

Februar 2012



DLH-Vergütungstarifverhandlungen Boden abgeschlossen

Kulturbrüche

Kulturbrüche und sonstige Sparmaßnahmen

Das neue Jahr startet mit einer - noch im ersten Monat des Jahres beginnenden - Tarifrunde für das Kabinen- und Bodenpersonal im Lufthansa Konzern.

Erstmals eine Tarifrunde mit dem neuen Firmenchef, Herrn Franz. Der hat schon mal vorsorglich im alten Jahr mit allerlei Wortmeldungen auf sich aufmerksam gemacht. Mit dem abgelaufenem Jahr 2011 ist das Sparprogramm „Climb 2011“ am Ende angelangt. Es hätte, so Franz, immerhin eine Milliarde Euro an Einsparungen gebracht.

Nur zur Erinnerung: In diesem Jahrzehnt gab es schon einige Sparprogramme.

- 2001 D-Check, sollte 1,1 Mrd. € bringen, brachte mehr als 1,6 Mrd. €
- 2003 Aktionsplan, sollte 1,2 Mrd. € bringen, brachte mehr als 1,23 Mrd. €
- 2005 1 Mrd. € op. Ergebnis, sollte 1,0 Mrd. € bringen, brachte mehr als 1,4 Mrd. €
- 2005 Swiss Synergien, sollte 165 Mio. € bringen, brachte mehr als 233 Mio. €
- 2009 Climb 2011, sollte 1,0 Mrd. € bringen, brachte wahrscheinlich auch mehr als 1,0 Mrd. €

Somit wurden seit dem Jahr 2001 schon fast 5,5 Mrd. € eingespart.

Wie soll also das neue Jahr beginnen? Natürlich wieder mit einem Sparprogramm, diesmal soll es 1,5 Mrd. € einspielen und passt vom zeitlichen „timing“ her auch genau in die laufende beginnende Tarifrunde. Wie es genau aussehen soll, will man in den ersten Monaten des Jahres verkünden.

In einem denkwürdigen Interview von Herrn Franz,

welches mit allerlei rhetorischem Schmuckwerk und Missverständlichkeitsklauseln versehen war, erklärt er, dass die Lufthansa bei beinahe 38,5 Stunden arbeiten müssten.

Auch „...nicht mehr tragbare Lohnzusatzkosten und Altersversorgungskosten“ müssten abgebaut werden. Damit will er dann im europäischen Mittelstreckengeschäft wettbewerbsfähig werden. So eine Argumentation erschließt sich nicht unbedingt auf den ersten Blick.

Dann wurde bekannt, dass die Lufthansa in Berlin Kabinenpersonal bei einem externen Leiharbeiterbetrieb einstellen will – Flucht vor der „Allmacht“ der Gewerkschaften?

Jetzt sei offenbar das Maß voll, so haben sich ver.di und UFO zu einer Tarifgemeinschaft zusammengeschlossen auch um diesem Treiben, welches schon mit dem gigantischen Wort „Kulturbruch“ belegt wurde, ein Ende zu bereiten.

Wenn Herr Franz über die Presse die Arbeitnehmervertretungen informiert, dass Kürzungen ins Haus stehen, darf er sich aber auch nicht wundern, wenn dort über Gegenmaßnahmen nachgedacht wird.

Nachzudenken wäre auch über drei interessante Tatsachen:

1. Die Arbeitszeit ist im MTV geregelt - übrigens mit 37,5 Stunden - und den hat niemand gekündigt.
2. Was wäre eigentlich, wenn der Kerosinpreis nicht so hoch wäre? Müsste dann auch ein Sparprogramm aufgelegt werden? Oder gibt's die Einsparungen bei der Belegschaft in dem Moment wieder zurück, wenn der Kerosinpreis sinkt?
3. Kann man das unternehmerische Risiko (Kerosinpreis) auf die Belegschaft abwälzen?

Am Ende liegt bestimmt in der Beantwortung der Frage 3 der wirkliche Kulturbruch.

Werner Zielina



DLH-Konzern Tarifrunde 2012

Vergütungstarifverhandlungen DLH-Konzern 2012 - Ablauf und Ergebnis

Auftakt

Die Auftaktrunde der Vergütungstarifverhandlungen 2012 für die ver.di-Mitglieder des Boden- und Kabinenpersonals zwischen Lufthansa und ver.di hatte am 13. Januar 2012 im NH-Hotel in Mörfelden-Walldorf stattgefunden. Der Arbeitgeber sah sich mit der gebündelten Kraft aus der ver.di-Konzerntarifkommission Boden und Kabine sowie der UFO-Tarifkommission konfrontiert.

Wie üblich begann die Auftaktrunde zunächst mit der Darstellung der wirtschaftlichen Lage durch den Arbeitgeber und der Begründung der Forderungen durch die Gewerkschaft. Am frühen Abend hatte die Lufthansa ein erstes Angebot mit einer Vergütungserhöhung von 3,3% für 15 Monate und einer Verhandlungspflicht zum TV VS LHT vorgelegt. Neben Konditionierungen für die Kabine soll die Umsetzung bei der LSG von einer Vereinbarung zur Herstellung wettbewerbsfähiger Strukturen anhängig gemacht werden.

2. Runde

Um einen Vergütungsabschluss aus der Ankündigung des neuen Lufthansa-Sparprogramms „Profit Improvement“ herauszuhalten, waren als Folgetermine bereits der 24. und 25. Januar 2012 geplant worden.

Im NH-Hotel in Mörfelden-Walldorf kam es dann am späten Nachmittag des 25. Januar 2012 zum „letzten“ Angebot der Lufthansa: Anhebung der Tabelleneckwerte der Vergütungstarifverträge DLH, LCAG und IT um 3,50%, LHT zunächst um 2,75% (siehe Anmerkung EVV Technik weiter unten) bei einer Laufzeit von 13 Monaten. Für die LSG, die Kabine und die Auszubildenden gelten unten aufgeführte Sonderregelungen. Nach Westrick entspricht dies 3,25 % auf 12 Monate. Dieses Angebot ist identisch mit dem VC-Tarifabschluss nach deren 24-monatiger Nullrunde, der vom 1. April 2011 noch bis zum 30. April 2012 gilt. Die ver.di-Verhandlungsführerin Christine Behle

hatte das Angebot, angesichts der zurückliegenden Nullrunde, als zu niedrig bezeichnet. Die Konzerntarifkommission hatte daraufhin in einer kurzfristig einberufenen Sitzung am 26. Januar 2012 in Frankfurt über das Verhandlungsergebnis beraten.

Während der Sitzung konnte in einem Telefonat zwischen Frau Behle und Herrn Lauer das Angebot durch die Erhöhung des Zuschlages zum Urlaubsgeld von 1.022,58 € auf 1.075,00 €, die Anhebung der Fremdsprachenzulage um 5% und Regelungen zum Job-Ticket verbessert werden.

Im Anschluss daran hat die ver.di-Konzerntarifkommission dem Angebot für den Boden zugestimmt. Dem Vernehmen nach hat UFO das Paket für die Kabine abgelehnt, ist aber bis zum 31. März 2012 in der Friedenspflicht.

Weitere, wesentliche Bestandteile des Tarifabschlusses:

Auszubildende

Die Grundvergütung im VTV Auszubildende wird ab 1. Januar 2012 um 60,00 € erhöht. Das entspricht einer Anhebung der Auszubildendenvergütung zwischen 8,29% und 6,87%. Der Erhöhungsbetrag für Auszubildende über 18 Jahre entfällt. Der Zuschlag zum Urlaubsgeld für Auszubildende wird von 649,34 € auf 680,00 € angehoben.

Zulagen und Zuschläge

Die Erschwerniszulagen und -zuschläge (Vergütungstarifverträge LHT/IT, LSG und Auszubildende), die Schleppzulage (LHT), die Einweisungszulage (DLH) und der Zuschlag für verlängerte Nachtarbeit (LHT/IT, LSG, DLH, LCAG) sowie die Fremdsprachenzulage werden um 5% angehoben.

Die Funktionszulage für Mitarbeiter mit einer aktuellen Eingruppierung in der Gruppe N2 im TV

VS Boden DLH wird von 260,00 € auf 270,00 € monatlich angehoben.

Rufbereitschaft

Der Stundensatz zur Abgeltung von Rufbereitschaft bemisst sich mit Wirkung ab 01. Januar 2012 nach dem individuellen Stundensatz.

Überleitungszulage Technik

In einem ersten Schritt wird bei den Mitarbeitern der Technik (LHT, LTMI, LTL, LTT, LEOS), die Überleitungszulage, sofern sie 50,00 € oder geringer ist, durch eine Einmalzahlung abgelöst und entfällt ab 1. April 2012. Der Betrag errechnet sich aus der aktuellen, monatlichen ÜZ multipliziert mit 13 für 10 Jahre, höchstens bis zum gesetzlichen Renteneintrittsdatum oder Ablauf anderer individueller Verträge (z.B. ATZ) und wird im März 2012 gezahlt. In kommenden Tarifrunden sollen weitere Schritte zur Ablösung der ÜZ nach diesem Muster vereinbart werden.

Die Überleitungszulage (Technik), die aktuell über 50,00 € liegt, wird um 1,75% gesteigert.

Erfolgsvariable Vergütung EVV Technik

Für das Geschäftsfeld Technik (LHT, LTMI, LTL, LTT, LEOS) liegt ein beschriebenes Modell mit entsprechenden Eckpunkten für die Einführung einer erfolgsvariablen Vergütung mit einem Tarifvertragsentwurf vor.

Für die Einführung dieses EVV-Modells gilt folgendes Angebot:

Das Volumen der Vergütungserhöhung aus der Tarifrunde 2012 wird im Geschäftsfeld Technik zu einem Anteil von 0,75%-Punkte anstelle einer Anhebung der Tabelleneckwerte und der individuellen Grundvergütungen für ein Ausschüttungsvolumen der EVV für die Geschäftsjahre 2012 bis einschließlich 2014 umgewidmet. Arbeitgeberseitig

wird dieses Volumen für die Jahre 2012, 2013 und 2014 um 0,25%-Punkte aufgestockt. Damit gelangt bei einer Zielerreichung von 100% eine EVV in Höhe von 1% der individuellen Jahresgrundvergütung zur Ausschüttung.

Für das Geschäftsjahr 2012 gilt, dass der Betrag der EVV für den einzelnen Mitarbeiter 0,75% seiner individuellen Jahresgrundvergütung nicht unterschreitet. Die EVV wird den Mitarbeitern jeweils mit der Vergütung des Monats April im Anschluss an das abgeschlossene Geschäftsjahr ausbezahlt.

Der TV EVV wird für den Zeitraum 2012 bis einschließlich 2014 ohne Nachwirkung abgeschlossen.

Die ver.di wird bis zum 30. April 2012 im Geschäftsfeld Technik über die Einführung der EVV auf der Basis dieses Angebotes für die Gesellschaften im Geschäftsfeld Technik (LHT, LTMI, LTL, LTT und LEOS) entscheiden.

Sofern eine Entscheidung durch die ver.di über die Einführung bis zum 30. April 2012 nicht zustande kommt, werden im Mai 2012 für das Geschäftsfeld Technik die Tabelleneckwerte und die individuellen Grundvergütungen rückwirkend zum Inkrafttreten des neuen VTV Technik/IT um 0,75%-Punkte angehoben.

Sofern der TV EVV über den vereinbarten Zeitraum hinaus nicht weitergeführt wird, gelten ab diesem Zeitpunkt die Tabelleneckwerte, die ohne eine Umwidmung der 0,75%-Punkte im VTV Technik/IT festgelegt sind. Zugleich werden die individuellen Grundvergütungen zu diesem Zeitpunkt um 0,75%-Punkte angehoben.

Wir als VL „übersetzen“ einmal, wie wir dieses „Juristen-Deutsch“ verstehen:

Wenn die ver.di-Geschäftsfeldtarifkommission sich bis zum 30. April 2012 für die Einführung

DLH-Konzern Tarifrunde 2012

Vergütungstarifverhandlungen DLH-Konzern 2012 - Ablauf und Ergebnis

einer „Erfolgsvariablen Vergütung“ in einem TV EVV LHT für die Unternehmen LHT, LTMI, LTL, LTT und LEOS entscheidet, gelten folgende Regelungen:

Die Vergütungstabelle LHT ab 1. Januar 2012 wird (zunächst) nicht um 3,50% sondern um 2,75% angehoben. Das Volumen der „fehlenden“ 0,75% fließt jeweils in den Jahren 2012 bis 2014 in die Ausschüttung des TV EVV und wird vom Arbeitgeber jeweils um 0,25% auf insgesamt 1,00% jährlich aufgestockt.

Dieses Volumen entspricht einer durchschnittlichen Zielerreichung von 100%. Bei Erreichung der definierten Faktoren „Betriebsergebnis“ und der „ggf. gewichteten, betrieblichen Erfolgsparameter“ kann der einzelne Mitarbeiter zwischen 0,75% und 1,25% seiner Jahresgrundvergütung jeweils im April des Folgejahres erhalten. Für das Jahr 2012 erhalten alle Mitarbeiter der o.a. Unternehmen im April 2013 in jedem Fall mindestens 0,75% ihrer Jahresgrundvergütung.

Kommt der TV EVV LHT bis zum 30. April 2012 nicht zur Umsetzung, wird die LHT-Tabelle rückwirkend zum 1. Januar 2012 um 0,75% angehoben und wäre damit insgesamt um 3,50% erhöht worden. Wird der TV EVV LHT jedoch abgeschlossen, aber nicht über das Jahr 2014 hinaus weitergeführt, wird ab 2015 die dann gültige LHT-Tabelle und die jeweiligen Grundvergütungen um 0,75% angehoben.

Unserer Meinung nach besteht in den Jahren 2013 und 2014 für den einzelnen Mitarbeiter ein gewisses Risiko, weniger als 0,75% aber in den Jahren 2012, 2013 und 2014 auch die Chance, bis zu 1,25% der individuellen Jahresgrundvergütung zu erhalten.

Verhandlungsverpflichtung TV VS Technik

Die LHT ist bereit, in Verhandlungen zur Anpassung des TV VS LHT/IT einzutreten, mit dem

Ziel, diese mit ver.di bis zum 01. Juni 2012 abzuschließen. Dies erfolgt unter dem Vorbehalt, dass eine für alle Tarifmitarbeiter einheitliche Vergütungsstruktur in der Lufthansa Technik nachhaltig gewährleistet bleibt.

LSG Sonderregelung

Die Tabelle VTV Nr. 3 wird unverändert bis zum 31. Januar 2013 verlängert. Die Vergütungserhöhung aus der Runde 2012 wird zur Beschäftigungssicherung sowie für eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 € je Vollzeitmitarbeiter (bei Teilzeit und Vertragsstundensoll pro rata, mindestens jedoch 100,00 €). Dafür verzichtet die LSG auf betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31. Januar 2013. Lösungen zur nachhaltigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit müssen bis zum 31. Mai 2012 ausverhandelt sein, sonst könnte die Drohung zum Austritt aus der AGVL wirksam werden.

Sondervereinbarung Kabine

Die Vergütungstarifverträge Kabine (ver.di und UFO) werden zunächst einheitlich bis zum 31. Oktober 2012 verlängert. Bis zum 30. Juni 2012 sollen die laufenden Strukturverhandlungen zur Senkung der Stückkosten um 10% abgeschlossen sein. Zur Überbrückung erhalten die Vollzeitmitarbeiter (Teilzeit pro rata) in der Kabine eine anrechenbare Einmalzahlung (Flugbegleiter 730,00 € / Purser 1.190,00 €).

Wir haben die neuen Tabellen für die Geschäftsfelder LHT und DLH sowie für die Auszubildenden (vorbehaltlich der Bestätigung durch AGVL und ver.di) beigefügt.

Werner Langendörfer

Tabelle VTV NR. 4 DLH AG (DLH LRS LFT) vom 1. Januar 2012 bis 31. Januar 2013

| VERGÜTUNGSGRUPPE | A | B | C | D | E | F | G | H | N1 | N2 |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| BEZEICHNUNG | B1 | B2 | P1 | P2 | A1 | A2 | E1 | E2 | R1 | R2 |
| EINGANGSWERT | 1.725,96 | 1.041,02 | 2.002,66 | 2.416,34 | 2.646,47 | 2.934,13 | 3.164,26 | 3.451,91 | 3.682,04 | 3.912,10 |
| ENDWERT | 1.841,02 | 2.048,14 | 2.629,21 | 3.072,21 | 3.405,88 | 3.728,07 | 4.061,75 | 4.383,94 | 4.717,62 | 5.016,79 |
| STEIGERUNGSBETRAG | 38,35 | 51,77 | 78,09 | 93,70 | 108,50 | 113,42 | 128,23 | 133,13 | 147,93 | |
| UMGRUPPIERUNGSBETRAG | | 69,03 | 135,34 | 147,93 | 167,65 | 187,40 | 207,11 | 226,84 | 246,58 | 266,28 |
| DIFFERENZ ALT ZU NEU | | | | | | | | | | |
| EINGANGSWERT | 58,37 | 62,26 | 70,43 | 81,71 | 89,49 | 99,22 | 107,00 | 116,73 | 124,51 | 132,30 |
| ENDWERT | 62,26 | 69,26 | 88,91 | 103,89 | 115,17 | 126,07 | 137,35 | 148,25 | 159,53 | 169,65 |
| STEIGERUNGSBETRAG | 1,30 | 1,75 | 2,64 | 3,17 | 3,67 | 3,84 | 4,34 | 4,50 | 5,00 | |
| UMGRUPPIERUNGSBETRAG | | 2,33 | 4,58 | 5,00 | 5,67 | 6,34 | 7,00 | 7,67 | 8,34 | 9,00 |

Tabelle VTV NR. 4 LHT gültig vom 1. Januar 2012 bis 31. Januar 2013

Die Tabelle wurde statt um 3,5% nur um 2,75% erhöht. 0,75% werden zum TV EVV Technik umgewidmet. Kommt der TV EVV Technik nicht zustande, erhöht sich die Tabelle um diese 0,75%

| VERGÜTUNGSGRUPPE | 1A | 1B | 2A | 2B | 2C | 3A | 3B |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EINGANGSWERT | 1.770,57 | 1.913,36 | 2.056,14 | 2.227,49 | 2.398,83 | 2.570,18 | 2.684,41 |
| ENDWERT | 2.170,37 | 2.513,06 | 2.684,41 | 2.981,41 | 3.426,90 | 3.558,27 | 3.683,93 |
| UMGRUPPIERUNGSBETRAG | | 74,97 | 78,54 | 94,24 | 116,83 | 123,52 | 124,94 |
| STEIGERUNGSBETRAG | 39,98 | 59,98 | 62,82 | 75,39 | 93,45 | 98,80 | 99,96 |
| DIFFERENZ ALT ZU NEU | | | | | | | |
| EINGANGSWERT | 47,39 | 51,21 | 55,03 | 59,62 | 64,20 | 68,79 | 71,85 |
| ENDWERT | 58,09 | 67,26 | 71,85 | 79,79 | 91,72 | 95,23 | 98,60 |
| UMGRUPPIERUNGSBETRAG | | 2,01 | 2,10 | 2,52 | 3,13 | 3,31 | 3,34 |
| STEIGERUNGSBETRAG | 1,07 | 1,61 | 1,68 | 2,02 | 2,50 | 2,64 | 2,68 |
| VERGÜTUNGSGRUPPE | 3C | 3D | 3E | 4A | 4B | 4C | 4D |
| EINGANGSWERT | 2.798,64 | 2.912,87 | 2.998,54 | 3.112,77 | 3.227,00 | 3.484,02 | 3.741,04 |
| ENDWERT | 3.838,13 | 3.980,93 | 4.106,58 | 4.283,63 | 4.569,21 | 5.026,13 | 5.654,38 |
| UMGRUPPIERUNGSBETRAG | 129,94 | 133,50 | 138,50 | 146,37 | 167,78 | 192,77 | |
| STEIGERUNGSBETRAG | 103,94 | 106,81 | 110,81 | 117,09 | 134,23 | 154,21 | |
| DIFFERENZ ALT ZU NEU | | | | | | | |
| EINGANGSWERT | 74,90 | 77,96 | 80,25 | 83,31 | 86,37 | 93,25 | 100,13 |
| ENDWERT | 102,72 | 106,55 | 109,91 | 114,65 | 122,29 | 134,52 | 151,33 |
| UMGRUPPIERUNGSBETRAG | 3,48 | 3,57 | 3,71 | 3,92 | 4,49 | 5,16 | |
| STEIGERUNGSBETRAG | 2,78 | 2,86 | 2,97 | 3,13 | 3,59 | 4,13 | |

Tabelle VTV NR. 43 Azubi gültig vom 1. Januar 2012 bis 31. Januar 2013

| | | | | |
|--------------------------|----------|-------------------------|---------|-------|
| 1. Ausbildungsjahr | 783,92 □ | Differenz alt neu | 60,00 □ | 8,29% |
| 2. Ausbildungsjahr | 832,91 □ | | 60,00 □ | 7,76% |
| 3. Ausbildungsjahr | 883,38 □ | | 60,00 □ | 7,29% |
| 4. Ausbildungsjahr | 933,88 □ | | 60,00 □ | 6,87% |
| Zuschlag zum Urlaubsgeld | 680,00 □ | | 30,66 □ | 4,72% |

Tarifgemeinschaft ver.di u. UFO

Kräftebündelung oder Steigbügelhalter?



Die UFO jubilierte am 21. Dezember 2011 auf ihrer Homepage mit der Überschrift „Weihnachtsüberraschung für Lufthansa – climbing together“ über die zuvor mit ver.di geschlossene Tarifgemeinschaft für die Vergütungsrunde 2012 im DLH-Konzern. Basis dieser Tarifgemeinschaft sei die gemeinsame Forderung nach 6,1 % mehr Gehalt bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Die ver.di-Konzerntarifkommission (KTK) Boden und Kabine für den Lufthansa-Konzern war zu einer außerordentlichen Sitzung für den 16. Dezember 2011 eingeladen worden, um über den Wunsch der UFO zur Bildung einer Tarifgemeinschaft mit ver.di zu beraten und abzustimmen. Nach Abwägung der „Vor- und Nachteile bzw. Chancen und Risiken“ wurde unter anderem „unabdingbar“ vereinbart, dass die Verhandlungsführung einzig ver.di obliegt, die ver.di-Tarifrunde nicht mit kabinenspezifischen Themen verknüpft wird und die Öffentlichkeitsarbeit gemeinsam bzw. abgestimmt erfolgen soll. Die KTK, am darauffolgenden Montag auch der KTK-Leitungskreis, hatten dieser Tarifgemeinschaft mehrheitlich ihren „Segen“ erteilt.

Bei UFO lasen sich Teile dann so:

„Klar ist auch: Die Vorschaltstufen müssen durch eine anständige Bezahlung von Beginn des Fliegerlebens an abgelöst und die Steigerungsbremse gelöst werden.“ In einem eigenen UFO-Forderungspaket geht es dann unter anderem auch noch um Beschäftigungssicherung und Verbesserung der Gewinnbeteiligung. „UFO und ver.di werden sich nicht nur als Organisationen auf Augenhöhe bewegen. Geheimprotokolle und Vier-Augen-Absprachen haben in unserem Gewerkschaftsverständnis keinen Platz.“

Meinung der VL zu dieser Tarifgemeinschaft

Der VL-Bundesvorsitzende hatte am 21.

Dezember 2011 in einem Brief an die neue ver.di-Verhandlungsführerin Christine Behle (Bundesvorstandsmitglied und Bundesfachbereichsleiterin Verkehr) das Erstaunen, das Unverständnis und die Empörung des VL-Bundesvorstands zu dieser Tarifgemeinschaft zum Ausdruck gebracht.

In diesem Brief bewertete die VL dieses Bündnis mit einer seit Jahren permanent ver.di-feindlichen Organisation als endgültige Dokumentation der ver.di-Schwäche nicht nur im Kabinenbereich sondern in der ganzen DLH-Passage wie auch in weiteren Teilen des Konzerns.

Wenn jetzt eine Kräftebündelung im Kabinenbereich als erforderlich angesehen wird, dann ist sie im Bodenbereich schon überfällig. Der VL-Vorstand kritisiert dazu insbesondere die Ablehnung der ver.di zu einer vorgeschlagenen Tarifgemeinschaft zwischen TGL/ARTE, VL und ver.di (siehe gesonderten Artikel). Abschließend beklagte der VL-Vorsitzende die mangelnde Wertschätzung der ver.di im Umgang mit ihrem Kooperationspartner VL.

Überraschung oder „Bärendienst“?

Wir wissen natürlich nicht, ob die Lufthansa-Führung nur überrascht, eher erstaunt, gar verwundert war oder „sich nur ins Fäustchen gelacht hat“. In der Verhandlung haben sie es gut gefunden.

Wir denken, dass UFO im November gar keine andere Möglichkeit mehr gesehen hatte, um überhaupt noch zu einem Vergütungsvertrag 2012 zu kommen. Denn unserer Kenntnis nach hatte die UFO schlicht und einfach vergessen, ihren VTV fristgerecht zum 31. Dezember 2011 zu kündigen. Stattdessen wirkt die Kündigung erst zum 31. März 2012 und UFO ist damit bis April in der Friedenspflicht. Mit der Tarifgemeinschaft hat ver.di der UFO also nur wieder in die Steigbügel geholfen! - TOLL!

Werner Laugendörfer

Tarifgemeinschaft Boden

Gemeinsame Ziele - aber noch kein Weg?



Im Januar 2009 war der geschäftsführende VL-Bundesvorstand dem Wunsch des A.R.T.E.-Vorstands zur Aufnahme bilateraler Gespräche nachgekommen und hatte damit begonnen, Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu sondieren. Ziel war und ist es, die diversen Gruppierungen im Konzern zu einer schlagkräftigen „Bodentruppe“ zu formieren.

Nach zwei, zunächst erfolgversprechenden Treffen der Vorstände mit Beratern im März und Juni 2009 hatte der A.R.T.E.-Vorstand sich wieder dem tarifpolitischen Alleingang zugewendet. Im Juli 2010 hatte der A.R.T.E.-Vorstand um eine neue Gesprächsrunde mit der VL gebeten.

Wegen interner VL-Probleme und Aufgaben konnte der VL-Vorstand aber erst wieder im März 2011 die Kontakte, jetzt zum TGL-Vorstand (Technik Gewerkschaft Luftfahrt TGL) aufnehmen. Nach intensivem Gespräch, jetzt mit konkreten Inhalten und Zielen, hat die VL als verbleibende Lösung zur Zusammenarbeit, eine Tarifgemeinschaft aus ver.di, TGL und VL vorgeschlagen. Damit sah sich der TGL-Vorstand im Sinne seiner Mitglieder aber überfordert.

Erst im Oktober 2011, als der VL-Vorstand schon nicht mehr damit gerechnet hatte, kamen die beiden Vorstände, mit Beteiligung des TGL-Anwalts, wieder zusammen. Nach einiger Bedenkzeit und Rückkoppelung mit seinen Mitgliedern erklärte der TGL-Vorstand in der folgenden Runde im November seine grundsätzliche Bereitschaft zu einer Zusammenarbeit zwischen ver.di, VL und TGL.

Kontakte zu ver.di

Der VL- und der TGL-Vorstand hatten bis in den Dezember hinein getrennt und auf unterschiedlichen Ebenen mit verschiedenen Personen in

ver.di Gespräche geführt, die zur Zusammenarbeit auch auf Tarifebene führen sollten. Die letztendliche Absage von ver.di an eine Tarifgemeinschaft zwischen den drei Organisationen hat bei VL und TGL zu Unverständnis geführt. Allerdings erklärte ver.di, „man wolle mal sehen, was man für die TGL tun könne“ und nahm deren Forderung zur Durchsetzung einer Verhandlungsverpflichtung zum TV VS Technik als eigene Forderung auf.

Tarifgemeinschaft

Nachdem ver.di unmittelbar vor der Tarifrunde überraschend eine Tarifgemeinschaft mit UFO gebildet hatte, unternahm der VL-Bundesvorstand kurz vor Weihnachten mit einem Brief an die Bundesfachbereichsleiterin Verkehr, Christine Behle einen letzten Versuch zur Zusammenarbeit und Stärkung der Kräfte am Boden.

Erste Gespräche mit LHT

Am 5. und am 10. Januar hatten Sondierungsgespräche zwischen LHT, ver.di und TGL mit je zwei Vertretern stattgefunden. Auf Einladung von ver.di hat die VL zugesagt, ebenfalls mit zwei Vertretern an zukünftigen Gesprächen teil zu nehmen, wenn die TGL mit am Tisch bleibt.

Ungeachtet dessen haben TGL und VL am 6. Januar 2012 auf Arbeitsgruppenebene die Sondierung zu Änderungsnotwendigkeiten des TV VS LHT aufgenommen und wollen diese Arbeit nach der Vergütungsrunde fortsetzen.

Die TGL hat neulich die VL gelegentlich als „zögerlich“ und „zerrissen“ betrachtet - wir sehen in unserem Vorgehen aber ein wohl überlegtes Abwägen der Inhalte und Partner, um für alle Technik-Mitarbeiter nicht schnell, sondern erfolgreich handeln zu können.

Werner Laugendörfer

Anpassung der Vergütung

Wo der Facharbeiter durch „Erweiterte Tätigkeiten“ zum Sachbearbeiter wurde

Ungefähr 680 unterschiedliche Berufsgruppen sind unter dem Dach der LHT aktiv vertreten. Kolleginnen und Kollegen in Flugzeughangars, in den Werkstätten und Backshops und in den vielen administrativen Bereichen der Werft und der Technik gehen dort tagtäglich ihren unterschiedlichsten Aufgaben nach.

Da sich die Märkte bei MRO in recht unterschiedlichen Ausprägungen entwickeln, ziehen sie Veränderungen nach sich, wodurch auch zwingend die Anforderungsprofile der unterschiedlichen Berufsbilder den diversen Veränderungsprozessen angepasst werden müssen.

So haben z.B. diejenigen Menschen, die mit der Begutachtung und Freigabe von Flugzeugbauteilen, Komponenten und ganzem Fluggerät beschäftigt sind, eine Unmenge von zusätzlichen Aufgaben übernommen, die sie in ihren Arbeitsplatzbeschreibungen überhaupt nicht mehr wieder finden.

In den Befundbereichen bedeutet das im Klartext, dass enormer administrativer Daten- Pflegeaufwand für die vielen Systeme zu schultern ist, die über die ursprünglichen Aufgaben deutlich hinausgehen und auch zukünftig weiterhin ansteigen dürften. Qualifizierte Auftragsabschlüsse

inkl. Plausibilitätsprüfung für eine genaue Rechnungslegung an den Kunden, sind hier nur ein einfaches Beispiel.

Die ursprünglichen Werkstattarbeitsplätze entwickeln sich schleichend zu wahren administrativen Monstern.

Die eigentliche Bearbeitung inklusive Befundaufnahme der Bauteile reduziert sich auf ein Minimum und wird so zur Nebensache. Zertifizierung, Wirtschaftlichkeitsprüfung, Garantiebearbeitung, Laufzeitverfolgung, pflege des elektronischen Lebenslaufkartensystems, Kostenvoranschläge so wie Lagerortsbetreuung bilden mittlerweile einen großen Bestandteil der Tätigkeit.

Es ist festzustellen, dass es sich somit überwiegend um eine Sachbearbeitertätigkeit handelt anstatt um einen handwerklichen Beruf. Dieser Arbeitsplatz ist deswegen bei der Eingruppierung als höherwertige Tätigkeit einzustufen, mindestens aber mit einem saftigen Zuschlag zu versehen!

Wir fordern somit eine Reformierung aller sog. „Erweiterten Tätigkeiten“ mit finanzieller Besserstellung unserer Kolleginnen und Kollegen, die solch hochqualifizierte Tätigkeiten ausführen.

Jörg Deitze

Maßlose Verwaltung?

Maßlose Verwaltung?

Gerade in anstrengenden Zeiten ein häufig diskutierter Punkt! Wie viel Administration verkraftet ein Unternehmen überhaupt? Diese Frage beschäftigt aktuell auch die Menschen in unserem Unternehmen und sie wird uns nicht nur in den

Produktionsbereichen gestellt, sondern gerade auch immer öfter in den Verwaltungsbereichen.

Wer soll das alles schultern?!

Wen wundert es also, wenn gerade dort, wo es „eng“ wird, die Kolleginnen und Kollegen besorgt

sind und fragen, „Wie, noch eine Stelle mehr - ist das Maß nicht schon voll, stimmen die Verhältnisse noch, ist das alles noch bezahlbar“?

Eine Meinung von

Jörg Deitze

Das überproportionale Wachstum in der Administration ist am Markt eher nicht angebracht, so das Beratungsunternehmen M c . Kinsey über die Praxis in deutschen Unternehmen.

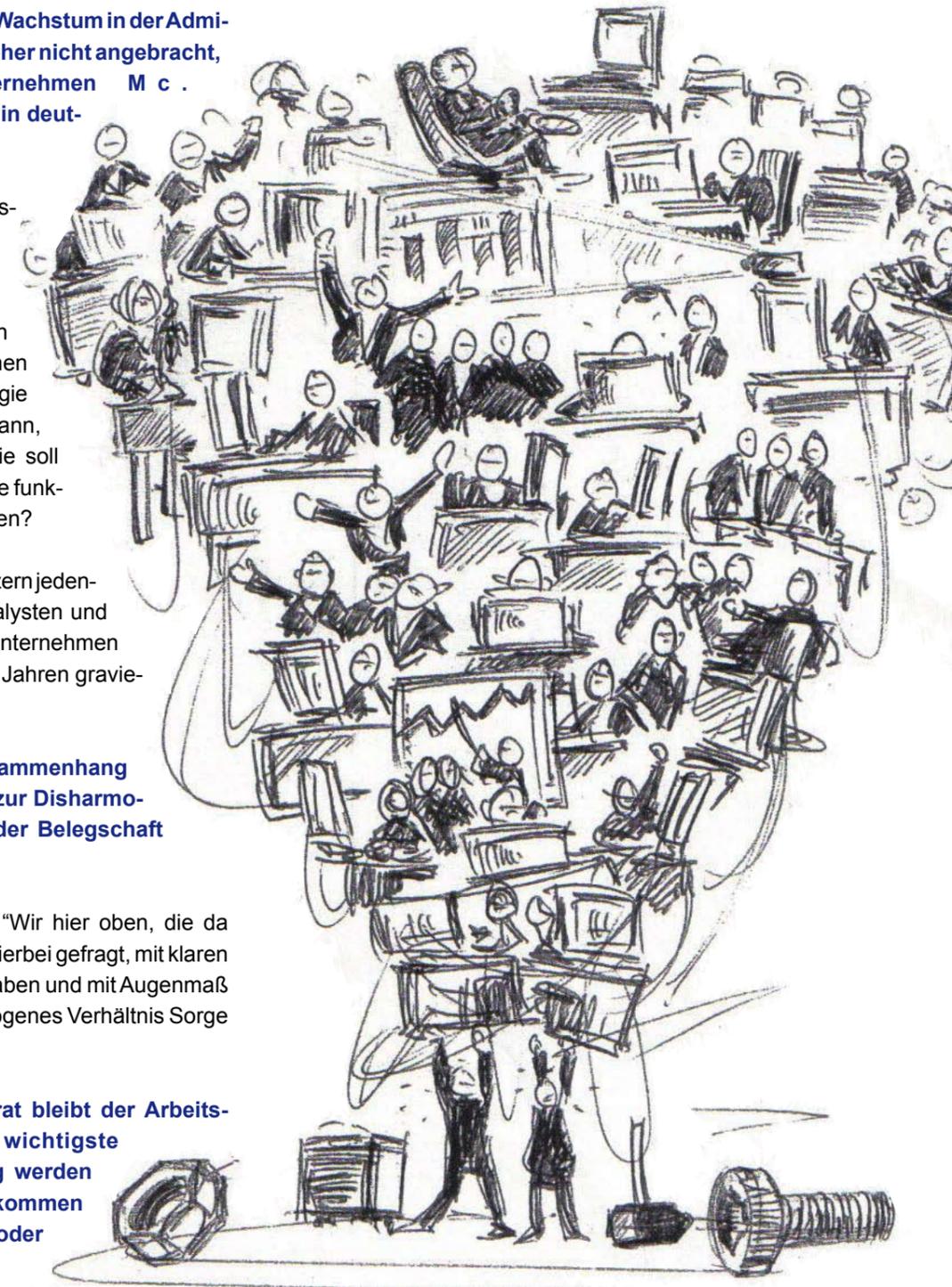
Eine Erhöhung der Investition in technische und organisatorische Kompetenz, wie von Herrn Franz im letzten LH-Bordbuch gefordert, hat aber seinen Preis. Ob mit dieser Strategie Geld verdient werden kann, wenn man sich fragt, wie soll das Eine ohne das Andere funktionieren? Naja, mal sehen?

Die gelebte Kultur im Konzern jedenfalls, die wird sich lt. Analysten und beauftragten Beratungsunternehmen wohl in den kommenden Jahren gravierend verändern müssen.

Mir ist in diesem Zusammenhang wichtig, dass es nicht zur Disharmonie und zur Spaltung der Belegschaft führt.

Es darf niemals lauten: „Wir hier oben, die da unten“! Der Vorstand ist hierbei gefragt, mit klaren und verständlichen Vorgaben und mit Augenmaß für ein zukünftig ausgewogenes Verhältnis Sorge zu tragen.

Für mich als Betriebsrat bleibt der Arbeitsplatz erhalten aber das wichtigste Ziel. Jeden Neuzugang werden wir immer herzlich willkommen heißen, ob produktiv oder administrativ.



Voller Urlaubsanspruch

Voller Urlaubsanspruch zugesprochen!

Wie bereits in einer unserer letzten Ausgaben berichtet, klagte ein ehemaliger Betriebsratskollege seinen vollständigen Urlaub erfolgreich wieder ein, der ihm wegen einer lang anhaltenden Krankheit aberkannt wurde.

Durch mehrere Instanzen wurde letztendlich entschieden, dass der ihm zustehende tarifliche Urlaubsanspruch, nebst Zusatzurlaubstagen wegen Schwerbehinderung, für 3 Jahre rückwirkend zu gewähren ist.

Von der großen Resonanz auf unseren Artikel waren wir angenehm überrascht. Aus der ganzen Republik erhielten wir Anfragen, wo und wann denn

nun das Urteil einzusehen und nachzulesen sei.

Da das ergangene Urteil bisher in schriftlicher Form noch nicht vorlag, stellte das BAG das Urteil mit entsprechenden Kommentierungen jetzt online.

Auf der BAG Seite unter „Veröffentlichungen“ findet man den vollständigen Text!

Das Urteil ist unter folgendem Aktenzeichen abgelegt: 9 AZR 80/10.

Vielen Dank für Euer zahlreiches Interesse! Wir hoffen, dass wir Euch damit weiterhelfen konnten. Viel Glück!

Eure Vereinigung Luftfahrt



Beitrittserklärung

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

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

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

Unterschrift



Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Ver.di an

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

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

Unterschrift

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

Kontonummer _____
in: _____
Kontoinhaber: _____

bei: _____
BLZ: _____
Datum: _____

Unterschrift

Impressum:

Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt. Die VL-Info erscheint unregelmäßig in einer Auflage von 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 Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Groß-Gerau, Telefon: 06152/82699, Telefax: 06152/3049, Email: office@vluffahrt.de, Internet: www.vluffahrt.de, Eintragung bei Amtsgericht Darmstadt: VR 50912 Druckerei: let's communicate, Oliver Lemanski, Elbchausee 28, 22765 Hamburg, Tel: 040/85502841, www.letscommunicate.de

Nachruf für Rita Rauchhaus

Rede von Werner Zielina bei der Trauerfeier am 9. Januar 2012

Wir trauern um unsere Mitarbeiterin und Kollegin

Rita Rauchhaus

Frau Rauchhaus verstarb im Alter von nur 62 Jahren. Sie begann im Februar 1986 ihre Tätigkeit in der Vereinigung Luftfahrt e.V. und war für die Vereinsverwaltung zuständig. In dieser Arbeit haben wir sie als eine zuverlässige und hilfsbereite Kollegin kennengelernt.

Wir verlieren mit ihr eine sehr beliebte und engagierte Mitarbeiterin.

Unser aufrichtiges Mitgefühl gilt ihren Angehörigen.

Groß-Gerau, 07. Januar 2012

Geschäftsführender und erweiterter Bundesvorstand
der
Vereinigung Luftfahrt e.V.

Rede von Werner Zielina bei der Trauerfeier am 9. Januar 2012

Verehrter Herr Rauchhaus, lieber Stefan, verehrte Trauergemeinde,

es fällt schwer, sehr schwer, hier zu stehen und die richtigen Worte zu finden. Die richtigen Worte angesichts dieses Schmerzes.

Leider müssen wir heute Abschied nehmen von Rita Rauchhaus. Seit dem Jahr 1986 hat sie bei uns, der Vereinigung Luftfahrt gearbeitet. Wir haben sie als sehr zuverlässige, treue und loyale Mitarbeiterin kennengelernt. In dieser Zeit hat sie die Anfänge der elektronischen Datenverarbeitung und deren Weiterentwicklung bis heute mit Geduld und dem notwendigen Wissensdurst mitgestaltet. Ab und an haben wir es mit der Wissensvermittlung auch übertrieben. Ich erinnere mich an einen Satz von ihr, der da lautete: „Ich brauch eigentlich nicht

genau wissen, wie viele Rillen eine Diskette hat“. Sie hat unsere mehrfach geänderte EDV virtuos bedient. Auch den Umzug in ein größeres Büro in Groß Gerau hat sie maßgeblich mit beeinflusst.

Sie war der gute Geist im Büro, nicht mehr nur eine Angestellte - sie war eine von uns.



Eine ganz kurze Zeitspanne fehlte ihr noch zur Pensionierung und dem dann möglichen, zufriedenen Rückblick auf ein gelungenes Arbeitsleben. Dies ist ihr leider nicht mehr möglich gewesen.

Sie fehlt uns sehr – die Vereinigung Luftfahrt trauert.

Im Juli 2010 kam Rita zu mir und berichtete mir von dem schlimmen Befund. Wir alle waren davon überzeugt, dass man die Krankheit noch rechtzeitig genug bemerkt hatte, um davon geheilt zu werden. Damals war es nicht zu spät, wie wir glaubten.

Mit diesem Glauben begab sie sich in eine komplizierte, schmerzhaft und sehr bedrückende Behandlung. Hilflos mussten wir mit ansehen, wie es ihr am Ende nicht gelungen ist, auf dieser Schussfahrt in den Abgrund zu wenden.

Da auch Rita ihren Plan vom Glück hatte, war sie sehr stolz und froh, als sie mir vor einigen Wochen davon berichtete, dass sie Oma geworden sei. Ich hatte den Eindruck, dass ihr das sehr wichtig war und es sie sehr froh gemacht hat.

Trotz dieses einen, wichtigen Punktes bleibt festzustellen, gerade im Schicksal von Rita: Das Leben ist nicht fair.

Ich danke Rita für manches gute Wort, für ein Lächeln, für einem Mut machenden Rat. Uns alle bewegt in dieser Stunde auch der Dank, einen ganz besonderen Menschen gekannt zu haben. _

Ein Mensch ist nicht vergessen, solange er in unserem Herzen wohnt.

Adieu Rita.



Bye, bye Hamburg!



Die Flugzeugwartung in Hamburg, seit Jahren ein fester Bestandteil des Fluggeschäftes der Lufthansa, steht vor einer harten Herausforderung. Nach dem Willen der Geschäftsleitung sind hier durch das sich verändernde Flottenmanagement erhebliche Einschnitte in der Beschäftigung vor Ort in Hamburg vorgesehen.

Das würde bedeuten, dass ein großer Teil der hoch qualifizierten Spezialisten ihr geballtes Fachwissen nur noch in München, Frankfurt oder Düsseldorf einbringen sollen, so der Wunsch der Führung.

Was mit den zersprengten Familien hier vor Ort passiert, dass scheint die GL nicht sonderlich zu interessieren, denn schließlich gäbe es da einen Arbeitsvertrag, wo im Kleingedruckten der Einsatzort angeordnet werden kann.

Die Mannschaft kommt sich vor, als wären sie die Ware auf einem großen Verschiebebahnhof, wo sie mit Belieben hin und hergeschoben wird, gerade wie es der GL passt.

Menschlich gesehen ein Trauerspiel, da viele der „abzuschiebenden“ seit mehreren Jahrzehnten reibungslos ihren Dienst in der Hansestadt tun. Und wenn dann von Vorgesetzten das Thema noch

belächelt wird, so nach dem Motto „Die haben ja Geld dafür gekriegt“, dann ist man sprachlos!

Sicherlich würden die betreffenden Kollegen auf den neuen Stationen mit Herzlichkeit empfangen werden, keine Frage, aber niemand kann auch dort tolerieren, mit welcher herzlosen Art und Weise hier über Existenzen entschieden werden soll.

Die Geschäftsleitung ist gut beraten, wenn sie die Ergebnisse der Arbeitsgruppen, der Betriebsräte und die Ideen der Mannschaft in ihre Überlegungen wieder mit einfließen lässt.

Wir von der Vereinigung Luftfahrt in Hamburg halten die Vorgehensweise der Führung für unmenschlich, unüberlegt und falsch, da die bisher gelebte Kultur im Unternehmen mit Füßen getreten wird.

Diese im Konzern gelebte Kultur, hatte in der Vergangenheit maßgeblich dafür Sorge getragen, dass mit einer hoch motivierten Mannschaft aus diesem Unternehmen erst das geworden ist, was es heute ist - ein Weltunternehmen mit Ruf.

Jörg Dietze

Betriebsrat Frankfurt

Nichts bleibt so, wie es ist

Nachdem der Betriebsratsvorsitzende der DLH-Passage Frankfurt, Karlheinz Krolzig, für uns vollkommen überraschend, zurückgetreten war, hat das Betriebsratsgremium am 25. Januar 2012 in einer Sondersitzung Nachwahlen durchgeführt.

Dabei zeigte sich unter anderem, dass die bisherige Koalition aus ToL, UL, ver.di und VL offensichtlich nicht mehr vorhanden ist.

Zunächst wurde der bisherige stellvertretende Vorsitzende, Andreas Scholz (Unabhängige Lufthansa UL), zum neuen Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Die Wahl zum stellvertretenden Vorsitzenden fiel auf Rüdiger Fell (Vereinigung Boden VB)

GBR DLH

Im weiteren Verlauf der Sitzung wurden auch die bisherigen Vertreter des Frankfurter Betriebsrats im Gesamtbetriebsrat der Deutschen Lufthansa AG Boden abberufen. Leider können wir an dieser Stelle über das Warum keine Aussage machen, da die Anträge zur Abwahl im Laufe der Sitzung nach unserem Kenntnisstand nicht oder nicht

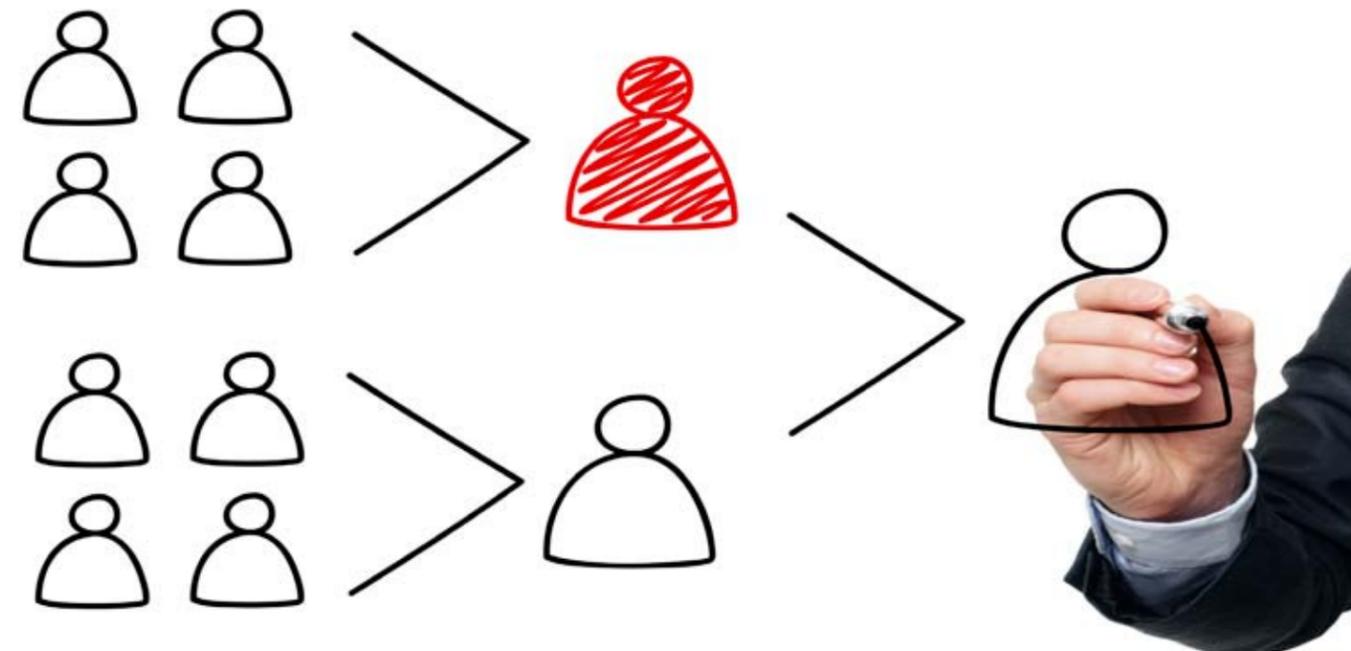
ausführlich genug begründet wurden. Im Ergebnis bedeutet dies, dass Andreas Strache (bisheriger GBR-Vorsitzender), Felix Stahlke (Mitglied des Gesamtwirtschaftsausschusses) und Herbert Huber (Mitglied der Interessenvertretung für außertarifliche Angestellte) den Frankfurter Betriebsrat nicht weiter in diesen Gremien vertreten.

Als neue Vertreter im Gesamtbetriebsrat wurden gewählt Lutz Brückner (UL) und Anja Jacobi (VB).

Auch vor dem Hintergrund dieser - doch sehr einschneidenden - Änderungen, wird Herr Frank Schott, der Vertreter der Vereinigung Luftfahrt e.V. im Betriebsrat Lufthansa Frankfurt Boden, zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen der ver.di, weiter seinem Wählerauftrag nachkommen. Er wird sich auch weiterhin den Sachthemen widmen und steht - auch in Zukunft - für, wie auch immer geartete Machtspiele, nicht zur Verfügung.

Nun wird man besonderes Augenmerk auf die Tätigkeiten und die sich verändernden Mehrheiten in diesem Betriebsrat legen müssen.

Die Redaktion



Zugangskontrolle

Die Zugangskontrolle zum sicheren Bereich

Die Zugangskontrollen zu einem sicheren Bereich regelt die EU-Verordnung Nr. 185/2010 vom 4. März 2010. In ihr ist festgelegt, was ein sicherer und was ein nicht sicherer Bereich ist.

Um einen sicheren Bereich zu betreten, sind geeignete Kontrollen durchzuführen. Nur geschultes Sicherheitspersonal darf diese Kontrollen durchführen. Das Sicherheitspersonal wiederum ist durch geschultes Kontrollpersonal bei den Kontrollen zu überprüfen. Damit das alles seine Ordnung hat, wird das Sicherheitspersonal wiederum durch das Luftfahrtbundesamt und die Aufsichtsbehörde der EU überprüft. Wohl dem der am Ende der Prüfungskette steht.

Diese Kontrollorgie trifft nicht nur die Passagiere, die mit dem Flugzeug reisen, sondern auch das Personal, die Lieferanten und jegliche Personen, die ihrer Arbeit in einem sicheren Bereich eines Flughafens nachgehen müssen. Die zuvor genannte Personengruppe, die täglich oder öfters am Tag den sicheren Bereich betreten will, muss sich jedes Mal einer erneuten Kontrolle unterziehen.

Flughafenpersonal unterliegt einer Zuverlässigkeitsprüfung (ZUP). Diese ZUP wird durch den Regierungspräsidenten in Düsseldorf erstellt, in dem Informationen von anderen Behörden, wie z.B. Meldebehörde, Gericht, Polizei, BND, Verfassungsschutz und viele mehr, abgerufen werden. Später müssen alle an der ZUP beteiligten Behörden, unaufgefordert Veränderungen im Verhalten der zu prüfenden Personen melden.

Schön war die Zeit, als nur ein Führungszeugnis genügt hatte, um auf das Firmengelände zu gelangen.

Personen ohne ZUP müssen durch eine Betreuungsperson begleitet werden, die dann auch für den Besucher verantwortlich ist, bis dieser den Sicherheitsbereich wieder verlässt. Die Kontrollen

für Passagiere, Personal, Lieferanten und sonstige Personen sind gleich. Die Liste der Gegenstände, die nicht in den Sicherheitsbereich verbracht werden dürfen ist lang und die Auflistung würde hier den Rahmen sprengen.

Obwohl das Flughafenpersonal ZUP überprüft ist, wird kein Unterschied zum Passagier gemacht

Beim Betreten des Kontrollbereiches werden beide gleich behandelt. Beide müssen Jacken, metallische Gegenstände, Handy und Laptop usw., also quasi ihre bürgerlichen Rechte an der Kontrollstelle zwecks Überprüfung ablegen. Ich will hier nicht von Willkür seitens des Kontrollpersonals sprechen, aber sie müssen prüfen, bis sie sich sicher sind, dass keine verbotenen Gegenstände in den Sicherheitsbereich eingebracht werden. Arbeitsfehler seitens des Sicherheitspersonals führen im schlimmsten Fall zu deren Kündigung.

Es ist nicht zu verstehen, dass kein Unterschied zwischen Passagier und ZUP geprüfem Flughafenpersonal gemacht wird.

Man fühlt sich schon als potenzieller Terrorist bei den vielen Kontrollen, die man täglich über sich ergehen lassen muss.

Bei Lieferanten, die in den sicheren Bereich einfahren, wird nicht nur die Ladefläche und Ladung kontrolliert, nein, zur Sicherheit wird auch noch gleich in den Tank des Fahrzeuges geschaut, ob sich dort verbotene Gegenstände befinden.

Das Flughafen-Vorfeld (sauberer Bereich) unterliegt nochmals einem höheren Sicherheitsstandard. Ein Flugzeug, das sich in diesem Bereich aufhält braucht nicht überprüft zu werden.

Verlässt das Flugzeug diesen „sauberen“ Bereich in einen „verschmutzten“ Bereich, müssen alle Öffnungen versiegelt werden, um eine Manipulation zu verhindern. Kommt das Flugzeug in den



sauberen Bereich zurück, werden alle Siegel auf Unversehrtheit geprüft und andernfalls das Flugzeug kontrolliert.

Personal von Firmen, die an den sauberen Bereich angrenzen und das diesen betreten will, muss sich einer Kontrolle unterziehen. Weil dies zu einem Kontrollwahnsinn führen würde, hat man nach einem Ausweg gesucht und auch gefunden. Den sauberen Bereich darf nur Personal betreten, das ZUP geprüft ist und sich mit einem Ausweis legitimieren kann. Dazu muss die Person auch noch einen Firmenausweis vorlegen. Und sollte Werkzeug oder Gegenstände, die unter Verbot stehen, mitgeführt werden, ist dazu auch noch ein Mitnahmeschein erforderlich. Zur Info: Schützenswerte Personen werden nicht überprüft.

Trotz dieses Kontrollwahnsinns und der hohen Kosten hat sich die LHT entschlossen, zu Gunsten ihrer Kunden ihre Wartungsbereiche in einen sicheren Bereich um zu wandeln. So können die Kundenflugzeuge vom sauberen Bereich in den sicheren Bereich hin und her wechseln, ohne dass die Flugzeuge aufwendig kontrolliert werden müssen.

Zur Kontrolle ihres Personals und ihrer Lieferanten ist die LHT verpflichtet, da sie staatlich und von der EU gefordert und verordnet wurde, den Weltluftverkehr sicherer zu machen. Sicherlich sind die Kontrollen mit der Zeit immer schärfer geworden und manches, was von dem Kontrollpersonal verlangt wird, ist für den Einen und den Anderen unverständlich. Was heute gültig ist, kann morgen schon wieder anders sein.

Dass dies nicht ohne Reibung abgeht, ist natürlich. Manch einer fühlt sich im wahrsten Sinn ausgezogen und erniedrigt.

Es nützt aber nichts, dass man sich auf einen Wortwechsel mit dem Kontrollpersonal einlässt. Im schlimmsten Fall wird der Zugang zum Betriebsgelände verweigert. Vielmehr sollte man sich auf die Kontrolle vorbereiten und den Anweisungen des Sicherheitspersonals folgen, denn das garantiert einen schnellen und reibungslosen Ablauf.

Reinhard Bud

Das Letzte

40-Jähriges Jubiläum wegen 1-Sekunden-Differenz nicht gewährt

Wann sind 40 Jahre Betriebszugehörigkeit erreicht?

Es gibt einen Kollegen im Bereich der LHT, der, nachdem er im Freizeitblock der Altersteilzeit gewesen war, am 30.08.2011 aus dem Unternehmen ausgeschieden ist. Am 01.09.2011 hat er seine Rente angetreten.

Am gleichen Tag wäre sein 40-jähriges Dienstjubiläum gefeiert worden, als Anerkennung für 40 Jahre geleisteter Mitarbeit ... wenn er nicht schon an diesem Tag in Rente gewesen wäre.

An diesen Umstand erinnert sich offenbar niemand aus der Geschäftsleitung. Das Dienstjubiläum wurde ihm nicht gewährt.

Der Kollege beschreibt das mit den bitteren Worten: „Anders habe ich mir das auch nicht vorgestellt“. Das Ganze finde ich schlichtweg traurig.

Immerhin: Er hat vor 40 Jahren am 01.09. um 0:00 Uhr begonnen und - nach meiner Rechnung - hat er am 30.08.2011 um 24:00 Uhr seine 40 Jahre Mitarbeit abgeleistet.

Daher hat er sein Dienstjubiläum verdient. Denn am 01.09.2011 um 0:00 Uhr hätte sein 41. Jahr im Unternehmen begonnen.

Bei einer solchen 1-Sekunden-Differenz wünschte ich seitens der Leitung ein anderes Vorgehen.

Ruze Hess

