



INFO

Dezember 2010



...Führungskräfte mit Profil gesucht

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



Great Place To Work

„Ein Plädoyer für Chefs mit Kopf und Herz, die nicht nur die eigene Karriere im Kopf haben“ titelte vor Jahren einmal „der Spiegel“.

Das Top Management in großen und mittelständischen Unternehmen besteht fast ausschließlich aus Akademikern. Andere Ausbildungswege sind schon eher zum Hindernis geworden. Die Folge davon ist: die Kluft zwischen Führung und Arbeitnehmer wird immer größer. Führungskräfte haben Schwierigkeiten, ihre Anliegen zu kommunizieren. Mitarbeiter haben Probleme, sie zu verstehen.

Bis in die 80er Jahre wurden Führungskräfte mit speziellem Managementwissen und zutreffendem

Fachwissen rekrutiert. Sie hatten Verständnis für das Technische und erfuhren innerhalb der Belegschaft große Wertschätzung. Sie starteten ihre Karriere im Unternehmen und sie stiegen kontinuierlich auf. Man könnte sagen lautlos, ohne Außenwirkung.

Heute stellen Wirtschaftswissenschaftler und Juristen die Mehrzahl im Führungskader. Ihre Befähigung, Daten zu sammeln, Kennzahlen aufzustellen, Kontrollverfahren zu entwickeln, ist unbestritten. Auch, dass sie in der Lage sind, ausufernde bürokratische Strukturen entstehen zu lassen. Alles doch wohl gegen die unternehmerische Sichtweise.



...Führungskräfte mit Profil gesucht



Früher haben Ingenieure, Techniker und Naturwissenschaftler die Vorstände dominiert. Sie hatten viel Verständnis für die Produktion. In technischen Unternehmen stößt die im letzten Absatz genannte Entwicklung auf Unverständnis beim Technikpersonal. Führung die nichts von Technik versteht.

Hat der hoch motivierte, frisch diplomierte, glücklich promovierte „High Potential“ die Einstellungshürde genommen wird er durch Traineeprogramme, Projektmanagementseminare und Führungskräfte trainings geschleust: eine „Normierungsmaschine“. Alle Kandidaten werden an den gleichen Prüfkriterien gemessen.

Ist er bereit Privatleben mit dem Arbeitsleben zu verschmelzen? Willigt er ein, an jedem beliebigen Punkt zu leben, auch wenn der Partner ortsgebunden ist? Wenn nicht, dann wird es nichts mit der Karriere. Er passt nicht ins Schema.

Die Ausrichtung des Unternehmens wird mehr und mehr zahlenorientiert. Rendite und Umsatzentwicklung rangieren über Personal und entwicklungspolitischen Zielen. Entscheidungsmuster sind gleich, durch Handlungsanweisungen geregelt.

Beispiele sind Unternehmen, in denen sich „Best Practice“ etabliert hat. Diese Unternehmen werden kopiert, kopiert und kopiert. Erfolg oder Misserfolg stellt sich erst später ein. Falls dann Entscheidungen falsch waren, kann man dies mit der „üblichen Praxis“ begründen.

Führen ist viel mehr als das Erfüllen von Kennzahlen. Wahrhafte Führungskräfte erkennen, dass die Mitarbeiter das Kapital der Firma sind. Sie verlassen sich auf sie und stärken ihnen den Rücken.

„A business that makes nothing but money is a poor kind of business“ sagte einst Henry Ford.

Führungskräfte müssen mit Kopf und Herz ausgebildet werden. Einerseits sollten dies die Universitäten tun und zum anderen die Personalabteilungen. Jeder neuen Führungskraft sollte klar sein, dass kein Mitarbeiter darauf wartet, Steigbügelhalter für die Businesskarriere eines „grünen Jungen“ zu sein.

Wo bleibt der Mensch??

Der Mensch ist Mittelpunkt. Wo gibt es die Führungskraft, die sich schützend vor die Mitarbeiter stellt? Irgendwann reicht es, 0,1 % Produktivität zu steigern. Anders sein, sich vom Konkurrenten abheben, muss möglich sein. Innovative und mutige Führungskräfte, die den Mitarbeitern die Motivation lassen, sind gefragt.

Unser Unternehmen ist voll von Mitarbeitern, die auf Chefs warten, die begeistern können und Puffer nach oben sind. Solche, bei denen Verantwortung auch dann nicht aufhört, wenn die Renditeziele erreicht sind.

Ich bin der Meinung, wir haben sie. Sie müssen nur mutiger sein und unterstützt werden. Von oben und von unten. Denn wir haben grundsätzlich einen „Great Place to Work“

Auze Heß

DLH Tarifrunde 2010

Tarifabschluss komplett

Am Mittwoch, den 10. November 2010, konnten die Redaktionsverhandlungen zum diesjährigen Tarifergebnis erfolgreich abgeschlossen werden. Nachfolgend möchte ich auf die einzelnen Punkte eingehen:

Laufzeit

Die Laufzeit der derzeit gültigen Vergütungstarifverträge wird bis zum 31. Dezember 2011 verlängert.

Ergebnisbeteiligung

Mit Abschluss des Tarifpakets haben wir erstmals einen Tarifvertrag zur Ergebnisbeteiligung. Diese teilt sich auf, wie bisher auch, in den Geschäftsfeldanteil und den Konzernanteil. Beim Erreichen einer operativen Marge von 4% (im jeweiligen Geschäftsfeld) kommt es zu einer Ausschüttung von 1% der individuellen Jahresvergütung. Erreicht das Konzernergebnis eine operative Marge von 4%, wird 1% einer durchschnittlichen Jahresvergütung ausgeschüttet. Liegt die operative Marge über 4% erhöht sich die Ergebnisbeteiligung entsprechend (es gibt keine Deckelung mehr!), liegt sie unter 4% verringert sie sich. Die unterste Grenze, die zur Ausschüttung einer Ergebnisbeteiligung führt, liegt bei einer operativen Marge von 1,5%. Die jeweilige operative Marge wird im Geschäftsbericht ausgewiesen.

Leiharbeit

Erstmals gibt es im Lufthansa Konzern eine Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern zur Leiharbeit. An dieser Stelle möchten wir ausdrücklich darauf hinweisen, dass es sich hierbei nicht um eine Aufforderung zur Einführung von Leiharbeit handelt, wie es offenbar seitens einiger Vertreter der Geschäftsleitung geäußert wurde, sondern zur Begrenzung! Diese liegt bei 12,5% Leiharbeiteranteil im jeweiligen Unternehmen.

Die maximale Einsatzzeit darf im Entleihbetrieb 2 1/2 Jahre nicht überschreiten. Auch ein erneuter Einsatz unterliegt der Mitbestimmung und kann nur in einem anderen Bereich und/oder einer anderen Tätigkeit erfolgen. Darüber hinaus können geschäftsfeldspezifisch mit der jeweiligen Geschäftsfeld-Tarifkommission Ausnahmen/Sonderregelungen zur Einsatzzeit vereinbart werden, z.B. im Rahmen von Projekten, in Bezug auf bestimmte Gewerke (z.B. Reinigungstätigkeiten), auf Einsatzfelder oder saisonale Einsätze (z.B. Enteisen). Zur Sicherstellung der Umsetzbarkeit dieser zeitlichen Begrenzung wird eine Übergangsphase von 9 Monaten ab Unterzeichnung dieser Vereinbarung eingeräumt. Bei Einstellungen im Entleihbetrieb sollen aktiv im Betrieb eingesetzte Leihmitarbeiter bei gleicher Eignung vorzugsweise vor externen Bewerbern berücksichtigt werden. Darüber hinaus kann die Übernahme von Auszubildenden der Einstellung von Leiharbeitnehmern vorgehen.

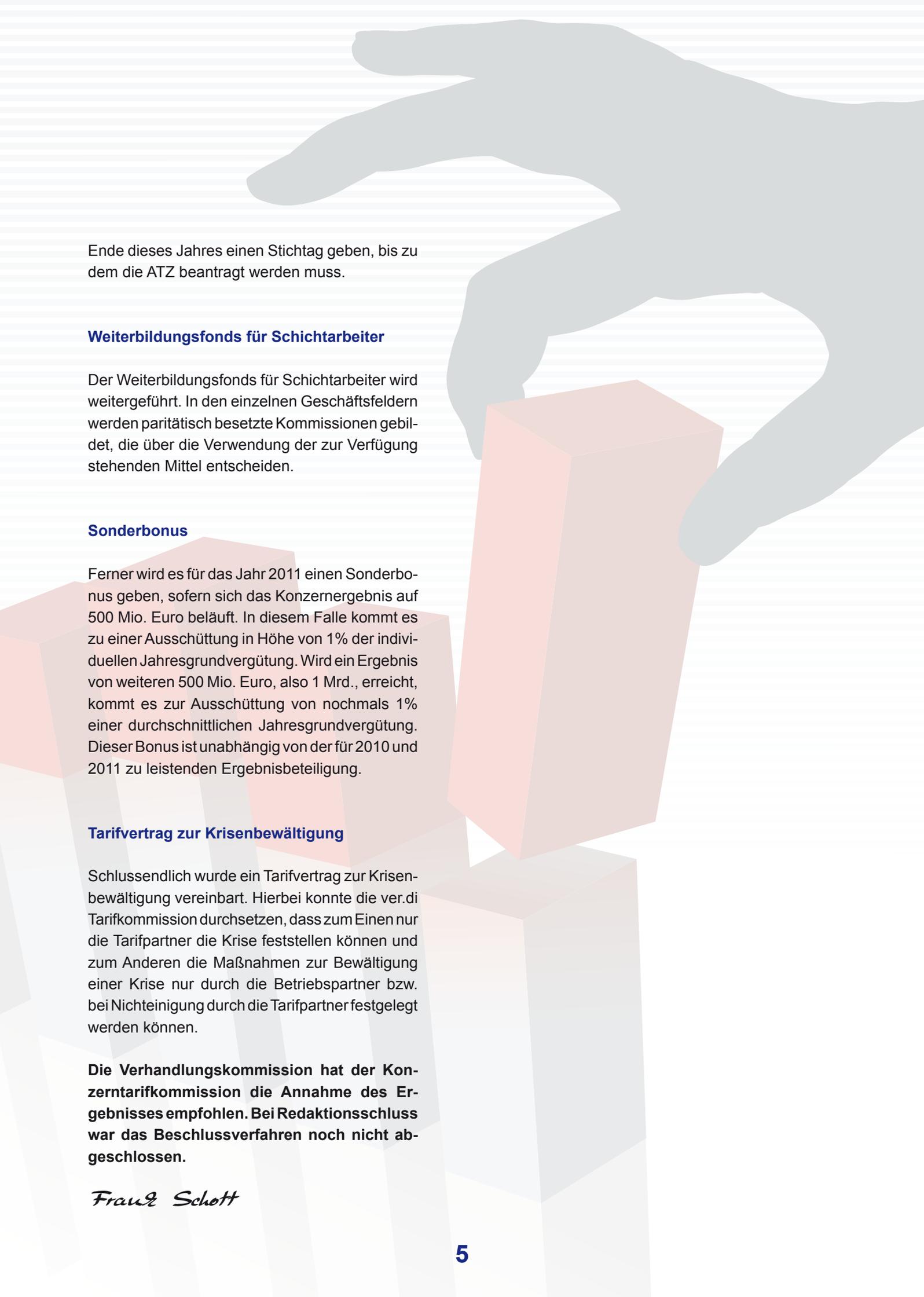
Altersteilzeit

Weiterhin konnte, trotz Auslaufen der staatlichen Zuzahlung, ein Tarifvertrag zur Altersteilzeit erreicht werden:

Einen Antrag auf Altersteilzeit können alle Kolleginnen und Kollegen stellen, die spätestens mit Beginn der Altersteilzeit die notwendigen Bedingungen hierfür erfüllen.

Einen Anspruch auf Altersteilzeit aus diesem Tarifvertrag haben jeweils 20% der Schichtgänger des jeweiligen anspruchsberechtigten Jahrgangs, bezogen auf die einzelnen Geschäftsfelder. Darüber hinaus besteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung von ATZ. Der Aufstockungsbetrag beläuft sich auf 75% des letzten BRUTTO-Gehalts.

Die Laufzeit beträgt längstens 6 Jahre, die sich aufteilt in einen Arbeits- und einen Freizeitblock. Für die Jahrgänge 1953 und älter wird es bis zum



Ende dieses Jahres einen Stichtag geben, bis zu dem die ATZ beantragt werden muss.

Weiterbildungsfonds für Schichtarbeiter

Der Weiterbildungsfonds für Schichtarbeiter wird weitergeführt. In den einzelnen Geschäftsfeldern werden paritätisch besetzte Kommissionen gebildet, die über die Verwendung der zur Verfügung stehenden Mittel entscheiden.

Sonderbonus

Ferner wird es für das Jahr 2011 einen Sonderbonus geben, sofern sich das Konzernergebnis auf 500 Mio. Euro beläuft. In diesem Falle kommt es zu einer Ausschüttung in Höhe von 1% der individuellen Jahresgrundvergütung. Wird ein Ergebnis von weiteren 500 Mio. Euro, also 1 Mrd., erreicht, kommt es zur Ausschüttung von nochmals 1% einer durchschnittlichen Jahresgrundvergütung. Dieser Bonus ist unabhängig von der für 2010 und 2011 zu leistenden Ergebnisbeteiligung.

Tarifvertrag zur Krisenbewältigung

Schlussendlich wurde ein Tarifvertrag zur Krisenbewältigung vereinbart. Hierbei konnte die ver.di Tarifkommission durchsetzen, dass zum Einen nur die Tarifpartner die Krise feststellen können und zum Anderen die Maßnahmen zur Bewältigung einer Krise nur durch die Betriebspartner bzw. bei Nichteinigung durch die Tarifpartner festgelegt werden können.

Die Verhandlungskommission hat der Konzerntarifkommission die Annahme des Ergebnisses empfohlen. Bei Redaktionsschluss war das Beschlussverfahren noch nicht abgeschlossen.

Frau & Schott

AEI Kongress in Hamburg

Bericht vom 38. AEI Kongress in Hamburg

Der diesjährige 38. Kongress der Aircraft International Engineers fand vom 22. – 25. September 2010 in Hamburg statt. Organisiert wurde dieses internationale Treffen von lizenziertem Luftfahrtpersonal durch die BPvL (Berufsverband Prüfer von Luftfahrt e.V.) und der VL (Vereinigung Luftfahrt e.V.).

Die „OPENING CEREMONY“ fand im Mercure Hotel statt. Persönlich begrüßt wurden die internationalen Teilnehmer von Werner Zielina, Bundesvorsitzender der Vereinigung Luftfahrt e.V.



In seiner Ansprache bestätigte er die Wichtigkeit des internationalen Verbandes der AEI für die Sicherheit im Luftverkehr. Die AEI hat durch ständige Mitarbeit in den Gremien der EASA, für eine stetige Weiterentwicklung der Gesetze und Handlungsanweisungen (EASAParts und AMC's) unter sicherheitstechnischen Aspekten gesorgt.

Als Gäste waren geladen, Ulrich Schwierczinski, Präsident des Luftfahrtbundesamtes in Deutschland und Francesco Banal, EASA Direktor für Approval und Standardisation.



Als neues Mitglied wurde ein Interessenverband aus Indien begrüßt.

Rückblick

Im Kongress selbst wurde das Feedback zum letzten Kongress in Varna, Bulgaria besprochen. Das AEI Board stellt immer noch Auswirkungen der Finanzkrise aus 2009 fest. Die diesjährige Beteiligung von 18 Mitgliedern war zwar schon wieder steigend, aber immer noch nicht auf dem gewohnten Niveau.

Routine

In diesem Jahr gab es viele interne Punkte zu klären, so standen nachfolgende Positionen zur Neuwahl aus: Vize-Präsident, Vertrauensleute, Schatzmeister und der Leiter für die technischen Workshops.

ATAC Meeting

Für den Leiter technischer Workshops in Hoopdorf bei Amsterdam wurde TORD HOLEN (NFO) gefunden. Er plante für den 23. und 24. Oktober 2010 ein ATAC Meeting mit dem Schwerpunkt NPA 2010/09 „Contracting of continuing airworthiness management activities“.

Tord Holen sagte, die NPA 2010/09 (NPA = vorläufige Weiterentwicklung eines EASA Parts oder einer AMC) ist sehr wichtig für lizenziertes, frei-

gabeberechtigtes Personal und sollte aus diesem Grund von möglichst vielen Mitgliedern besucht und unterstützt werden.

Bericht von Robert Alway

Der Bericht von Robert Alway, Committee Chairman wurde sehr aufmerksam verfolgt. Er beschrieb einen Zwischenfall von falsch abgeschmierten Steuerklappen eines A340 nach einem C-Check.

Seine Frage: Wer trägt die Verantwortung?

Der Mechaniker, der Support Staff oder der freigebende BMCE?

Er präsentierte eine Studie einer anerkannten Kanzlei „Gates and Partners“, die anhand der bestehenden EASA Regularien zu folgendem Ergebnis kam:

Jeder der Beteiligten trägt ein Stück der Verantwortung. Der BMCE muss den Support Staff zur Kontrolle anhalten, der Support Staff muss den Mechaniker kontrollieren, der Mechaniker muss gemäß der überprüften technischen Dokumentation die richtigen Betriebsmittel auswählen.

Problematik des „anonymen reportings“.

Ein sehr wichtiger Diskussionspunkt war das Gespräch mit dem Präsidenten des Luftfahrtbundesamtes zur Problematik des „anonymen reportings“.

Offenbar ist es in der Vergangenheit vorgekommen, dass die Anonymität der Mechaniker nicht immer gewahrt blieb. Dies hat dann unter Umständen den Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge. Die Behörde versicherte jedoch, dass der Schutz dieser vertraulichen Daten immer gewährleistet ist. Einzelfällen sei dann nachzugehen. Immerhin

handelt es sich bei dem „anonymen reporting system“ nicht um eine „good will“ Aktion der Fluggesellschaften, sondern um eine gesetzliche Vorgabe, der nachgekommen werden muss.

Beim Abschiedsessen bedankte sich der 1. Vorsitzende der BPvL, Thomas Becker, für die gute Zusammenarbeit während des Kongresses in Hamburg. Das Executive Board der AEI bedankte sich bei beiden Organisationen für die perfekte Ausrichtung des 38. AEI Kongresses.

Der 39. Kongress wird 2011 in Istanbul stattfinden. Organisiert wird dieser Kongress von TALTA Turkey.

Thomas Braud



Fred Bruggeman begrüßt den Präsidenten des LBA

AEI Pressemitteilung

Europäische Luftfahrtbehörden weigern sich „Whistle-Blower“ zu schützen

Die Erfahrung hat gezeigt, dass vor dem Eintritt eines Flugunfalls oft eine Reihe von Zwischenfällen und zahlreiche andere Mängel die Existenz von Sicherheitsrisiken offengelegt hatten.

Es ist daher im Interesse der Öffentlichkeit und der Luftfahrtindustrie, wenn solche Ereignisse mittels Analysen und Trend-Monitoring aufgedeckt werden, bevor ein Unfall geschieht.



Die AEI und ihre über 40 Mitgliedsorganisationen auf der ganzen Welt sind sehr besorgt über die schwerwiegenden Folgen, die diejenigen erleiden müssen, die auf solche Sicherheitsverletzungen mit Hilfe des anonymen Report-Systems hinweisen.

Während des 38. AEI-Jahreskongresses in Hamburg hat der Vertreter der großen nationalen Luftfahrtbehörde es abgelehnt, unzweideutige Unterstützung für die zu bieten, die mutig über diese Zustände berichten.

Der Präsident einer der größten europäischen Behörde erklärte, das Einzige, was die Behörde tun könne, sei das Entfernen des Namens aus dem anonymen Bericht.

Die AEI hat die Tatsache hervorgehoben, dass es in der Luftfahrt üblich sei, ein Wartungsereignis mit Namen und Personalnummer zu kennzeichnen. Deshalb sei es für jede Fluggesellschaft sehr einfach, trotzdem die wahre Identität des Berichtenden aufzudecken.

Mehrere andere nationale Behörden in Europa sind für ihren sehr nachlässigen Umgang mit vertraulichen Informationen bekannt. Einige Kollegen haben schon, als Folge dieser Nachlässigkeit, ihren Job verloren. Leider ist diese Haltung weit verbreitet, obwohl die europäische Kommission mehrere Richtlinien zur Förderung der Sammlung von sicherheitsrelevanten Daten bei gleichzeitigem Schutz des Berichtenden erlassen hat.

Die AEI fordert daher alle europäischen Regulatorien auf, ihre Richtlinien nochmals zu überprüfen und möchte eindringlich an die an sie gestellten Verantwortlichkeiten erinnern.

Die EG-Richtlinien 216/2008 und 2003/42 erfordern nicht nur den Schutz der Berichtenden, sondern machen die Berichterstattung über unsichere Handlungen gar zwingend. Deshalb müssen Gesetzgeber und Regulatorien zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass das Personal von Fluggesellschaften auch weiterhin über eventuelle „Kunstfehler“ ohne persönliche Konsequenzen berichten darf, kann und muss.



Auf die Frage, welche Art von Schutz die berichtenden Kolleginnen und Kollegen von den nationalen Luftfahrtbehörden erwarten können, wenn sie nach einem solchen Report abgemahnt oder gar entlassen werden, war die Stille ohrenbetäubend.

Keiner der europäischen Regulierungsbehörden reagierte positiv auf diese Frage. Das bedeutet, dass man dann auf sich allein gestellt ist. Um jedoch die größtmögliche Sicherheit weiterhin zu gewährleisten, wird die AEI eine „roadmap of actions“ anlegen, in der aufgezeigt wird, wie die Offenlegung von vermeintlich schwachen Vorschriften geregelt werden kann.

Die AEI fordert auch die Regulierungsbehörden auf, mehr Abstand zwischen sich und den finanziellen Aspekten der Führung einer Fluggesellschaft zu bringen. Die Regulierungsbehörden haben einen öffentlichen Auftrag und müssen als solche auch Sicherheit gewährleisten.

Rentable, dafür aber unsichere Fluggesellschaften sind keine akzeptable Option.

Deshalb kann der Druck auf unsere Mitglieder durch „shut up and be quiet“ nicht mehr toleriert werden. Die AEI will in Partnerschaft mit den Regulierungsbehörden und der Industrie die höchsten Ebenen der Sicherheit ersteigen.

Das „Erlegen eines Boten“ ist kurzfristig, nicht im öffentlichen Interesse und hat deshalb keinen Platz im 21. Jahrhundert.

Die Europäische Direktion für Verkehr möge Verbesserungen suchen, um den Schutz der Berichtenden weiter zu verbessern, sie muss ihre Verantwortung ernst nehmen und die Vorschriften auch in Ländern umsetzen, die bisher noch unwillig oder unfähig waren, dies zu tun.

Die AEI hat, im Einklang mit geltendem Recht, die Europäische Agentur für Flugsicherheit

(EASA) aufgefordert, ihre Auditergebnisse außereuropäischer Maintenance Organisationen vorzulegen.

Während des AEI Kongresses wurden schockierende Video-Beweise über Verstöße gegen die Sicherheit bei diesen EASA zugelassenen Organisationen vorgestellt. So genannte kostengünstige Wartungsorganisationen bleiben voll funktionsfähig, trotz klarer Hinweise auf grobe Fahrlässigkeiten und schlechte Wartungsstandards.

Die EASA hat auf die Bitte der AEI nach Vorlage der angeforderten Unterlagen nicht innerhalb der gesetzlich auf maximal 15 Werkstage festgelegten Frist geantwortet.

Leider ist dies nicht das erste Mal, dass die EASA es abgelehnt hat, Dokumente freizugeben. Deshalb sind nicht nur diese Instandhaltungsbetriebe immer noch aktiv, sondern sie reparieren und warten auch weiterhin Flugzeuge mit europäischer Registrierung.

Das Fehlen von Maßnahmen bei allen beteiligten Aufsichtsbehörden bedeutet, dass die vermeintlichen Sicherheitsverletzungen weiter existieren und dadurch Menschenleben gefährdet sein können.

Die AEI hält dieses Verhalten für inakzeptabel und fordert dringend Intervention und die Freigabe der angeforderten Dokumente.

Das EASA-Leitbild ist, und ich zitiere,

„die Förderung höchstmöglichen gemeinsamen Sicherheits- und Umweltschutzes in der Zivilluftfahrt in Europa und weltweit „.

General Secretary AEI

Fred Bruggeman

(Frei übersetzt durch die VL-Redaktion)

Französisch

Air France wurde vom französischen Oberlandesgericht verurteilt, vier Dokumente für Piloten und Mechaniker ins Französische zu übersetzen.

Vorrang der Französischen Sprache, auch bei Air France

In der globalen Wirtschaft stellt sich einem internationalen Konzern zwangsläufig die Frage der Arbeitssprache. Das Allheilmittel ist eine einheitliche Sprache wie Englisch oder besser "Globish", die es den Mitarbeitern ermöglicht, sich zu unterhalten und zu verständigen. Alles wäre besser in der Schönen Neuen Welt, wenn das Gesetz von Toubon vom 4. August 1994 nicht verabschiedet worden wäre. Zeigt der folgende Fall den alten Abwehrreflex der Sprache Französisch, basierend auf der alten Verordnung von Villers-Cotterets (1539), welche die Sprache Französisch zur Sprache der Republik erklärt hat, oder den Wunsch nach Schutz der Mitarbeiter?

Übersicht über die wichtigsten Bestimmungen des französischen Arbeitsgesetzbuches:

-Arbeitsverträge müssen in Französisch geschrieben werden. Der Vertrag kann auf Anfrage in die Sprache des Mitarbeiters übersetzt werden, wenn dieser Ausländer ist.

- Übereinkommen und Vereinbarungen der Unternehmen oder Einrichtungen müssen auch auf Französisch getroffen werden. Jede in einer Fremdsprache formulierte Klausel, die sich nachteilig auf einen Mitarbeiter auswirkt, ist nicht durchsetzbar.

- Interne Regeln müssen in Französisch verfasst sein, können aber durch Übersetzungen in einer oder mehreren Fremdsprachen ergänzt werden.

Als Konsequenz muss der Arbeitgeber eine französische Version von „jedem Dokument einschließlich der Verpflichtungen für die Mitarbeiter oder der erforderlichen Bestimmungen, die für die Umset-

zung der Arbeit notwendig sind“ vorlegen, wobei präzisiert wird, dass „diese Bestimmungen nicht auf Dokumente anwendbar sind, die aus dem Ausland erhalten wurden oder an Ausländer adressiert sind“. Der letzte Punkt hat offensichtlich folgende Rechtsfragen erzeugt: Welche Dokumente sind im Rahmen der Übersetzung gemeint? Wie soll man die Ausnahmen der Übersetzung verstehen? Air France nimmt diese Debatte wieder auf.

Landessprache vs. Übersetzung - Einige Daten über den Fall

Die Gewerkschaft „Alter“ ist eine der Organisationen zum Schutz der Piloten von Air France. Als solche müssen sie mehrfach darauf drängen, dass eingehende Dokumente gemäß dem Gesetz von Toubon übersetzt werden. Für die Gewerkschaft geht es dabei um Dokumente, die Verpflichtungen für Piloten und Techniker von Air France beinhalten und deren Kenntnis für die Ausführung ihrer Arbeit unabdingbar ist. Insbesondere vier Dokumente werden hier genannt:

- Atlasseiten (die das Fahren, Starten und Landen auf allen Flughäfen ermöglichen);

- technische Unterlagen zur Bedienung des Fluggeräts (manuelle Bedienung des Fluggeräts, wobei bestimmte Teile in Englisch verfasst sind);

- Computergestütztes Lehrprogramm (Ausbildungsprogramm, das in Englisch verfasst und illustriert ist);

- Dokumentation über die Legende der Karten (Dokument, das das Verständnis der Flugkarten ermöglicht)

Für die Gewerkschaft müssen Piloten sehr viele auf Englisch verfasste Anweisungen beherrschen, die zur Durchführung ihrer Arbeit wesentlich sind. Um Fehler beim Verständnis zu vermeiden und um letztlich die Sicherheit der Piloten und damit der Passagiere zu bewahren, plädiert die Ge-



werkschaft „Alter“ für eine Übersetzung dieser Dokumente ins Französische.

Die gegenwärtigen Argumente

In erster Instanz, sensibilisiert durch die Argumentation von Air France, hat das Landgericht Bobigny den Antrag der Gewerkschaft „Alter“ abgewiesen. Die Begründung des Gerichts basierte auf folgenden Erkenntnissen:

- Linienpiloten erhalten ihre Lizenz nur dann, wenn sie Englisch, die internationale Sprache der Luftfahrt, beherrschen;
- Air France ist ein Unternehmen des internationalen Luftverkehrs. Die angestellten Piloten können auf alle von Air France bediente Strecken zugeordnet werden;
- Air France-Piloten müssen allein schon aufgrund ihrer Einstellung in der Lage sein, die erforderlichen Unterlagen auf Englisch zu verstehen, die sie zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen. Sie sind darin auch geschult;
- Air France rechtfertigt, dass die Dokumente und Software-Schulungen auf Englisch, dessen Übersetzung die Gewerkschaft Alter anstrebt, diejenigen Dokumente sind, die aus dem Ausland kommen oder in Frankreich zusammengestellt und veröffentlicht wurden;
- Air France ist nicht gesetzlich verpflichtet, Dokumente ins Französische zu übersetzen, die an die Piloten zur Ausführung ihrer Arbeit ausgehändigt werden. Diese Piloten wurden eingestellt, damit sie die Dokumente in Englisch verstehen, diejenige Sprache, in der sie ausgebildet wurden.

Das Berufungsgericht von Versailles hebt allerdings dieses Urteil auf, da die Argumente nur den gegenteiligen Schluss zulassen:

Wenn das Landgericht von Bobigny den Artikel

L-1321-6 des Arbeitsgesetzes für nicht anwendbar hält, durch welchen eine „Einheitssprache“ geregelt und bei Air France aufgrund der Internationalität der Luftfahrt praktiziert wird, dann bezieht sich das Berufungsgericht auf eben diesen Artikel, in dem genau diese Praxis geregelt ist. Dementsprechend findet das Gericht, dass „unbestritten ist, dass der Inhalt dieser (umstrittenen) Dokumente für die Arbeit der Piloten von Air France notwendig ist.“ Daher besteht die Frage, „ob die strittigen Dokumente aus dem Ausland empfangen wurden oder an Ausländer adressiert waren.“

Ausnahmen der Übersetzung

Nach Artikel L. 1321-6 Zeile 2, müssen Dokumente, die aus dem Ausland kommen oder für Ausländer bestimmt sind, nicht übersetzt werden. Als Ausnahme für die Übersetzungspflicht ist diese Zeile streng auszulegen. In allen vier Fällen stellt das Gericht fest:

- Air France hat selbst Dokumente von Boeing in Frankreich veröffentlicht, indem man das eigene Logo eingefügt hat;
- Air France zeigt nicht an, dass diese Dokumente einfache Kopien der englischen Original-Dokumente von Boeing sind;
- unabhängig davon, ob bestimmte Dokumente (Atlasseiten) für Ausländer bestimmt waren, sind die Mitarbeiter von ausländischen Unternehmen nicht von Artikel L. 1321-6 betroffen.

Am Ende spielt die Ausnahme zur Übersetzungspflicht keine Rolle. Das Berufungsgericht verurteilt Air France zur Erstellung der vier strittigen Dokumente auf Französisch.

Von Françoise Champeaux, aus: Semaine sociale Lamy, 11 octobre 2010, n°1462

Frei übersetzt und gekürzt durch die VL-Redaktion

Leinen los

Bordparty auf der MS Commodore

In alter Tradition, startete auch in diesem Jahr wieder unsere beliebte Elbfahrt für unsere Mitglieder.

Pünktlich zum „Leinen los“ klarte sich der verregnete Himmel über Hamburg auf und die Sonne tauchte den abendlichen blauen Himmel in ein zartes Orange. Der perfekte Garant für einen gelungenen Abend an Bord der „MS Commodore“. Mit Wein, Weib und Gesang, fieberte der bunte Tross dem Partyabend entgegen.

Gepflegte Gastlichkeit

Wie gewohnt, kredenzte die charmante Crew der „MS Commodore“ den zahlreichen Gästen wieder ein reichhaltiges Buffet mit üppigen Fleisch- und Fischvariationen, tollen Vorspeisen, knackigen Salaten und leckerem Dessert.

Mit einer großen Auswahl an Säften, frisch gezapften Bieren und guten Weinen wurden die leckeren Gaumenfreuden abgerundet.



„Nach dem Essen sollst Du ruhen, oder...“

Mitgerissen vom flotten Beat wurde die Tanzfläche gestürmt und wieder reichlich das Tanzbein geschwungen. Bei Oldies, Schlagern oder Hits von heute.



Feuerwerk und Sternenhimmel

Ein atemberaubendes Feuerwerk bot den Gästen den krönenden Höhepunkt und die Silhouetten unserer Stadt konnten hell erleuchtet erstrahlen. So manches Pärchen genoss in harmonischer Zweisamkeit mit einem gepflegten Gläschen Rotwein ein gemütliches Plätzchen unter freiem Himmel auf dem „Upper deck“.

Mit einem gemeinsamen „Wir klaren auf!“ bedienen sich die Gäste zum Schluss noch einmal nach Herzenslust am reichhaltigen Buffet und deckten sich für das bevorstehende Wochenende zu Hause ein.

Und weil dieser gelungene Abend so schön war und alle wieder dabei sein wollen, lädt der Ortsverbandsvorstand schon jetzt auch für das kommende Jahr wieder ein, damit es dann wieder heißen kann: „Leinen los auf der „MS Commodore“.

Vielen herzlichen Dank für die schöne Party!

Euer Jörg Deitze

OVB Hamburg

Mitgliederversammlung

Zum 28. September 2010 hatte der Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt die Mitglieder aus dem Raum Hamburg zu einer Mitgliederversammlung eingeladen. Im Mittelpunkt dieser Versammlung standen die anberaumten Wahlen zum Ortsverbandsvorstand und die Delegiertenwahl zur Delegiertenversammlung der VL im Oktober 2010.

Die gut besuchte Veranstaltung begann pünktlich um 15.30 Uhr und wurde vom stellvertretenden VL Vorsitzenden Frank Schott eröffnet.

Zum Wahlleiter wurde Dirk Borgas gewählt, der alle Wahlvorgänge souverän leitete.

Als erste Wahlhandlung stand die Wahl des neuen Ortsverbandsvorstandes auf der Tagesordnung. In fünf getrennten Wahlvorgängen, die teils in öffentlicher Abstimmung, teils in geheimer Abstimmung verliefen, wurden:

Björn Stoll zum Vorsitzenden, Andreas Scharre zum stellvertretenden Vorsitzenden, Anja Pahling zur Schatzmeisterin, sowie Gunnar Goos und Jörg Deike zu weiteren Vorstandsmitgliedern in dieser Reihenfolge gewählt.

Der Bundesvorsitzende der VL, der ebenfalls anwesende Werner Zielina, gratulierte den neu gewählten Vorstandsmitgliedern und wünschte ihnen viel Erfolg in der kommenden Wahlperiode.

Da die VL über Delegierte aus den Ortsverbänden repräsentiert wird und diese alle zwei Jahre neu zu wählen sind, stand als nächster Tagesordnungspunkt deren Wahl an.

In einem geheimen Wahlgang wurden dann 11 Delegierte und 9 Ersatzdelegierte gewählt. Diese werden am 28. Oktober 2010 den Ortsverband Hamburg in der in Groß-Gerau stattfindenden, jährlichen Delegiertenversammlung der VL vertreten. Wir haben somit nach den Querelen der letzten Monate wieder einen funktionierenden Ortsverbandsvorstand und Delegierte in Hamburg und werden auch ohne zu viel Rückschau eine gute und erfolgreiche Zukunft für die VL gestalten können.

Mit einem kurzen Bericht des Bundesvorsitzenden vom letzten AEI Kongress in Hamburg wurde die Mitgliederversammlung beendet.

Werner Zielina



Neuer VL-Bundesvorstand

Delegiertenversammlung 2010

Die satzungsgemäße Delegiertenversammlung der Vereinigung Luftfahrt e.V. fand in diesem Jahr „quasi auf den letzten Drücker“ am 28. Oktober 2010 im VL-Büro in Groß-Gerau statt.

Nach den erforderlichen Eingangsformalitäten trugen der Vorsitzende Werner Zielina und der Schatzmeister Reinhard Bind ihre detaillierten Berichte für das Geschäftsjahr 2009 vor.

Nach dem Testat der Rechnungsprüfer über die einwandfrei geführten Finanzen der VL verzichtete die Versammlung auf eine Aussprache.

Auf Antrag von Detlev Witt wurde der geschäftsführende Bundesvorstand einstimmig entlastet.

Für die anstehenden Wahlen wurde Thomas Willroth zum Wahlleiter gewählt. Er führte professionell die Abstimmung über die einzelnen Ämter des geschäftsführenden Bundesvorstands durch. In der Reihenfolge wurden in einzelnen Wahlgängen

Frank Schott zum neuen Bundesvorsitzenden, Werner Zielina zum stellvertretenden Bundesvorsitzenden und Reinhard Bind erneut zum Bundesschatzmeister einstimmig für die nächsten beiden Jahre gewählt. Mit dieser Besetzung ist die Kontinuität der Arbeit in der VL sichergestellt.

Zum Rechnungsprüfer für die Geschäftsjahre 2010 und 2011 wurde Dirk Borgas gewählt.

Im Anschluss wurde der umfangreiche Antrag des geschäftsführenden Bundesvorstandes zur Konkretisierung einzelner Satzungsparagraphen, der den Delegierten schon vor einigen Wochen zugesandt worden war, kurz erläutert und von der Delegiertenversammlung einstimmig beschlossen.

Mit den Mitteilungen zu laufenden Tätigkeiten, der Tarifrunde 2010 und der wirtschaftlichen Lage des Lufthansa-Konzerns endete die Versammlung.



Frank Schott



Werner Zielina



Reinhard Bind

VL-Redaktion



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: _____
 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 Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt.
 Die VL-Info erscheint unregelmäßig in einer Auflage von 3500 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr.
 Redaktionsleitung: Werner Zielina, Titelfoto: Tim de Groot
 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, Elbchaussee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de

Arbeitsplätze gesichert

Arbeitsplätze trotz Kostendruck bei der Base Maintenance WO4 in Hamburg gesichert

Spätestens seit dem Kosteneinsparungsprogramm „Climb 2011“ der Lufthansa, wird der Druck auf die Kosten der Base Maintenance immer stärker. Dem Betriebsrat wurde erklärt, dass bei Nichterreichung der Einsparungsziele unseres Kunden Lufthansa, die Base Maintenance in ihrer Existenz in Hamburg bedroht ist.

Vor einem solchen Szenario darf und kann ein verantwortlich handelnder Betriebsrat nicht die Augen verschließen. Unter genau diesem enormen Druck kam es in den letzten Monaten zu dem erreichten Ergebnis. Dies wurde – teilweise sehr heftig und kontrovers – in der betroffenen Belegschaft diskutiert.

Vielleicht hat es auch viele Informationsdefizite gegeben. Wir wollen mit diesem Beitrag erklären, warum die Vereinigung Luftfahrt und der Betriebsrat so gehandelt haben:

Der Auslöser der Misere bei WO4 ist der Druck, sowohl Bestands- als auch möglichen Neukunden, wettbewerbsfähige Preise anzubieten.

Für die Business Unit WO4 bedeutet dies, dass Einsparungen in Höhe von 1 Mio. Euro pro durchgeführter DLH-Liegezeit (gegenüber 2009) erreicht werden müssen, zumal diese Preisanpassungen schon für sämtliche Liegezeiten in 2010 berücksichtigt wurden.

Personalabbau bei WO4 in Planung

Ein Personalabbau von über 50 Beschäftigungsjahren bei WO4 war schon in der Planung, konnte aber dank der aufmerksamen Beobachtung durch den Betriebsrat der letzten Amtsperiode rechtzeitig erkannt und verhindert werden.

Gründung einer Arbeits-/Verhandlungsgruppe

Aus diesem Grund wurde in der vorigen Amtsperiode eine Betriebsratsarbeitsgruppe mit dem

Ziel einer nachhaltigen Zukunftssicherung der Flugzeugüberholung bei WO gegründet. Diese Arbeitsgruppe, bestehend aus Kai Deutzmann, Michael Wellnitz und Lars Laumert, wurde vom jetzigen amtierenden Betriebsrat neu bestätigt und als Verhandlungsgruppe gegenüber der Geschäftsleitung beauftragt.

Projekt „Backbone“

Ergänzend zur Arbeits-/Verhandlungsgruppe wurden „Backbone“ Projektarbeitsgruppen zu den Schwerpunktthemen: Personalsteuerung, Qualifikationsentwicklung/-Steuerung und Arbeitssystemen gebildet.

Die Projektarbeitsgruppen bestehend aus Betriebsratsmitgliedern diverser Fraktionen, welche ihre Wurzeln bei WO4 haben und Vertretern der Geschäftsleitung, hatten die Zielsetzung, gemeinsam Ideen und Ansätze zu entwickeln.

Die Arbeits-/Verhandlungsgruppe berichtete im Betriebsausschuss und im Betriebsratsgremium über die Fortschritte der „Backbone“ Projektarbeitsgruppen. Schon in diesem Stadium wurde parallel dazu die WO4 Belegschaft von der Arbeits-/Verhandlungsgruppe des Betriebsrates über Pausenraumveranstaltungen informiert.

Die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung begannen erst nach Abschluss der „Backbone“ Projektarbeit.

Nach der finanziellen Bewertung durch das WO Controlling stellte die WO4 Geschäftsführung die Abschlusspräsentation der „Backbone“-AG dem LHT-Vorstand vor, welcher im Gegenzug der WO Flugzeugüberholung die Unterstützung zur Senkung der Overheadkosten zusagte. Denn gerade eine drastische Overheadkostensenkung und die daraus resultierende Stundensatzsenkung ist für das Überleben der Base Maintenance unabdingbar und kann nicht nur durch die Gewinnung einer zusätzlichen Liegezeit erreicht werden.

Verhandlungsstände der Arbeits-/Verhandlungsgruppe

Die Informationen über die anschließenden Verhandlungsfortschritte der Arbeits-/Verhandlungsgruppe mit der Geschäftsleitung erfolgte laufend im Betriebsausschuss sowie dem Betriebsratsgremium. In der Belegschaft informierte die Arbeits-/ Verhandlungsgruppe in Form von Pausenraumveranstaltungen.

Zwischenzeitlich wurde eine kurze Unterschriftenliste beim Betriebsrat abgegeben, auf der sich Mitarbeiter gegen eine Wandlung in einen Nebenbetrieb zum Verkehrsbetrieb bei der Base Maintenance aussprachen.

Warum wurden die Mitarbeiter der Business Units WY und WN nicht in gleichem Umfang informiert wie die WO4 Kollegen, obwohl sie auch Bestandteil der Regelungsabrede sind?

Nach Aussage der Arbeits-/Verhandlungsgruppe sind WY und WN aufgrund der Zugehörigkeit zur Base Maintenance zwar Teil der Regelungsabrede, aber nach bisheriger Planung nicht betroffen. Falls sich dieser Sachstand ändern sollte, würden die betroffenen Kollegen in gleichem Umfang wie die WO4 Mitarbeiter informiert werden.

Vorstellung des Verhandlungsergebnisses im Betriebsausschuss und einstimmige Abstimmung zur Empfehlung an das Betriebsratsgremium.

Am 18. Oktober 2010 legte die Arbeits-/Verhandlungsgruppe ihr Ergebnis, den finalen Entwurf einer Regelungsabrede über die Umsetzung von personalbezogenen Maßnahmen zur Unterstützung einer nachhaltigen Zukunftssicherung der Base Maintenance Business Units WO, WY und WN am Standort Hamburg, dem Betriebsausschussgremium zur Empfehlung an das Betriebsratsgremium zur Abstimmung vor.

Nach der Vorstellung der Regelungsabrede und wiederholten Erläuterungen zu den Verhandlungen, seitens der Arbeitsgruppe, wurde im Betriebsausschuss über die Empfehlung an das Betriebsratsgremium abgestimmt.

Einstimmig und ohne Diskussion gab das Betriebsausschussgremium, in dem alle Fraktionen vertreten sind, die Zustimmung zur Empfehlung an das Betriebsratsgremium.



Proteste seitens der Mitarbeiter WO, WY und WN

Als erneut Proteste seitens der Mitarbeiter zum Thema Nebenbetrieb zum Verkehrsbetrieb laut wurden, ergaben sich für uns Betriebsräte der Vereinigung Luftfahrt einige Fragestellungen bezüglich der Aufklärung der Kollegen von WO4.

War doch für uns Betriebsräte der Vereinigung Luftfahrt das Verhandlungsergebnis der Verhandlungs-/Arbeitsgruppe, vor dem Hintergrund von Arbeitsplatzabbau und drohendem Wegfall der Base Maintenance in Hamburg, nachvollziehbar und notwendig. In anbetracht der ursprünglichen Arbeitgeberforderungen sogar ein sehr guter Verhandlungserfolg.

Müssen wir jetzt 7 Tage die Woche, rund um die Uhr, arbeiten?

Um uns ein eigenes Bild der Stimmung zu machen, versuchten wir uns ein Meinungsbild bei der Belegschaft zu holen. Die scheinbar größte Sorge, in Bezug auf die Regelungsabrede, war die Wandelung in einen Nebenbetrieb zum Verkehrsbetrieb und die damit verbundene Frage: Müssen wir jetzt geplant an Wochenenden und Feiertagen arbeiten?

Es ist konkret noch keine Ausgestaltung der verschiedenen möglichen Arbeitszeitmodelle vorhanden. Ein teamgesteuertes Arbeitszeitmodell

Arbeitsplätze gesichert

Arbeitsplätze trotz Kostendruck bei der Base Maintenance WO4 in Hamburg gesichert

wird aber bisher von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat favorisiert.

Eine 24/7 Belegung mit Arbeitszeit ist nicht vorgesehen – denn die Nachtzuschläge würden die Personalkosten in die Höhe treiben und wären konträr zur Personalkosteneinsparung.

Die wöchentliche Arbeitszeit bleibt unverändert bei 37,5 Stunden (MTV) und verlagert sich gegebenenfalls auf andere Wochentage. Sonntags- und Nachtschichtarbeit als Regelarbeit ist bisher von der Geschäftsleitung nicht angedacht und soll eine Ausnahme bleiben.

Darf ein Arbeitnehmersvertreter gegen den Willen des Arbeitnehmers handeln...?

Als zum 26. Oktober 2010 die Entscheidung im Betriebsratsgremium zur Abstimmung anstand, brachte uns das in einen Gewissenskonflikt. Überzeugt vom Verhandlungsergebnis und deren Notwendigkeit mit einem Bauchgefühl, dass sich scheinbar ein Großteil der Belegschaft dagegen aussprechen würde.

Gern hätten wir, was in der Kürze der Zeit nicht möglich war, vor der Abstimmung noch eine Abteilungsversammlung einberufen oder die Abstimmung verschoben.

Obwohl ca. 300 Mitarbeiterunterschriften gegen die Wandelung in einen Nebenbetrieb zum Verkehrsbetrieb dem Gremium überreicht wurden, war der Entschluss der Vereinigung Luftfahrt Betriebsräte für die Zustimmung der Regelungsabrede, zugunsten der Erhaltung der Arbeitsplätze bei WO4, gefallen.

Wir nehmen die Unterschriftensammlung und damit verbundenen Sorgen der Mitarbeiter sehr ernst und sehen es als klare Aufforderung, die Notwendigkeit der Regelabsprache deutlich zu machen. Wir haben beim BR-Vorsitzenden die Erforderlichkeit einer WO4 Abteilungsver-

sammlung angemahnt, damit eine Aufklärung effektiv gegeben ist und somit offene Informationsdefizite behoben werden.

„Plädoyer“ von Dr. Andreas Heizner

Dr. Andreas Heizner (Leiter des Bereiches Aircraft Base Maintenance) berichtete als Geschäftsleitungsvertreter dem BR-Gremium, dass ein Abschluss der Regelungsabrede zwingend notwendig für die Konkurrenzfähigkeit der Base Maintenance in Hamburg ist und nur bei Kostendeckung, d.h. 1 Mio. Euro Einsparung pro Liegezeit, die Überholung weiterhin in Hamburg eine Zukunft hat.

Es gäbe im Ausland (Malta, Sofia...) genügend freie Kapazitäten, welche nur allzu gerne die Arbeit aus Hamburg übernehmen würden. Auf Nachfrage des BR was denn bei einer Nichtzustimmung zur Regelungsabrede geschehen würde, kam die Antwort ziemlich direkt:

„Bei einer Nichtzustimmung wäre die Wahrscheinlichkeit einer Verlagerung der Base Maintenance ins Ausland sehr hoch und somit ein Personalabbau unvermeidbar...“

Ist der Betriebsrat erpressbar?

Der Betriebsrat ist nicht erpressbar aber wenn es um Arbeitsplätze geht und somit um menschliche Existenzen, liegt die Prämisse eines vernünftigen Betriebsrates immer im Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen. Eine Betriebsschließung ist eine unternehmerische Entscheidung und fällt nicht unter das Mitbestimmungsrecht eines Betriebsrates – es würde ihm dann nur die Möglichkeit der Abwicklung nach einem Sozialplan bleiben...

Ist die Entscheidung „Nebenbetrieb zum Verkehrsbetrieb“ jetzt ein Fakt und war die Unterschriftensammlung sinnlos?

Nein, die Entscheidung fällt die zuständige Be-

hörde „Amt für Arbeitsschutz“, nachdem die Geschäftsleitung den Antrag bei dieser gestellt hat. Der BR Vorsitzende hat der Belegschaft zugesagt, dass auch die Unterschriftenlisten der Behörde übergeben werden.

Folgendes wurde erreicht:

Sicherung des Personalbestandes unter dem Vorbehalt der erfolgreichen Umsetzungen der Maßnahmen:

Die Beschäftigtenanzahl (Eigenpersonal) der betroffenen Maintenance Business Unit WO4 im Bereich der Produktion darf bis einschließlich 2013 nicht unter den Ist-Stand von 367 Beschäftigungsjahren (Zeitpunkt des Vertragsschlusses der vorliegenden Regelungsabrede) fallen.

Maßnahmen:

- Nebenbetrieb zum Verkehrsbetrieb/Arbeitszeitmodell für: WO 42 FGM, AVI, FGB Dock, WO 48 Reinigung Dock, WO 48 Sattler Dock
- Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Verbesserung der Qualifikationsentwicklung/-steuerung sowie Personalsteuerung
- Reduzierung der Durchlaufzeiten von 26 auf 22 Kalendertagen (um eine 7. Liegezeit zu realisieren)
- Erhalt der breiten Mustervielfalt

Es besteht ein Sonderkündigungsrecht falls das beschriebene Szenario nicht eintritt!

WO4 Abteilungsversammlung

Am 17. November 2010 fand die von uns eingeforderte WO4 Abteilungsversammlung statt. In dieser wurden von der Arbeits-/Verhandlungsgruppe und der Geschäftsleitung erneut die Notwendigkeit und die Hintergründe von der Entstehung der Arbeits-/Verhandlungsgruppe bis zur Unterzeichnung der Regelungsabrede erläutert. Außerdem wurde die aktuelle Entwicklung von WO4 dargelegt.



Der Betriebsrat wie auch die Geschäftsleitung äußerten sich positiv über die zukünftige Entwicklung der Base Maintenance in Hamburg, denn durch die bisher ergriffenen Maßnahmen, sind die Weichen auf Erhalt der Flugzeugüberholung Hamburg gestellt.

Anschließend stellten sich beide Verhandlungspartner in einer freien Aussprache den Fragen der WO4 Belegschaft. In dieser Diskussion wurden zugleich Missstände der Arbeitsabläufe, angesprochen. Es wurden zukünftige Informationsveranstaltungen zugesagt, in denen kontinuierlich über den aktuellen Entwicklungsstand bei WO4 informiert wird.



Weihnachtsgeschichte

Fühlt sich der Lufthanseat unverstanden?

Ein seit Jahren zu beobachtender Trend bei Lufthansa ist die Aufspaltung der Interessenvertretung der Belegschaft in viele – mehr oder weniger große – Gruppen. **Vereine, Berufsverbände, Gewerkschaften, Wahlgemeinschaften, Interessengemeinschaften und Zweckgemeinschaften.**

Die „Krönung“ all dieser Gruppen, war die letzte Gründung -MfM. Hier glaubt jemand, einen Verein gründen zu müssen, um die vielen anderen Vereine zu begleiten und zu unterstützen.

Zitat aus deren Internetauftritt:

„An alle LH-Mitarbeiter, ob Gewerkschaftsmitglied, nicht organisiert oder Mitglied in anderen Berufsverbänden. Wir wollen alle im LH-Konzern vertretenen Gewerkschaften sowie verschiedene im Konzern existierende Berufsverbände konstruktiv aber auch kritisch begleiten und ggf. dabei unterstützen, eigene Vorschläge einzubringen und durchzusetzen.“ – Geht's noch toller?

Ist es wirklich schon so weit, dass die vielen einzelnen Verbände und Gewerkschaften die Hilfe eines weiteren Verbandes brauchen, um „...ggf. eigene Vorschläge einzubringen und (sich) durchzusetzen“?

Fehlt als größter gemeinsamer Nenner noch die Gruppierung: Die Lufthanseaten. Mal sehen, wie lange es dauert, bis das jemandem einfällt. Eine Zeitschrift mit ähnlichem Namen gibt es jedenfalls schon...

Warum aber, so fragt man sich natürlich, werden immer neue Gruppierungen erfunden?

Geht's den Lufthanseaten „zu gut“ oder „zu schlecht“? Sind die Lufthanseaten „überdemokratisiert“? Es wird sich wohl nie endgültig beantworten lassen. Festzustehen scheint aber, dass solche Entwicklungen in der Unzufriedenheit über die jeweils Verantwortlichen der Interessenvertretungen ihre Wurzeln haben.

Dies betrifft bevorzugt die Tarifpolitik. Und hier wiederum ver.di als Verhandlungspartner der Lufthansa für das Bodenpersonal.

Bevor nun die üblichen Beleidigten sich gemüßigt fühlen, die VL zu beschimpfen, weil wir das Problem benennen, könnten wir mal als „guten Vorsatz“ für das neue Jahr den Versuch unternehmen, dieses Problem anzugehen. Einige interessante Ideen gibt es schon.

Schon der Bundesrat hat die Devise: Einheit in Vielfalt.

In diesem Sinne wünsche ich allen Mitgliedern und Lesern ein frohes und besinnliches Weihnachtsfest 2010 sowie ein glückliches und erfolgreiches neues Jahr 2011.

Ihr

Werner Zielina

