



INFO

März 2010



Tarifrunde 2010

Wertschätzung

Betriebsrats- / Aufsichtsratswahlen 2010

Hub LHT

Climb 2011

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.vluffahrt.de



2010: Zeit für Sterndeuter

Rück- und Ausblick Lufthansa Konzern

Glaskugelsezeit für allerlei „wissenschaftliche Institute“, - deren Existenz zuvor vielen von uns verborgen blieb - und Zeit natürlich für Politiker, sich um unsere Zukunft zu kümmern. Vor allem Politiker haben Erklärungsbedarf, beginnt doch das 2003 angekündigte Jahr der Agenda 2010.

Muss sich auch noch die VL an den Vorhersagen beteiligen?

Warum eigentlich, warum sind wir so datenverliebt, dass wir schon im voraus wissen wollen, was passiert? Als ob es sich dadurch ändern ließe?!

2009 Hochkonjunktur für Berufspessimisten

Betrachten wir doch erstmal das Jahr 2009. Im Januar hatten die Berufspessimisten ein eher trauriges Jahr 2009 vorhergesagt. Pessimismus hatte Konjunktur, oder, um es mit Goethe zu sagen: „Ich find es hier, wie immer, herzlich schlecht“.

Eine „Mutter“ wird zur „Tochter“

Was gab es an Veränderungen? Sprach man vor einiger Zeit von Lufthansa-Mutter und ihren Töchtern, so hat sich der Sprachgebrauch arg verändert. Was ehemals als Lufthansa-Mutter bekannt war, ist nun als neue Tochter und unter dem Namen

„Teilkonzern Passagierbeförderung“ bekannt und die ehemaligen Töchter heißen jetzt „Servicegesellschaften“. Die Mutter ist also keine Mutter mehr, sondern zur Tochter mutiert. Auch als, Zitat „...das bedeutendste Geschäftsfeld...“ bezeichnet. Sie ist ein für den Lufthanseaten nicht mehr so recht fassbares Wesen, welches im neuen Bürogebäude in Frankfurt neben der Autobahn wohnt. Dieses Wesen schlägt denn auch schon mal Töne an, die man von einer Mutter eher nicht vermutet. Beispiel: „Geschäftsmodelle müssen überdacht werden“. Von verwandtschaftlichen Beziehungen – wie in einer Mutter- / Tochterbeziehung – ist da nichts mehr zu spüren. Das ist nicht nur sehr schade, sondern auch ein gewisser Kulturbruch – kennen es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter doch seit Jahrzehnten anders.

Wie geht es ihr, dieser veränderten Familie Lufthansa?

Es kam erfreulicherweise nicht ganz so schlecht, wie vorhergesagt. Aber für wen? Betrachtet man den Konzern insgesamt, so ergibt sich ein sehr differenziertes Bild. Auf der einen Seite ist die Lufthansa Cargo tatsächlich in die vorhergesagte Kurzarbeit „geflogen“, auf der anderen Seite geht es dem Geschäftsfeld Lufthansa Technik erstaunlich gut. Der Lufthanseat musste sich mit den Begriffen „Früh- und Spätindikator“ vertraut machen. Den Einen trifft es früher, den Anderen trifft es später... Schön, dass wir so viel Wissende haben, die uns alles erklären können.

LH-Familientherapien zuhause: CLIMB, LEAN, LOS, Kaizen, 5S, KVP usw.

Da wir aber alle „in einem Boot sitzen“ und es dem wichtigen Konzernteil Passagierbeförderung nicht gerade gut geht, muss insgesamt und von allen Geschäftsfeldern massiv gespart werden. Ein Milliardenprogramm mit Namen „Climb 2011“



wird aufgelegt. Verbunden und erfunden von „dem Neuen“, Herrn Franz. Gespart wird überall, Modelle zuhauf: LEAN, LOS, Kaizen, 5S, KVP usw. Hat das auch alles „Hand und Fuß“, wie der Volksmund sagt? All diese lieblichen Abkürzungen sind Ideen und Programme, die gelebt werden müssen. Sie müssen mit lebendigen Personen verbunden sein, welche das auch „vorleben und vormachen“, eben Hand und Fuß haben – sonst bleibt es bei leeren Phrasen. Bestimmt sollte so manches Programm daraufhin überprüft werden. Und Personal ist trotzdem zu viel vorhanden. Abfindungsmodelle werden erfunden, ATZ-Regelungen überarbeitet und Sonderurlaubsregelungen erdacht. Noch hat diese Welle nicht alle Geschäftsfelder erreicht.

Was für ein Tanz: Alles dreht sich nur um Franz

Kann dies allein helfen? Kann das Wohl der

Firma im Einsparen liegen? Wann sagt uns Herr Franz, wann die Passagiere mehr bezahlen oder wieder in größeren Mengen kommen? Wie will er das machen? Ohne Antworten auf diese Fragen wird „der Neue“ bestimmt einen sehr schweren Start haben.

2010 Hochkonjunktur für Berufsoptimisten

Zukunft erkennt der Mensch ziemlich schnell daran, dass sie noch nicht geschehen ist. Lassen wir es so und rätseln nicht zu viel in diesem Bereich herum.

Zuversicht sollten wir aber dennoch haben, damit wir am Ende von 2010 sagen können: Das war ein herzlich schönes Jahr.

Ihr Werner Zielina

Interview

VL-Info sprach mit Björn Stoll „Mann im Hintergrund“

Hinter den Kulissen

Auffällig unauffällig kommt die Vereinigung Luftfahrt (VL) seit über einem Jahr in einem „neuen Gewand“ daher. Hinter den Kulissen - in Vorstand und Mitgliedschaft - tut sich was. Nach 25 Jahren „Vereins-Existenz“ überprüft die VL ihre Strukturen auf Zukunftstauglichkeit. Sie hinterfragt auch selbstkritisch die jahrelange tarifstrategische- und tarifpartnerschaftliche Zusammenarbeit mit ver.di. Die neue „VL-Info“ soll jetzt und in Zukunft ein Fenster dieser Entwicklung repräsentieren.

Hinter jeder Neu-Ausrichtung stehen immer Menschen. Gesellschaftliches Engagement, Kreativität, Leidenschaft und häufig auch viel „geopferte Freizeit“.



Björn Stoll ist einer dieser Kollegen. Jemand, der sich privat - bisher still hinter den Kulissen - den neuen Herausforderungen der VL und denen von Computern und Software stellt. Der jedoch mit diesem Wissen etwas Konkretes, etwas praktisch Politisches bewirken möchte. Dieser Phantasie und Akribie verdankt die VL-Info ihre neue Plattform, ihr neues Outfit. Ihr „Layout“, wie es in der Fachsprache heißt.

VL-Info: Björn Du bist seit Jahren VL-Mitglied. Was hat Dich bewogen in die VL einzutreten, Dich dort und nicht woanders zu engagieren?

Björn: Eigentlich war das zunächst ein Zufall. Ein Kollege der Arbeitnehmervertretung in meinem Bereich sprach mich bei Übernahme nach der Ausbildung auf den Beitritt in die Gewerkschaft an. Nach einigen aufklärenden Gesprächen, wie Arbeitnehmervertretung funktioniert, was der Unterschied zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ist und warum die handelnden Personen oft doch die gleichen sind, war die Notwendigkeit beizutreten, ebenso etwas zu tun, klar. So kam es, dass ich mich weiter informierte und erst mal als ein passives Mitglied der Doppelmitgliedschaft VL/Verdi beitrat.

VL- Info: Welche Themen bewegten Dich aktiv zu werden?

Björn: Als seinerzeit die Kollegen der LGM (Luft-hansa-Gebäude-Management) für mich „plötzlich“ und unerwartet nicht mehr zur LHT gehörten, sondern an Hochtief verkauft waren, war das für mich eine Art aufrüttelndes Schlüsselerlebnis. Wieso ist das jetzt so? Was passiert mit den Kollegen jetzt? Welche Abteilung wird als nächste „ausgelagert“? Warum hat die Arbeitnehmervertretung das nicht verhindert? Fragen, auf die ich Antworten suchte, welche dann wiederum für mich neue Fragen und Themen aufwarfen. Die mächtige Gewerkschaft ver.di konnte dies scheinbar auf dem Verhandlungswege nicht mehr verhindern. Seitdem versuche ich, mittlerweile als Mitglied im

Ortsverbandsvorstand der Vereinigung Luftfahrt HH und Ersatzmitglied in der Tarifkommission Technik, Zusammenhänge besser zu verstehen und mich, wo ich kann, aktiv und nicht nur als Außenstehender stärker mit einzubringen.

VL- Info: Du bist auf der Mitgliederversammlung am 7. Januar mehrheitlich als VL-Spitzenkandidat zur BR-Wahl in Hamburg gewählt worden, welche Themen möchtest Du in der Zukunft als Arbeitnehmervertreter gerne bewegen?

Björn: Schwierige Frage! Es gibt so viele offene Themen, die abgearbeitet werden müssen. Es gibt offene Tarifthemen, wie Leistungstarifvertrag, Ergebnisbeteiligung, Schichtarbeiterfond, Anpassung Tarifvertrag Ost an West..., an denen ich gern mitarbeiten würde.

Auch betriebsrätlich würden mich Fragestellungen wie Impulse Prämien, Eingliederung/Übernahme von Leiharbeitnehmern/Auszubildenden, Entwicklung von Ausstiegskonzepten vor der Erreichung der gesetzlichen Altersrente. Dienstpläne mit Arbeitszeiten bis 20 Uhr, innerbetriebliche Weiterbildung und das als ungerecht empfundene Pause stempeln und vieles mehr interessieren.

Leider ist es sehr schwierig, aktiv an diesen Themen mitzuarbeiten, ohne ordentliches Mitglied im Betriebsrat oder der Tarifkommission zu sein. Ich hatte zwar einige Male die Möglichkeit, als Ersatzmitglied an Betriebsrats- und Tarifkommissionssitzungen so wie Wahlausschusssitzungen teilzunehmen, aber die eigentliche Arbeit findet nun mal in den entsprechenden Ausschüssen/Arbeitsgruppen statt. Ansonsten blieb mir bisher nur die Möglichkeit, an verschiedenen VL/ver.di-Seminaren/Workshops teilzunehmen und mich somit an Vorbereitungen für die Tarifkommission zu beteiligen.

VL- Info: Was macht es für Dich so interessant, in der VL-Redaktion mitzuarbeiten?

Björn: Die Mitarbeit in der VL-Redaktion gibt mir

zum einen die Möglichkeit, Informationen aus Betriebsrat und Tarifkommission aus erster Hand zu bekommen/auszutauschen und zum anderen Berichte über Themen anzuregen und auch inhaltlich mit zu gestalten. Abgesehen davon, ist es mir sehr wichtig, diese auch an den „Mann“ zu bringen und die Kollegen zu informieren, für Themen zu begeistern und zu sensibilisieren.

VL- Info: Du arbeitest zeitaufwändig in Heimarbeit am Erscheinungsbild der Vereinigung Luftfahrt und gestaltest das Layout der neuen VL-Info. Woher kam das Interesse nicht nur inhaltlich sondern auch gestalterisch tätig zu werden?

Björn: Einer der Hauptkritikpunkte an Arbeitnehmervertretungen ist die Transparenz ihrer Arbeit! Die Kollegen fühlen sich, trotz hin- und wieder verschiedener Veröffentlichungen der Arbeitnehmervertretungen, nicht ausreichend informiert. Nicht „mitgenommen“.

Meist erscheinen diese Veröffentlichungen unscheinbar im Layout und technisch schwer lesbar. Häufig mit viel und zu kleinem Text sowie vielen unverständlichen Abkürzungen werden sie meist gar nicht wahrgenommen oder nicht zu Ende gelesen.

So entstand bei einer Bierlaune mit einem befreundeten Werbefachmann die Idee, das Erscheinungsbild der VL so aufzubereiten, dass es zeitgemäß und ansprechend erscheint. Die Idee war, z.B. die VL-Info nicht nur inhaltlich anzuheben, sondern auch optisch ansprechender und leichter lesbar zu gestalten. Auch andere Veröffentlichungen der VL sind in Bearbeitung. Ich hoffe, dass die Kollegen durch den neuen Auftritt der Vereinigung Luftfahrt gefallen am Lesen finden und die Arbeit von Betriebsrat und Tarifkommission transparenter wird. Dass konstruktive Konkurrenz in der LHT-Interessenvertretung „das politische Geschäft“ belebt.

VL- Info: Danke für das Gespräch

Climb-im 2011 ?

**„Einer solchen Herausforderung können wir nicht mehr mit den alten Instrumenten begegnen, wir werden auch an Tabus rütteln.“
Stefan Lauer**

Heute, nun schon einige Monate nach dem Start von „Climb 2011“, ist immer noch nicht klar zu erkennen, wo am Ende der Weg hinführen soll. Manche denken weiterhin, der neue Passage-Vorsitzende wolle sich nur mit einem eigenen Sparprogramm einführen und bekannt machen. Andere wundern sich noch immer, dass erst mit Herrn Dr. Franz plötzlich und unerwartet EasyJet, Ryan Air, Air Berlin und andere als Konkurrenten im europäischen Markt erkannt worden seien.

Wir können nicht billig - wir können nur gut!

Mühsam musste im „Lufthanseat“ durch ein Interview mit Herrn Franz versucht werden, dem internen, schlimmer noch dem in der Öffentlichkeit entstandenen Eindruck, Lufthansa wolle jetzt auch „billig“ werden, entgegen zu wirken. Die Medienberichte zeigten, wie sensibel mit dem guten Namen Lufthansa umgegangen werden muss - nicht erst durch Kommentierung ungesteuerter Spekulationen sondern dauerhaft durch Hervorhebung der Premium-Marke. Dabei wäre der Konzern mit seinen diversen Fluggesellschaften doch schon seit Jahren in der Lage, „Premium“ und „Günstig“ nebeneinander darzustellen, ohne den Namen Lufthansa nutzen zu müssen und zu gefährden. „Wenn hier Franz zu forsch zu viel fordert, könnten seine Gipfelstürme vorzeitig enden“ schrieb die FAZ und nahm dies zum Anlass, über Alternativen zur Nachfolge von Wolfgang Mayrhuber anzustellen.

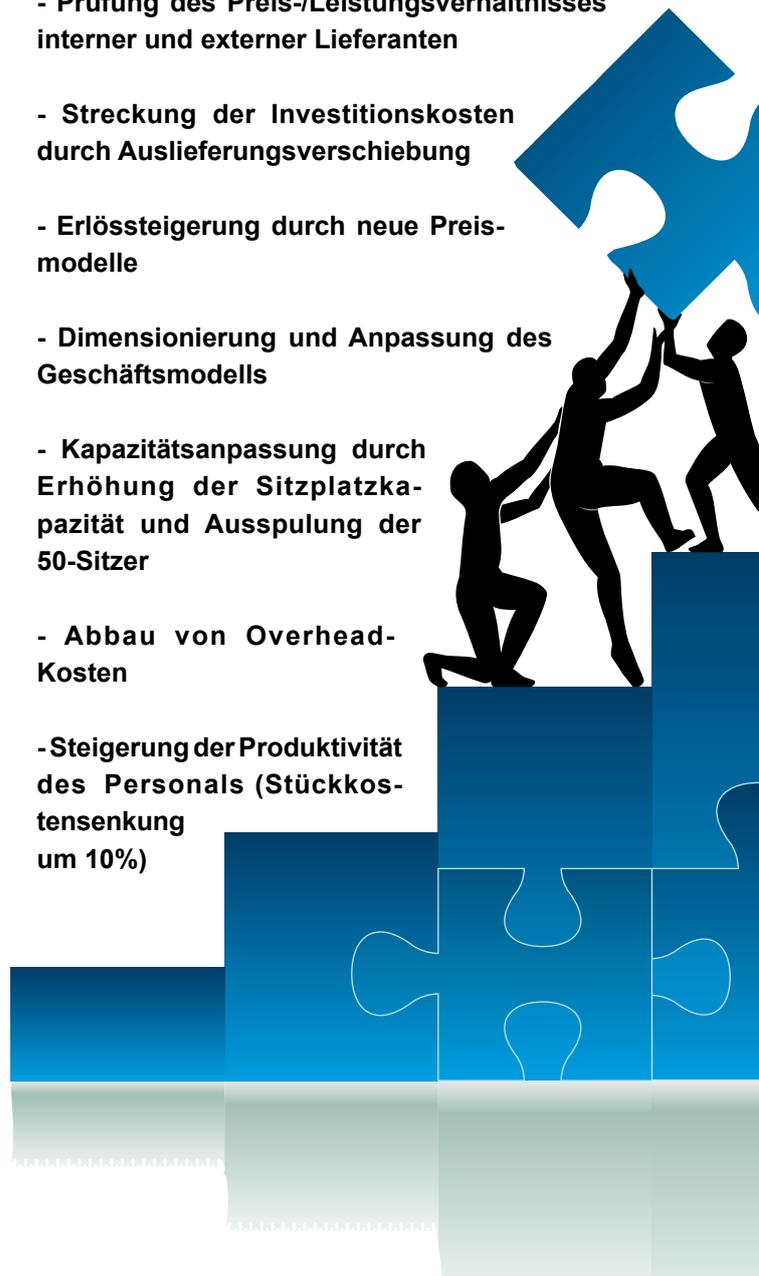
Wenn die Ideen ausgehen, müssen wir die Flugzeugbestuhlung rausnehmen

Wenig professionell klingt da auch noch die Erläuterung, die Erhöhung der Sitzanzahl durch dünnere Rücklehnen sei ja noch nicht der Einstieg in die

„Billigfliegerei“. Stimmt, aber gibt es die Erkenntnis, Air France bestücke z.B. ihren A321 mit 16 Sitzen mehr als Lufthansa erst seit heute? Diese Produktivitätsverbesserung um rund 8,5 % wäre sicher schon seit langem möglich gewesen. Richtig neu !!! kommt einem die Aussage vor: „Es spricht im Übrigen nichts dagegen, zu schauen, was andere gut oder besser machen und daraus zu lernen.“ So etwas haben wir ja noch nie gemacht?!

Die großen Themen im Ergebnissicherungsprogramm Climb 2011 lauten:

- Prüfung des Preis-/Leistungsverhältnisses interner und externer Lieferanten
- Streckung der Investitionskosten durch Auslieferungsverschiebung
- Erlössteigerung durch neue Preismodelle
- Dimensionierung und Anpassung des Geschäftsmodells
- Kapazitätsanpassung durch Erhöhung der Sitzplatzkapazität und Ausspülung der 50-Sitzer
- Abbau von Overhead-Kosten
- Steigerung der Produktivität des Personals (Stückkostensenkung um 10%)



Bisher seien schon 700 Mio. € Kostensenkung identifiziert. Bei der Umsetzung dürfe es aber nicht zu Qualitätsverlusten kommen.

C. Franz: „Wir alle müssen lernen, dass es etwas gibt, was ich die horizontale Symmetrie der Schmerzen nenne: Wir können keine Schutzgehege schaffen, wenn wir an anderer Stelle zu schmerzhaften Entscheidungen gezwungen sind.“



Stück für Stück zeigen sich auch im Konzern Sparaktivitäten. Einige wenige Beispiele:

bmibaby: Konzentration auf profitable Strecken; Flottenreduzierung von 17 auf 12 Flugzeuge; Abbau von bis zu 150 Arbeitsplätzen

bmi / bmi Regional: Flottenreduzierung von 39 auf 30 Flugzeuge und Abbau von wenigstens 600 Arbeitsplätzen

DLH Passage: Entwicklung von Abfindungs- und Sonderurlaubsmodellen mit Prämien zum dauerhaften Abbau von 400 Stellen in der Administration.

Konzerneigene Leistungen: Für Leistungen der LHT sollen 130 Mio. € und für die der LSG 50 Mio. € weniger gezahlt werden.

Service Center Kassel: Schließung und Abbau von 180 Arbeitsplätzen

Service Stationen: Schließung Station Istanbul im April. Bremen, Nürnberg, Hannover und ??? in Erwägung gezogen

Ausspülung 50-Sitzer: Gefährdung z.B. der Hälfte der Eurowings-Arbeitsplätze

Über die tarifpolitischen Aspekte zum Thema Climb berichten wir in unserem Artikel „Vergütungsrunde 2010“ in dieser Ausgabe.

Werner Langendörfer

Forderungen in der Krise

Vergütungsrunde 2010 bei Lufthansa

Vereinigung Cockpit in Urabstimmung

Die Vereinigung Cockpit hat nach unserer Kenntnis ihre seit Mai geführten Verhandlungen über Vergütungserhöhung und Manteltarifforderungen Ende November 2009 abgebrochen. Dem Vernehmen nach wollte oder konnte Lufthansa dem zwischenzeitlich revidierten Angebot einer Null-Runde nicht die dafür geforderten, langfristigen strategischen Zusagen entgegenbringen. In der Folge sind kurz vor Weihnachten die Verhandlungen (Vergütungsanhebung um 6,4 % für 12 Monate) als gescheitert erklärt worden. Im Januar sind die rund 4500 Piloten im DLH-Konzern aufgerufen worden, an einer rund vierwöchigen Urabstimmung (bis Mitte Februar) teilzunehmen. Der Arbeitsdirektor des Lufthansa-Konzerns reagiert mit einem vierseitigen, offenen Brief.

Spagat bei den Forderungen und Verhandlungen beim Boden!

Die Vergütungstarifverträge für die Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Auszubildende des Bodenpersonals laufen Ende Februar 2010 aus. Die Lage der einzelnen Geschäftsfelder und Unternehmen des Lufthansa-Konzerns stellt sich derzeit höchst unterschiedlich dar.



Wird inzwischen bei Cargo, bei Catering und in der Passage nicht mehr nur von einer „strukturellen“, sondern von einer echten Krise gesprochen, reicht es in der Technik wieder zu einem Spitzenergebnis. Das erfordert ein Spagat bei den Forderungen und Verhandlungen in der bevorstehenden Runde.

Forderungen der Konzerntarifkommission

Am 20. Januar sind die Forderungen veröffentlicht worden, die von der ver.di-Konzerntarifkommission beschlossen worden waren. Sie sollen erst einmal vorrangig zur Sicherung der Arbeitsplätze und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen verhandelt werden. Die übliche Kündigung der Vergütungstarifverträge ist vorerst ausgesetzt worden. Diese Entscheidung soll aber während der Verhandlungen, unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Situation, geprüft und ggf. revidiert werden.

Neben den Schwerpunkten Arbeitsplatzsicherheit und Bestandssicherung sollen Regelungen zur Lebensarbeitszeitgestaltung (Wertzeitkonten, Altersteilzeit) verhandelt werden. Darüber hinaus ist der Abschluss von Tarifverträgen zur Ergebnisbeteiligung, zur Ausgestaltung des Schichtarbeiterfonds sowie zur qualitativen Ausgestaltung und Begrenzung von Leiharbeit im Konzern gefordert.

Keine öffentliche Erklärung des Arbeitgebers!

Bis zum Redaktionsschluss hat sich der Arbeitgeber nicht öffentlich erklärt, ob und welche tariflichen und betrieblichen Beiträge er von der Belegschaft erwartet. Das heißt nicht, dass er keine hätte – da liegen sicher schon die üblichen Szenarien in der Schublade...

Alle bisherigen Vorzeichen lassen eine schwierige und langwierige Tarifrunde erwarten. Da empfehlen wir allen Wählerinnen und Wählern bei der Betriebsratswahl und der Aufsichtsratswahl in der LHT darauf zu achten, wie sich die Konkurrenten der Vereinigung Luftfahrt und ver.di zur Tarifsituation verhalten. Gespannt warten wir mal auf Lösungsvorschläge der VB, der A.R.T.E. und des Herrn Buresch (Mitarbeiter für Mitarbeiter).

Werner Langendörfer

„13tes Gehalt“

Urlaubs- und Weihnachtsgeld plus Urlaubsgeldzuschlag bei Lufthansa über Jahrzehnte am Tariftisch verteidigt!

Immer mehr Sonderleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden von Firmen eingespart. „Die Krise“ ist dabei häufig nur ein geeigneter Vorwand um Sozialleistungen einzusparen.

In erster Linie geht es, gerade heraus formuliert, um die Steigerung des Profits.

Immer weniger Arbeitnehmer haben in jüngster Zeit Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder ein 13. Monatsgehalt bekommen. Das hat das Marktforschungsinstitut Statista in Hamburg im Auftrag des Magazins „stern“ ermittelt.

Demnach haben 1990 noch rund 31 bis 60 Prozent der Angestellten - gestaffelt nach ihrer Stellung im Unternehmen - ein 13. Monatsgehalt erhalten.

2008 galt das nur noch für 11 bis 27 Prozent. Fast

halbiert hat sich der Anteil der einfachen Angestellten, die Urlaubsgeld bekommen haben:

Die Quote ist von 55 auf 30 Prozent gesunken. Vielfach geht diese Entwicklung einher mit immer schwächer werdenden Arbeitnehmervertretungen oder gänzlich gewerkschaftsfreien Betrieben.

Damit zukünftig im LH-Konzern die 100% Quote erhalten bleibt, braucht es weiterhin eine starke Vereinigung Luftfahrt/ver.di - Gewerkschaft und ihre Vertreter in Betriebs- und Aufsichtsräten.

Erst recht am Tariftisch, wenn uns das medial groß angekündigte LH-Sparpaket „Climb“ aufgetischt werden soll!

Redaktion und Auszüge aus der Süddeutschen Zeitung



Service Center Kassel

Service Center Crash Kassel

Geschlossen

Am 23. November 2009 ist die Entscheidung gefallen: Das seit 1992 bestehende und hoch im Kundenkurs stehende Lufthansa Service Center Kassel wird geschlossen. Das ist kein Climb 2011 sondern ein Crash 2010.

Die von Lufthansa geforderten 40 % Lohnsenkung auf GTS-Niveau wäre im Ergebnis niedriger als das Arbeitslosengeld.

Diese Forderung als „tragfähiges Zukunftskonzept“ zu titulieren und den Beschäftigten die Schuld am Nicht-Zustandekommen zu geben, zeugt von höchstem Sarkasmus. Dies um so mehr, weil die

Beschäftigten, meist in Teilzeit, schon 2004 auf ca. 25% Gehaltsbestandteile verzichtet hatten, um ihre Arbeitsplätze für fünf Jahre zu sichern. Seither ist eine Produktivitätssteigerung von ca. 20% erreicht worden. Nun haben für die verbliebenen 180 von einst 370 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Dezember 2009 die Verhandlungen über einen Sozialplan begonnen. Nebenbei bemerkt: Nach der Schließung von Kassel wird GTS Berlin mit der Hälfte des Kasseler Kostenniveaus teuerster Call-Center - Standort der Lufthansa!

Werner Langendörfer



„Betriebsratsverseucht“

Unwort des Jahres 2009

Horst Dieter Schlosser, Sprachwissenschaftler, schrieb am 19. Januar im Eisenhower-Saal der Frankfurter Universität das Wort „betriebsratsverseucht“ an eine Tafel. Das Unwort des Jahres 2009!

Unangemessen, beleidigend, ehrverletzend

Die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen als Seuche zu bezeichnen, sei so Schlosser, „ein sprachlicher Tiefpunkt im Umgang mit Lohnabhängigen“. Die Kriterien für das Unwort – grob unangemessen, beleidigend, ehrverletzend, eventuell die Menschenwürde missachtend – seien erfüllt. Somit ziele diese „Formulierung gegen jeden einzelnen Arbeitnehmer.“

Tiefpunkt im Umgang mit Arbeitnehmerinteressen

Vorausgegangen war ein Monitor-Bericht über die Schilderung einer Betriebsversammlung in einer Bauhaus-Filiale. Ein Abteilungsleiter warn-

te die Beschäftigten vor der Gründung eines Betriebsrates. Bei einer möglichen Versetzung in eine andere Filiale würde er möglicherweise nicht mehr genommen, „da er betriebsratsverseucht sei....“

Demokratische Rechte wahrnehmen: Wählen gehen

Während in vielen Betrieben keine Betriebsräte existieren, die Wahl von Betriebsräten zunehmend verunmöglicht wird, sinkt in vielen Unternehmen die Wahlbeteiligung. Zeitgleich verschärft sich der Druck auf die Arbeits- und Tarifbedingungen! Auch im Lufthansa-Konzern. Politisches Desinteresse und niedrige Wahlbeteiligungen ermuntern die Arbeitgeber zusätzlich ihren Kurs zu verschärfen. Noch haben Kolleginnen und Kollegen den Mut sich zu den BR-Wahlen aufstellen lassen...

Redaktion

Hub-Orientierung

Zeitenwende in der Wartung?

Beginnend mit dem Jahreswechsel wird Schritt für Schritt das Hub-Konzept umgesetzt.

Ziel: Eine stärkere „Fokussierung auf den einzelnen Kunden“. Zuordnung der LH-Flotte auf die „drei Hubs“ und Hubmanager von FRA, MUC und Direkt (mit „Direkt“ sind alle anderen deutschen Wartungsstationen gemeint). Diese drei unternehmerisch eigenständigen „Business Units“ sollen, wie es heißt, „zukünftig die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Kunden besser bedienen.“

„Skaleneffekte schaffen neue Freiheitsgrade“

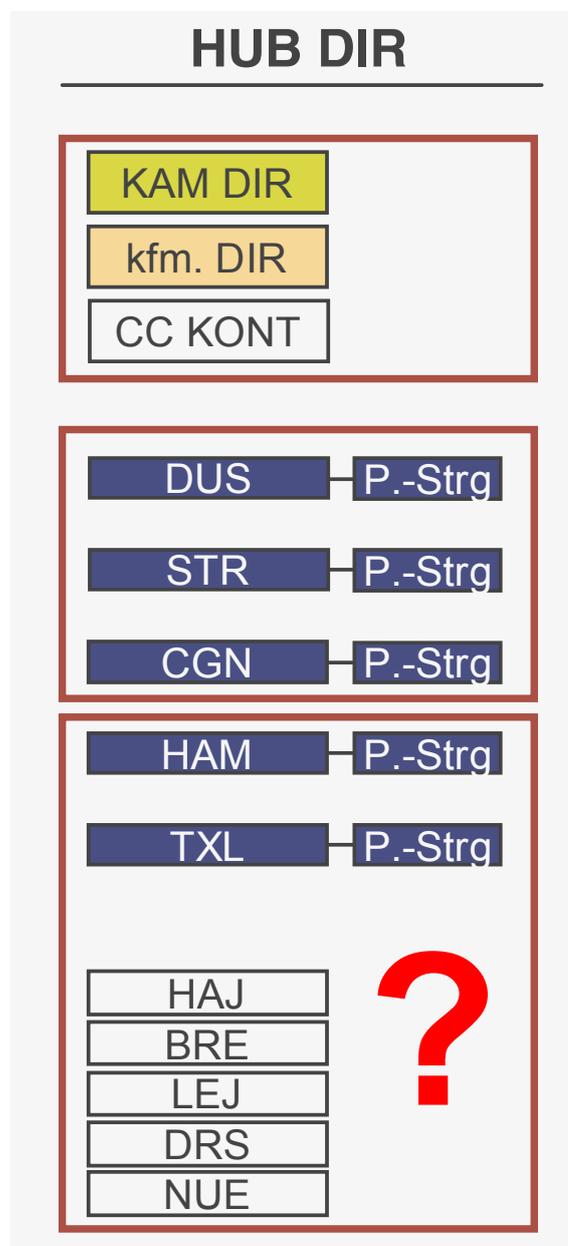
Marschrichtung: Verstärktes Unternehmertum! Näher am Kunden! Für notwendige Skaleneffekte* (Kostenoptimierung) sorgen! Rasch auf dessen Bedarfe reagieren! FRA WF/K in der LHT-News vom Dezember 2009: „Sollte ein Kunde (also auch LH) aus dem (Wartungs-) System ausscheiden oder seine Flotte neu ausrichten, betrifft das im Wesentlichen lokale Einheiten und nicht gleich die gesamte Product Division Maintenance.“

„Hubs unter dem Dach der Marke Lufthansa“

Und weiter im LHT-News Zitat: „Für die meisten wird sich in der täglichen Arbeit am und ums Flugzeug kaum etwas ändern.“ Für die „meisten“ WartungsmitarbeiterInnen wahrscheinlich nicht? Schon heute zeichnet sich ab, dass Lufthansa an den kleinen Stationen die Schraube als Kunde immer schärfer anzieht. Um den Druck zu erhöhen und um, mehr denn je, Kostenvergleiche zu anderen Wartungsanbietern in Stellung zu bringen. Noch mehr Flexibilität zu geringeren Stundensätzen wird verlangt. Verunsicherung auf den kleinsten Technikstationen. Werden demnächst die kleinen Wartungsstationen anderen, konkurrierenden Technikanbietern überlassen, oder die rot umrandeten Standorte gänzlich geschlossen? Hinter vorgehaltener Hand, werden

die in den WF-Folien präsentierten unteren „Hub Dir“-Kästchen bereits heute als „graue Särge“ bezeichnet. Makabre Phantasie oder doch bald „unternehmerische Wirklichkeit“?

Reinhard Brud



*Man spricht von Skaleneffekten, wenn eine Steigerung der Einsatzfaktoren eine Steigerung der Produktionsmenge um den gleichen Faktor zur Folge hat. Wikipedia

Inhalte und Werte

Wir Kandidatinnen und Kandidaten der Vereinigung Luftfahrt e.V. ...

... stehen für folgende Inhalte und Werte:

1. Wir konzentrieren unsere Kompetenz in der täglichen Arbeit wie auch im Wahlkampf auf Sachthemen und Programme. Wir diffamieren keine gegnerischen Listen und Kandidaten, setzen uns jedoch kritisch mit ihren Inhalten, Auftritten und Aussagen auseinander, weil wir wissen, dass nur Diffamierung und Herabsetzung des politischen Gegners kein Wahlprogramm ersetzt.

2. Wir in unserer VL-Organisation bieten unseren Mitgliedern eine konstruktive Mitarbeit in einer schlanken Organisation und bei unseren Partnern. Wir eröffnen auch anderen Organisationen im Betrieb durch Beitritt eine Teilhabe an effektiver Betriebs-, Berufs- und Tarifpolitik.

3. Wir sehen durch die sich ausbreitende Internationalisierung und Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse - z.B. durch Leiharbeit, fortschreitende Veränderungen in der Entwicklung der berufsspezifischen Qualifikationen (Lizenzen) in der Zivilluftfahrt - zunehmenden politischen Handlungsbedarf auf allen Ebenen.

4. Wir erkennen in der demografischen Entwicklung - besonders in der Technik - mehr denn je tarifpolitischen Handlungsbedarf bei Themen wie: Ausgestaltung des Weiterbildungs- und Gesundheitsförderungsfonds für SchichtgängerInnen, stärkere Entlastung von älteren Schichtgängern und Entwicklung von Ausstiegskonzepten vor der Erreichung der gesetzlichen Altersrente.

5. Wir stehen in der LH-Konzern-Tarifpolitik für eine MTV-Konzernklammer (so viel wie nötig) und eine tarifpolitische Ausgestaltung in den LH-Geschäftsfeldern (so viel wie möglich).

6. Wir bejahen Flexibilität in der Tarifpolitik, wenn die neuen geschäftsfeldbezogenen Vergütungsstrukturen und Zulagensysteme sowie die Ergebnisbeteiligungen mehr als bisher den betrieblichen und berufsspezifischen Erfordernissen angepasst werden.

7. Wir wahren die Belange unserer Mitglieder, verfolgen und unterstützen ihre betriebs-, berufs- und tarifpolitischen Ziele - notfalls auch vor Gericht - durch erfahrene Bundes- und Ortsverbandsvorstände, Betriebs- und Aufsichtsräte und Tarifkommissionsmitglieder.

8. Wir bewahren unsere Eigenständigkeit und entwickeln unsere berufs- und tarifpolitischen Vorstellungen in kritischer Kooperation mit und in den ver.di-Gremien weiter.

9. Wir sind im LH-Konzern und darüber hinaus gut vernetzt, setzen auf unsere Stärken in der Technik und verstärken unsere Aufsetzpunkte in anderen Bereichen.

10. Wir sind alle ehrenamtlich in der VL engagiert und bleiben politisch und finanziell unabhängig von Parteien, Gewerkschaften und Wirtschaftsunternehmen.

VL-Kandidatinnen und Kandidaten

LHT BR/AR Del. Wahl 2010

Kandidaten Info Betriebsrats/Aufsichtsrats Del. Kandidaten LHT Hamburg

BR/AR Del. Kandidaten LHT HAM

01 Björn Stoll
02 Andreas Scharre
03 Jörg Deike
04 Gunnar Goos
05 Anja Pahling
06 Andreas Krummlinde

07 Dirk Borgas
08 Ali Kurt
09 Gürol Börekci
10 Stefan Seegrön
11 Andreas Otto
12 Thies-Malte Falkenthal-Erdt



Björn Stoll:

34 Jahre alt – bei DLH seit August 1992 HAM WI135 – Vormann/Fluggerätemechaniker

Nach langjähriger Erfahrung als Vertrauensmann, Mitglied im Ortsverbandsvorstand Hamburg der Vereinigung Luftfahrt e.V. und Erfahrungen in Redaktions- bzw. Öffentlichkeitsarbeit, sowie Einblicke in die Tarifarbeit als Ersatzmitglied in der Tarifkommission, würde ich mich gern für die Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat einsetzen.

Beispielsweise bei Fragestellungen wie Impulse Prämien, Eingliederung/Übernahme von Leiharbeitnehmern/Auszubildenden, Entwicklung von Ausstiegskonzepten vor der Erreichung der gesetzlichen Altersrente, Dienstpläne mit Arbeitszeiten bis 20 Uhr, innerbetriebliche Weiterbildung und das als ungerecht empfundene stempeln von Pausen.



Andreas Scharre:

42 Jahre alt - bei DLH seit Oktober 1989 - HAM WO482 - ERI (Flugzeugelektroniker)

Ich will die Kolleginnen und Kollegen bei persönlichen Anliegen und Bedürfnissen (disziplinarische MA-Gespräche, Mobbing, Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz etc.) unterstützen. Ich stehe für mehr Eigenverantwortung der Mitarbeiter über die eigene Arbeitszeit (+/- Konten, Pausenstempelung etc.) ein. Ich werde mich für die Zukunftssicherung und den Ausbau des Standortes Hamburg durch Investitionen in die Qualifikation der Mitarbeiter und neue Technologien einsetzen. Ich fordere mehr Wertschätzung der Mitarbeiter. Der Mitarbeiter darf nicht als formbare Ressource gesehen werden – insbesondere nicht im Rahmen der Umstrukturierung durch LEAN. Ich setze mich für Wachstum mit Eigenpersonal (Übernahme der LHT Azubis und Ersatz der altersbedingten Abgänge) ein und bin gegen die Schaffung von Leichtlohngruppen durch eine dauerhafte Integration von Leiharbeitern.

LHT BR/AR Del. Wahl 2010

Kandidaten Info Betriebsrats/Aufsichtsrats Del. Kandidaten LHT Frankfurt

BR/AR Del. Kandidaten LHT FRA

01 Anke Hess
02 Reinhard Bind
03 Dagmar Fricke
04 Detlev Witt
05 Jörg Thaysen
06 Paul Valerius
07 Michael Wilhelm
08 Uwe Fleckenstein
09 Thomas Gräf
10 Heiko Bleckmann

11 Thomas Brand
12 Gerhard Grimm
13 Karlheinz Weizenhöver
14 Andreas Mazza
15 Wolfgang Birkenseer
16 Peter Probst
17 Andreas Wenzel
18 Siegfried Seeger
19 Nuruj Vitisvorakarn
20 Günter Kaiser
21 Konrad Böhler



Anke Heß:

Alter 50 - bei DLH seit Februar 1981 - FRA T/YX
- Flugzeugelektronikerin / freigestellte Betriebsrätin

Ich kandidiere weil: Das Ziel der LHT „Industrieführerschaft“ nur über oder mit den Menschen zu erreichen ist. Der Arbeitsplatz, die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsumfeld und die sozialen Einrichtungen müssen erhalten bleiben und verbessert werden. Ich will mich dafür einsetzen, dass die Arbeit bei LHT Spaß macht und der Mitarbeiter als Mensch im Unternehmen zählt. Ich setze mich persönlich dafür ein, dass der Arbeitgeber den demografischer Wandel in unserem Unternehmen nicht weiter verschläft. Hierzu muss die kontinuierliche Übernahme/Einstellungen von jüngeren Mitarbeitern zum Know-How-Transfer sichergestellt und Veränderungen zum Thema „Arbeiten bis 67“ in Angriff genommen werden. Ich möchte eine altersbezogene Arbeitszeit und ein professionelles Gesundheitsmanagement mitgestalten.

Mir ist darüber hinaus wichtig, dass der Wertekanon der LHT auch gelebt wird.



Reinhard Bind:

Alter 59 - bei DLH seit Oktober 1976 - FRA T/YX - Freigestellter Betriebsrat

Ich kandidiere, um mehr Einfluss auf die Strategie des Unternehmens zu haben.

Ich setze mich ein, um die Ausgliederung von Unternehmensteilen zu verhindern und die Arbeit am Standort Deutschland bleibt und die LHT-Deutschland weiter wächst.

Mir ist es wichtig, dass es keinen weiteren Abbau der bestehenden Tarifverträge gibt.

Wichtig sind mir der Erhalt der sozialen Standards und die Belange aller Kolleginnen und Kollegen. Ich stehe für leistungsgerechte Entlohnung.

DLH Betriebsratswahl 2010

Kandidaten Info Betriebsrats-Kandidaten DLH-Passage Frankfurt

BR-Kandidatenliste DLH-Passage Frankfurt

01 Frank Schott
02 Andreas Christen
03 Susanne Petermann
04 Sabine Rottke
05 Markus Hutter

06 Ana Assmann
07 Robert Petermann
08 Sven Bellin
09 Marc Peters
10 Markus Klippel



Frank Schott:

Alter 46 - bei DLH seit Januar 1987 - FRA OZ/O
- Experte Operations

Ich kandidiere, weil ich meine Erfahrungen und Kenntnisse, die ich in jahrelanger, ehrenamtlicher Tätigkeit im Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt und in der ver.di-Tarifkommission gesammelt habe, nun im Betriebsrat zum Vorteil meiner Kolleginnen und Kollegen nutzen und umsetzen möchte. Persönlich werde ich mich für die Einhaltung der Tarifverträge einsetzen und gegen Ungerechtigkeiten kämpfen.



Andreas Christen:

Alter 40 – bei DLH August 1997 – FRA SX/G –
Basic Service 2

Ich kandidiere, um die Einhaltung der geltenden Tarifverträge aktiv überwachen zu können und Fehlinterpretationen bei der Umsetzung zu verhindern.

Mir ist wichtig, dass der Betriebsrat seine Kontrollfunktion auf den gesetzlichen Grundlagen wahrnimmt und im Interesse der Belegschaft auf Entscheidungen des Arbeitgebers transparent Einfluss nimmt. Besonders wichtig ist mir die Verhinderung weiterer Ausgliederungen, vor allem im Stationsbereich.

Aufsichtsratswahl LHT 2010

Kandidaten Info Aufsichtsrats-Kandidaten AR-Wahl 2010

Für alle AR-Kandidaten:

Wir kandidieren für den Aufsichtsrat, da uns die kontinuierlich zunehmende Globalisierung der LHT immer mehr beunruhigt und wir die Hoffnung hegen, im Aufsichtsrat einen für die Kolleginnen und Kollegen positiven Einfluss auf die strategische Ausrichtung der LHT nehmen zu können.

Der Aufsichtsrat stellt jedem Mitglied zwei Hauptinstrumente zur Verfügung, die wir gerne mit Unterstützung der VL für unsere Mitglieder und die LHT-Beschäftigten einsetzen möchten. Dieses sind zum einen die Rechenschaftspflicht des Vorstandes gegenüber dem AR und zum anderen das Mitbestimmungsrecht des AR bei größeren finanziellen Transaktionen des Vorstandes (z.B. Kauf/Verkauf von Unternehmen/Unternehmensanteilen), die die zukünftige Strategie der LHT beeinflussen.

Unsere Hauptverantwortungen sehen wir darin,

dass wegen der internationalen Ausrichtung der LHT, keine Ausgliederung von Unternehmensteilen stattfindet, die Arbeitsplätze in Deutschland nicht gefährdet werden und die LHT weiter wächst.



Delegiertenwahl- Was ist das eigentlich?



ca. 15000 Beschäftigte wählen ab der 2. Märzhälfte bis zum 9. April (genaue Daten vor Ort beachten) ihre Delegierten



Diese Delegierten wählen am 7. und 8. Mai 2010 die 8 Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:



5 Beschäftigte
1 Leitender Angestellter
2 Gewerkschaftsvertreter

Die abgegebenen Stimmen werden unverzüglich nach der Wahl öffentlich ausgezählt. Anschließend werden das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten in der Delegiertenversammlung bekannt gegeben. Die Betriebswahlvorstände werden umgehend über das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten informiert. Der Betriebswahlvorstand gibt dann das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten unverzüglich für die Dauer von zwei Wochen bekannt.

Der Hauptwahlvorstand benachrichtigt die Gewählten schriftlich von ihrer Wahl. Gleichzeitig übermittelt er dem Unternehmen das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten.

Ebenso werden die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften darüber unterrichtet.

Damit ist der komplizierte Wahlvorgang beendet und die Arbeit im neuen Aufsichtsrat kann beginnen.

„Mitarbeiter für Mitarbeiter“

„Die größte Plage im ganzen Land ist und bleibt der Denunziant“



Auszüge aus einem ver.di-Flugblatt:

Bernd Buresch (LSY) und Dominique Hickel (LH-Kabine), beide Lufthansa-Aufsichtsratsmitglieder, kämpfen persönlich und in ihren Publikationen dafür, dass uns die Gewerkschaften „anständig und würdig am Tariftisch vertreten.“

Um dieser „Forderung“ Nachdruck zu verleihen, treten sie mit eigenen Kandidaten und Listen zur Betriebsratswahl 2010 an.

Zur Erreichung ihrer Ziele bleiben Anstand und Würde dieser „Vereinsvertreter“ scheinbar auf der Strecke.

Wenn „Anstand und Würde“ noch einen Wert darstellen, dann sollten sich die weiteren Listenvertreter „Mitarbeiter für Mitarbeiter“ eindeutig von den Machenschaften ihres LSG Kollegen distanzieren.

Wir zitieren aus einem ver.di Flugblatt vom 7. Januar 2010, das bei LSG verteilt wurde:

Üble Nachrede...

„Auffällig ist, dass diese „Vereine“ aber ausschließlich gegen unsere Gewerkschaft ver.di, ihre Mitglieder und Funktionsträger üble Nachrede betreiben und letztlich damit nur Arbeitgeberinteressen verfolgen. Das Verhalten eines dieser Vereinsmitglieder hat allerdings eine Form angenommen, die auch in Wahlkampfzeiten nicht mehr tolerierbar ist:

Im Oktober hatte bei LSG FRA ZD eine interne Besprechung von ver.di Vertrauensleuten über gewerkschaftliche Themen stattgefunden. Teilnehmer waren, neben ver.di Betriebsräten, u.a. auch ver.di Mitglieder, die gleichzeitig Mitglied im Verein „Mitarbeiter für Mitarbeiter“ sind.

...und Zuträger für die Geschäftsleitung

Nach dieser Besprechung hat das Vereinsmitglied M. Boor ein schriftliches Protokoll über Anlass, Teilnehmer und Inhalt der ver.di internen Besprechung verfasst und an die LSG Betriebsleitung in Frankfurt geschickt. Daraufhin hat LSG das Protokoll benutzt, um gegenüber drei Gesprächsteilnehmern (ver.di Betriebsräte) schriftlich arbeitsrechtliche Vorwürfe zu erheben, es habe sich um eine für Betriebsräte unzulässige gewerkschaftliche Tätigkeit gehandelt.

Anstand und Würde bleiben auf der Strecke

In dem Schreiben der LSG wird nahezu wörtlich aus dem Protokoll des o.g. Vereinsmitgliedes zitiert. Unabhängig davon, dass der Vorwurf der LSG gegen die ver.di Betriebsräte konstruiert ist und von uns zurückgewiesen wird, ist jetzt klar, dass sich dieses Vereinsmitglied als willfähriger Zuträger dem Arbeitgeber angedient hat. Bei soviel Falschheit fehlen uns die Worte.“

Zitat Ende

Redaktion

Lufthansa Passage Airline:

Service Agent - Junior - Service Basic 2

Nach nun fast vier Jahren Einblick in die Betriebsratsarbeit und parallel dazu in die ehrenamtliche Funktion als Tarifkommissionsmitglied im Geschäftsfeld DLH AG FRA stellt sich mir nun die Frage, ob das Engagement sinnvoll war und ob im Ergebnis etwas brauchbares dabei übrig bleibt.

Angetreten nach einem absoluten Kommunikationsdesaster im Rahmen der Verhandlungen und der Präsentation des Abschlusses zum Entgelttarifvertrag (TV VS) war, zusammen mit anderen ehrenamtlich engagierten Gewerkschaftsmitgliedern, unser wichtigstes Ziel die Herstellung von Transparenz als Grundlage für Vertrauen.

Fehler aus der Vergangenheit aufzuarbeiten

Zahlreiche Veröffentlichungen der ver.di-Vertrauensleute dokumentieren gemeinsame Initiativen und Versuche, einerseits Fehler aus der Vergangenheit aufzuarbeiten und andererseits im Interesse und im Auftrag der Kolleginnen und Kollegen zu handeln, die als Mitglied oder auch nur als Wähler Vertrauen in die einzige für die Frankfurter Bodenbeschäftigten tariflich verhandlungsberechtigte Gewerkschaft gesetzt hatten.

Tarif- und Betriebsratsarbeit gleichzeitig.

Warum gleichzeitig Tarif- und Betriebsratsarbeit? Weil in zur Gewerkschaft konkurrierenden Vereinen organisierte Betriebsräte regelmäßig aus einer schwachen Position heraus agieren.

Einem Arbeitgeber kann eine ständig um Profil ringende uneinige und tarifpartnerfeindliche betriebliche Interessenvertretung nur recht sein. Da ist schnell mit der einen Seite vereinbart, was mit der anderen nicht geht.

Verletzungen von Gesetzen und Verträgen zum Nachteil der Belegschaft

Ganz aktuell sind auf diese Weise sogar eklatante

Verletzungen von Gesetzen und Verträgen zum Nachteil der Belegschaft begangen worden.

Das „Gemeinsame Verständnis zum Einsatz der Service Agents bei FRA SV“

Das am 19.12.2008 vom örtlichen Betriebsrat FRA YX mit den Stimmen der VB-Fraktion beschlossene „Gemeinsame Verständnis zum Einsatz der Service Agents bei FRA SV“ stellt eine Verletzung von Betriebsratspflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz dar, weil sie den geltenden Tarifvertrag verschlechtert.



Ein Rechtsgutachten mit der Aufforderung zur Unterlassung haben die ver.di-Vertrauensleute dem Arbeitgeber und den bewusst pflichtverletzend handelnden Betriebsräten im Januar 2009 persönlich zugestellt. Es folgte dennoch die mutwillige, illegale Umsetzung durch beide Betriebspartner. Und zwar zum Nachteil von - nach wie vor - befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, die seitdem - für den Arbeitgeber profitabel - höherwertige zusätzliche Arbeit unbezahlt verrichten. Mit der keineswegs festgeschriebenen Aussicht auf eine tarifvertragsgemäße Eingruppierung kurz vor dem Ende ihrer befristeten Arbeitsvertragslaufzeit.

Betriebsräte mit fachlicher Kompetenz, sozialem Verantwortungsbewusstsein und Gewerkschaftsfunktion wählen

Deshalb ist es sinnvoll, Betriebsräte mit nachgewiesener fachlicher Kompetenz und mit sozialem Verantwortungsbewusstsein zu wählen, die auch durch ihre Gewerkschaftsfunktion doppelt im Sinne der Belegschaft handeln können. Nur so entsteht eine ernsthafte Mitbestimmung.

Mit diesem Anspruch stelle jedenfalls ich mich erneut als Kandidat zur Wahl.

Andreas Christen (FRA SX/G)



Neue Studie Leiharbeit

Schlechte Karten für Zeitarbeitnehmer

Mit dieser Überschrift titelte jüngst die Frankfurter Rundschau den Leiharbeits-Skandal „Schlecker“. Der Fall zeigt exemplarisch unsere „Zweiklassengesellschaft“ auf und wie wenig Leiharbeiter arbeitsrechtlich geschützt sind. Laut einem OECD-Indicator (Organization for Economic Cooperation and Development) gehört Deutschland beim Kündigungsschutz der Festangestellten, auch Dank ihrer Gewerkschaften, zu den drei Mitgliedsländern mit dem höchstem Niveau. Bei den Zeitarbeitern und befristet Beschäftigten rangiert sie dagegen im Vergleich der 30 OECD-Mitglieder in der unteren Hälfte. Ein gesellschaftspolitischer Skandal. Grund genug, die neue Studie der „Otto-Brenner-Stiftung“ (OBS) zu empfehlen:

„Funktionswandel von Leiharbeit“

Auszüge aus dem Vorwort:

„Auch wenn es nicht zu einer schweren Weltwirtschaftskrise mit zum Teil noch unbekanntem und unabsehbaren Folgen gekommen wäre, hätte der Finanzmarkt-Kapitalismus der letzten Jahre dennoch tiefe Spuren in Arbeitswelt und Gesellschaft hinterlassen. Die auf kurzfristige Steigerung von Gewinn und Aktienkurs ausgerichteten Unternehmensstrategien haben Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte enorm unter Druck gesetzt, ihnen viel Flexibilität abverlangt und manche soziale Errungenschaft in Frage gestellt...“

Zukauf von Dienstleistungen oder Auslagerung von Betriebsteilen nimmt zu

Durch Zukauf von Dienstleistungen oder Auslagerung von Betriebsteilen, durch Werkverträge, Mini- und Midi-Jobs, durch befristete Arbeitsverhältnisse, Praktika und Leiharbeit wuchsen im Aufschwung vor allem die „Randbelegschaften“.

Vielfältige Formen von prekärer Beschäftigung verstärkten die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, trugen zur Verunsicherung bei und erzeugten Abstiegsängste, die längst auch gut

Ausgebildete und langjährig Beschäftigte erreicht haben...

Starkes Anwachsen und Gefahren von Leiharbeit

Die „Prekarisierung“ der Arbeit und die damit verbundenen betriebs-, tarif-, sozial- und gesellschaftspolitischen Folgen lassen sich besonders gut am Beispiel „Leiharbeit“ verdeutlichen. Im Aufschwung bis zum Sommer 2008 ist es nicht nur zu einem starken Anwachsen der Leiharbeit gekommen... Leiharbeit spielte in Deutschland lange Zeit kaum eine große Rolle. Sie wurde dann genutzt, um Auftragsspitzen aufzufangen oder kurzfristige Ausfälle auszugleichen... Unternehmen, die Leiharbeiter als „Ad-hoc-Ersatz“ oder als „Flexibilitätspuffer“ nutzen, verfolgen das Ziel, ihre Lohnkosten zu reduzieren, indem sie beispielsweise die Kosten für den Personaleratz minimieren oder beim Anstieg des Auftragsvolumens Festanstellungen umgehen...

Leiharbeit als strategisches Instrument der Arbeitgeber

Es wird von immer mehr Unternehmen versucht, Leiharbeit verstärkt als strategisches Instrument der Profitsteigerung zu nutzen, das dauerhaft eingesetzt wird, alle Arbeitsbereiche umfasst und zu einer Verflechtung von Stamm- und Leiharbeitskräften führt. Für „gleiche Arbeit“ wird ein „ungleicher Lohn“ gezahlt, Belegschaften erster und zweiter Klasse entstehen, Tarifverträge werden unterlaufen, Mitbestimmung reduziert. „Billigere“ Leiharbeiter verunsichern und „disziplinieren“ als Druck- und Drohpotenzial Stammarbeitskräfte und Kernbelegschaften.



Auswuchern der Leiharbeit eindämmen

Es ist ein großer Verdienst, mit dem von der Otto-Brenner-Stiftung geförderten Projekt „Funktionswandel von Leiharbeit“...auch den Blick darauf zu lenken, welche arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen mit diesem Funktionswandel verbunden sind. Die Studie zeigt aber auch, dass es betriebspolitisch viel versprechende Ansätze...gibt, das Auswuchern der Leiharbeit einzudämmen...

Leiharbeit steht nicht im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit

Leiharbeit steht nicht im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit. Es spricht jedoch viel dafür, dass es beim Thema Leiharbeit „nach der Krise“ wieder „vor der Krise“ heißt. Es verdichten sich sogar die Hinweise, dass es im nächsten Aufschwung zu einem explosionsartigen Anwachsen der Leiharbeit kommen wird...

Gegenstrategien entwickeln

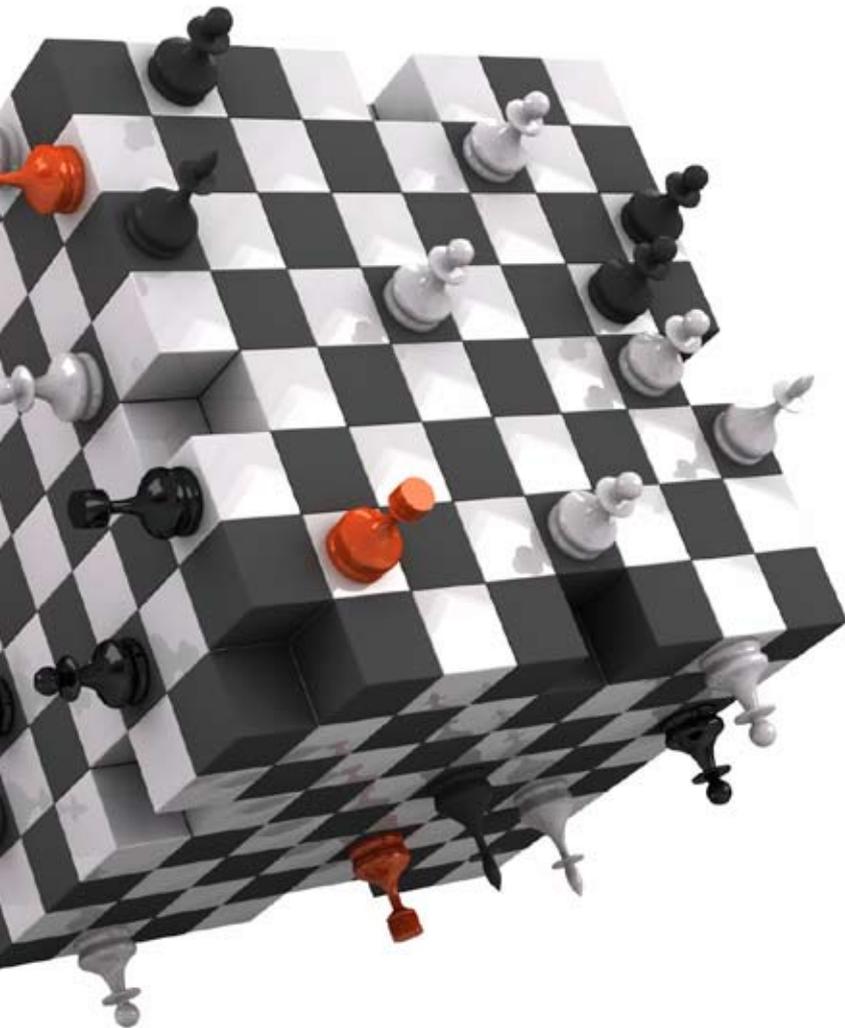
Wir hoffen... zudem, die politische Forderung unterstützen zu können, dass Leiharbeit gesetzlich wieder stärker eingedämmt werden muss. Schließlich wollen wir mit der Untersuchung dafür sensibilisieren, dass es nicht nur gewerkschafts- und betriebspolitische Strategien gegen das unkontrollierte Anwachsen der Leiharbeit gibt, sondern, dass auch positive Erfahrungen vorliegen, wie in den Betrieben Leiharbeit erfolgreich von Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen und Belegschaften reguliert werden kann.

Exemplare der vollständigen Studie erhalten sie:

Über die Internetseite der Otto-Brenner-Stiftung (OBS). Es besteht die Möglichkeit, das vorliegende OBS-Arbeitsheft als pdf-Datei kostenlos herunterzuladen

Leserbriefe und Kommentare zum Themenkomplex „Leiharbeit in der LHT“ sind mehr als erwünscht

Eure VL-Redaktion



A.R.T.E. - Eine Bilanz

„Sachstände müssen ins rechte Licht gerückt werden“

Acht Jahre gibt es diesen eingetragenen Verein, genauer den Berufsverband A.R.T.E. in der LHT bereits. Ihr Ziel: Sich ausschließlich um das Aircraft-Relaise-to-Service-Personal zu „kümmern“, um „nicht in der Masse der Gewerkschaft unterzugehen.“

Die Entwicklung zahlender Mitglieder dieses Verbandes ist beachtlich.

Die A.R.T.E. tritt im Internet als „Pressure Group“ auf, ist aber in der rauhen betrieblichen Wirklichkeit weder personell noch in kritischen Publikationen wirklich präsent.

Das Grummeln gegen die A.R.T.E.-Funktionäre wird zunehmend lauter. Nun erfolgten bereits erste Austritte. Die eigene Basis erwartet nun für die gezahlten Beiträge die angepriesene Leistung.

Nun stehen den Konzern-Beschäftigten Betriebsrats- und den LHT-Beschäftigten zusätzlich auch Aufsichtsratswahlen und on Top 2010 auch noch harte Abwehr-Tarifverhandlungen ins Haus.

A.R.T.E. will laut Satzung: „Eine angemessene Bezahlung, geregelt durch einen eigenen Tarifvertrag.“ Wollen „durch Argumente überzeugen“. „Vor allem Aufklärung bieten und verlangen.“

Zitat A.R.T.E.: „Sachstände müssen endlich ins rechte Licht gerückt werden.“

Rücken wir ihre Arbeit der vergangenen Jahre und ihre Aussagen mal „ins rechte Licht“:

A.R.T.E. - Publikationen, Flugblätter, Veröffentlichungen: ?

Öffentliche Auftritte und Beiträge auf Abteilungs- oder Betriebsversammlungen: ?

„Gegenstimmen“ bei Anträgen und Betriebsvereinbarungsentwürfen in den BR-Gremien: ?

Kritik, Einsprüche, Klagen gegen die VL / ver.di - Betriebsrats- und Aufsichtsratsarbeit: ?

Grundsatz: „Einflussnahme auf Strukturen und deren Abteilungen“: ?

Erreichung der Tarifautonomie und Vorlage von Tarifvertragsentwürfen: ?

Durchsetzungsstrategien ihrer tarifpolitischen Ideale: ?

„...kann als erster Berufsverband seinen Mitgliedern eine berufliche Heimat bieten“: ?

Die Redaktion





Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Vereinigung Luffahrt 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: _____
EMailadresse: _____
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: _____

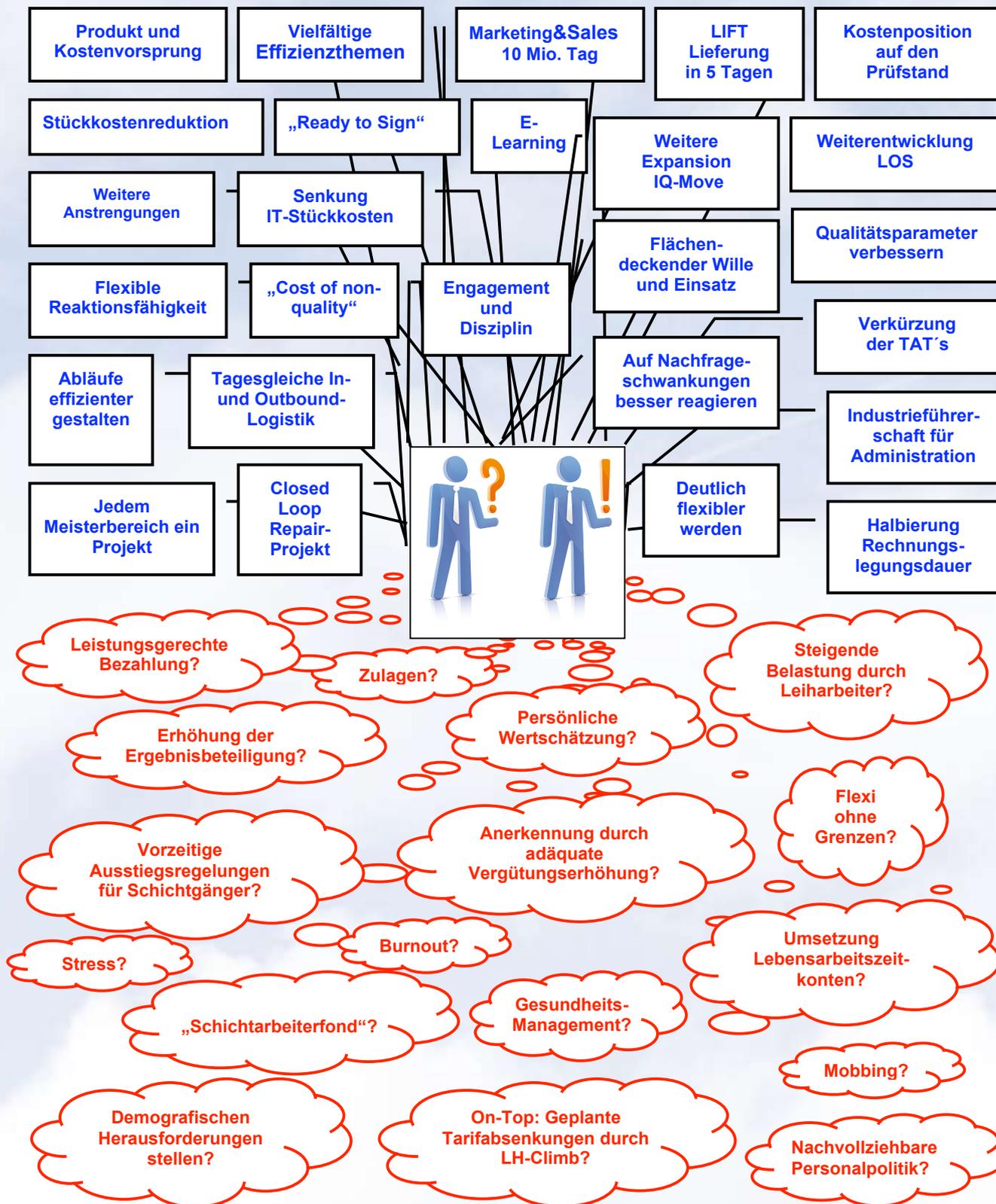
Unterschrift

Impressum:

Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luffahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luffahrt.
Die VL-Info erscheint unregelmäßig in einer Auflage von 3500 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 Luffahrt 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, Elbchaussee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de

„Industrie-Führerschaft enorm wichtig“*

Wertschätzung der Beschäftigten unwichtig ?



* Angelehnt an LHT-NEWS/Dez./Chronik2009 S.3