ersten Arbeitstage waren für diese Kollegen noch recht unstrukturiert. Allerdings fügten sie auch hinzu, dass sich allerhand Einzelheiten bezüglich neuer Arbeiten schnell von selbst klärten und sie durch Eigeninitiative schnell den Durchblick bekamen.

Alles in allem hatte keiner der übernommenen Auslerner ernsthafte Beschwerden vorzubringen.

Euer JAV-Team



Moritz Peschel, Fluggerätmechaniker Fachrichtung Fertigungstechnik. Übernommen bei HAMWN/OH (Zur Zeit als Unterstützung in der Fertigungsvorbereitung)

Der OVB-HAM lädt ein

„Funktionäre zum anfasen“

Sehr geehrte Mitglieder,

im Anschluss des formellen Teils unserer diesjährigen ordentlichen Mitgliederversammlung, die am 27.10.2011 um 15:00 Uhr, wie gewohnt im Restaurant Rotbuche Tannenweg 4 in 22415 Hamburg stattfinden wird, möchten wir Euch ab ca. 17:00 Uhr die Möglichkeit geben, eure Erwartungen, Wünsche und Fragen an uns VL-Funktionäre zu stellen und in einer gemütlichen Runde, bei einem gemeinsamen Essen und dem ein oder anderen Getränk zusammen zu sitzen.

Die Rechnung übernimmt unsere Schatzmeisterin Anja, die mit dem Wirt schon die Speisekarte besprochen hat. Wir würden uns freuen wenn möglichst viele von Euch dieser Einladung folgen. Auch über den Besuch von Kollegen die noch nicht Mitglied bei uns sind, aber an einer Mitgliedschaft interessiert, würden wir uns sehr freuen.

Euer Ortsverbandsvorstand Hamburg



Beitrittserklärung

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

Name: _____
PLZ: _____
Strasse: _____
Geb.-Datum: _____
Beschäftigt als: _____
Betrieb: _____
Eintritt ab: _____

Vorname: _____
Wohnort: _____
Hausnummer: _____
Telefonnummer: _____
E-Mailadresse: _____
Dienststelle: _____
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: _____
PLZ: _____
Straße: _____
Geb.-Datum: _____
Beschäftigt als: _____
Betrieb: _____
Eintritt ab: _____
Krankenkasse: _____

Vorname: _____
Wohnort: _____
Hausnummer: _____
Telefonnummer: _____
E-Mailadresse: _____
Dienststelle: _____
Beitragshöhe: _____
Beitragsverhältnis: Ver.di 3/4 VL 1/4

Unterschrift

Ich bitte den Beitrag VL/Ver.di mittels Lastschrift monatlich/vierteljährlich von dem Girokonto/Postscheckkonto abzubuchen und erteile hierzu - jederzeit durch mich widerruflich - Vollmacht.

Kontonummer _____
in: _____
Kontoinhaber: _____

bei: _____
BLZ: _____
Datum: _____

Unterschrift

Impressum:

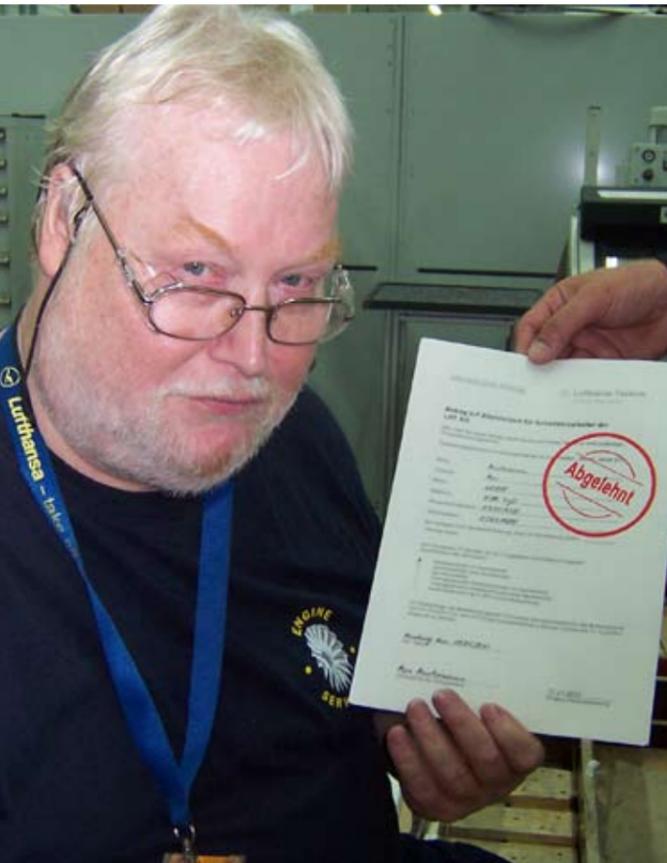
Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt. Die VL-Info erscheint unregelmäßig in einer Auflage von 4500 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr.
Redaktionsleitung: Werner Zielina,
Redaktion: Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Anke Hess, Frank Schott, Detlev Witt, Jörg Thaysen, Björn Stoll
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 Groß-Gerau: VR 50912
Druckerei: let's communicate, Oliver Lemanski, Olenland 92, 22415 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de

Altersteilzeit

„Antrag abgelehnt“ Teil 2

Kaum lag unser Artikel zu den abgelehnten Altersteilzeitverträgen druckfrisch vor, standen die Telefone auch nicht mehr still.

Nicht nur viele Betroffene machten ihrem Unmut über das Vorgehen der Personaldienste im Umgang mit den Altersteilzeitanträgen Luft, sondern auch viele Führungskräfte, die ihren gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrem Vorhaben unterstützen wollten, in die wohlverdiente Altersteilzeit eintreten zu können.



Vertrag ist Vertrag!

Betriebliche Führungskräfte - und das ist neu - bekennen sich mehr und mehr zur Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern und bieten den betroffenen Kolleginnen und Kollegen tatkräftige Unterstützung an, schneller in die wohlverdiente

Altersteilzeit zu kommen.

Leider nur mit mäßigem Erfolg, denn Tarifvertrag ist Vertrag, so die Personalabteilungen. Mit einem sozialen Goodwill wären genügend „Spielräume“ vorhanden.

Immer später in Rente

Die bundesweite Zurückdrängung der Altersteilzeit führt dazu, dass sich das tatsächliche Renteneintrittsalter seit 2009 wieder deutlich erhöht hat. In anschaulichen Zahlen ausgedrückt, erhöht sich das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei den Männern von 63,5 auf 63,8 Jahre, bei den Frauen von 62,9 auf 63,3 Jahre.

Nichtsdestotrotz ist es nur eine Schönfärberei der Bundesregierung, den Menschen zu suggerieren, dass sie durch hochwertigere Nahrungsmittel und bessere medizinische Versorgung deutlich länger leben und deshalb entsprechend länger arbeiten sollen. Dahinter verbirgt sich, unabhängig vom Gesundheitszustand eines Einzelnen, zum einen eine immer längere Lebensarbeitszeit, und zum anderen die weitere Einsparung von Rentenversicherungsbeiträgen die finanziell die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber entlasten sollen.

Deshalb ist die Vereinigung Luftfahrt...

...gegen die Rente mit 67 und älter und wird den politischen Druck weiter erhöhen;

...gegen gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen und erwartet mehr vorausschauende Gesundheitsförderung in der LHT;

...gegen die einseitige Auslegung der Altersteilzeitregelungen für gesundheitlich angeschlagene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fordert zukünftig mehr „Öffnungsklauseln“.

Jörg Deitze

Regelarbeitszeit am Samstag

Samstagsarbeit um jeden Preis?

Unermüdlich arbeiten die Kolleginnen und Kollegen in der neuen Triebwerkshalle in Hamburg ihre Aufträge ab. Ob Frühdienst, Spätschicht, nachts oder auch an Wochenenden, die Mannschaft ist immer da! Ohne Murren, an 365 Tagen im Jahr, immer mit terminlichem Druck im Nacken.

Was aber passiert an Wochenenden, wenn mal nichts zu tun ist?

Da könnte der geneigte Leser doch glauben, dass die Mannschaft mal ein komplettes Wochenende mit der Familie verbringen darf und der Dienst am Samstag - wie in der Betriebsvereinbarung vorgesehen - einmal abgesagt wird.



Es darf nicht sein, was nicht sein kann!

Nix da, sagte die Produktionsleitung, die Kolleginnen und Kollegen werden trotzdem einbestellt, auch wenn keine Termine drücken und keine wichtigen Arbeiten anstehen.

Treu dem WT Motto: „Wer laut Schichtplan dran ist, der muss auch kommen, ohne Ausnahme, auch wenn nichts zu tun ist“! Scheinbar eine Anweisung „von oben“.

Allzu oft passierte das die letzten beiden Jahre. Zunehmend wird damit - neben anderen Reorganisationsthemen - die Mannschaft sauer gefahren! Sauer? - Mit Recht! Denn mit keiner Forderung ist es zu erklären, wenn an Samstagen die Produktionsmannschaft anwesend sein muss, obwohl in den Regalen gähnende Leere herrscht.

Betriebswirtschaftlicher Unfug

Was auch betriebswirtschaftlicher Unfug ist, wirkt auf die Mannschaft schon wie ein systematischer und willkürlicher „top-down-Führungsstil“. Erst recht, wenn auch noch Androhungen von Sanktionen ausgesprochen werden und WT-Beschäftigte zur Samstagsarbeitspflicht - ohne nennenswerte Arbeitspakete - verdonnert wurden.

Kontrollverlustängste von unter Druck stehenden, überforderten Führungskräften? Die Mannschaft empfindet es schon als systematische Schikane. Great Place to work Umfrageergebnisse lassen grüßen!

Nicht noch mehr Druck und Kontrolle... Mehr Verantwortungsübergabe und Loslassen wäre bei WT angesagt!

Jörg Deitze

Von Äpfeln und Birnen

„Je teurer das Kerosin desto niedriger die Personalkosten“

Im Vorfeld immer das Gleiche (Stichworte aus der Belegschaft):

- Ihr müsst das Doppelte fordern, als ihr haben wollt.
- Erst einmal streiken, damit die mal wissen „wo der Hammer hängt“.
- Lieber gleich einen Schlichter hinzuziehen, der kommt am Ende ja doch.
- Nehmt Euch mal ein Beispiel an der VC

Mit diesen und vielen weiteren guten Ratschlägen der Belegschaft, aber auch mit einem Forderungsbeschluss der Tarifkommission, gehen dann die mutigen Verhandler in die Tarifverhandlungen.

Dort kommt's allerdings dann genau andersherum:

- Die Forderung ist maßlos und ohne jeden Realitätsbezug.
- Wenn wir das erfüllen, ist das Überleben des Unternehmens in Gefahr.
- Deshalb hier die Gegenforderungen: Lohnsenkungen, mehr Leiharbeit, längere Arbeitszeiten, mehr Produktivität, und, und, und....

Belegt wird all dieses mit dem Lieblingstool des Managements: PowerPoint. Dutzende von Folien, in denen der eine oder andere schon mal die berühmten Äpfel mit den Birnen verglichen sieht.

Cashflow, CVA, Kraftstoffpreise, Auslastung, angebotene Meilen, verkaufte Meilen, Produktivitätsfortschritte, Steuerquote, Gebührenbelastung, bössartige Konkurrenz.... diese Liste lässt sich schier unendlich fortsetzen.

Fazit ist dann:

Aus all diesen Begriffen wird ein Mix von Zahlen zusammengestellt, der in jedem Fall vollkommen unwiderlegbar ist. Ein Arbeitgeber legt selbstredend immer nur Zahlenwerke vor, die SO GESEHEN richtig sind. - Die gewerkschaftlichen Forderungen sind allerdings auch immer (un)angemessen richtig.

Zweimal „richtig“ - was nun? Also muss es irgendwo ein „Richtiger“ geben. So etwas nennt man dann einen Kompromiss.

Hie und da wird dann eine Lohnerhöhung eventuell mit dem poetischen Zusatz versehen, dass man auch „weniger schnell mehr“ bekommen könne. Was dann längere Laufzeiten des Tarifvertrages bedeuten kann. Da Gewerkschaften aber eher dazu neigen „real etwas viel mehr“ haben zu wollen, wird's schon wieder verhandlungs- oder handlungskritisch.

Es gibt aber trotz all dem Wirrwarr noch richtig schöne Argumente:

1. Bei steigendem Kerosinpreis, sinken – prozentual verglichen – die Personalkosten.
2. Bei Erhöhung der Zahl der Leiharbeiter sinken die Personalkosten da diese als „Sachkosten“ gerechnet werden.
3. Bei steigenden Gebühren sinken – prozentual verglichen – die Personalkosten. Umgekehrt stimmt das allerdings auch.

Tja, die ultimative Lösung kann also nur sein: Wir brauchen eine „nach unten gedeckelte Verknüpfung der Lohnerhöhungsrates mit der Anstiegsrate der Kraftstoff- und Gebührenkosten im festzulegenden Verhältnis“. Da die Gewerkschaft an der weiteren Erhöhung der Leiharbeiteranzahl nur ein sehr eingeschränktes Interesse hat, wird verhandlungstechnisch – nach zählen

Verhandlungen – auf die Verwendung dieses Argumentes verzichtet.

Das ganze dann in eine schöne - mit vielen berechneten aussehenden Zahlen versehene - Protokollnotiz gepackt, die das festzulegende, aber nach unten eben gut abgedeckelte Verhältnis regelt, an den Tarifvertrag geheftet und fertig ist die Lohnrunde. Auf Jahre hinaus hätte man Ruhe vor endlosen Verhandlungen und frustrierenden Ergebnissen, die Ölscheichs, FRAPORT und die DFS würden es dann schon für uns richten.

Fazit: Keine lästigen Gewerkschaften & Streiks & Schlichtungen mehr...das Geld kommt seit eh & jeh aus dem Bankautomaten. Häppy & End.

Werner Zielina

Das Letzte

„Ausgependelt“

Tagein, tagaus, alle 10 Minuten, Jahr für Jahr, drehen die Pendelbusse ihre Runden über das Werftgelände in Hamburg. Dass nach so langer Einsatzzeit und erfolgreicher Verkehrsgestaltung und Transportabwicklung die eingesetzten Busse riesige Laufleistungen hinter sich gebracht haben, zeigen die hohen Zahlen an Busausfällen unweigerlich auf, dass diese Fahrzeuge ihre Pflicht und Schuldigkeit getan haben und durch effizienteres Gerät ersetzt werden sollten.

Das Warndreieck stets griffbereit

Denn nicht nur die dadurch entstehenden Verspätungen im innerbetrieblichen Verkehrsfluss erzürnen die Kollegen, sondern auch die notdürftigen und unzureichenden Reparaturen.

Herausragende Schrauben an Haltestangen, scharfkantige und lose Innenverkleidungen, lockere Sitzschalen und vieles mehr, bergen Gefahren und Verletzungsrisiken für die Passagiere.

Da unsere Kolleginnen und Kollegen dieses traurige Bild schon kennen aber diesen Gefahren und den unzuverlässigen Fahrzeugen nicht weiter ausgesetzt sein dürfen, fordern wir mit Nachdruck neue Fahrzeuge.

Öfter mal was Neues

Man darf in diesem Zusammenhang auch nicht vergessen, dass unser Unternehmen, Jahr für Jahr, viel Geld für diese Dienstleistung bezahlt. Auch vor dem Hintergrund, eine Leistung zu erhalten, die in der Außenwirkung auf unsere Kunden positiv wirkt. Da auch unsere Kunden, genauso wie unsere Kolleginnen und Kollegen, diesen Service in Anspruch nehmen, müssen wir erwarten dürfen, dass ein Fahrplan mit verlässlicher Pünktlichkeit eingehalten wird und vor allen Dingen die eingesetzten Fahrzeuge sich in einem sauberen und gepflegten Zustand repräsentieren.

Wie der Herr, so...!

Nichts wäre schlimmer, wenn die Kunden durch ein schlechtes Erscheinungsbild dieser Busse einen falschen Eindruck von unserem Unternehmen erhalten. Es könnten dann schnell negative Rückschlüsse auf unsere tägliche Arbeit an ihrem Fluggerät entstehen. Frei nach dem Motto, „Wenn die LHT nicht einmal in der Lage ist, ihre Busse instand zu halten, wie gehen die erst mit unseren Flugzeugen um“?

Der erste Eindruck ist bekanntlich der Wichtigste! Also, ran an das Busunternehmen, denn jeder Tag mit diesen alten Bussen ist ein Tag zuviel!

Eure Vereinigung Luffahrt Hamburg

