

VEREINIGUNG
LUFFFAHRT

INFO

Dezember 2005



Herausgegeben von der Vereinigung Luftfahrt e.V.
64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4
Telefon: 06152/82699 Telefax: 06152/8049
gegründet 1975
Seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International)
www.vlufffahrt.de



Die Weihnachtsgeschichte 2005

vom Sparen, von Gewinnen und was Oma dazu sagt.

Wie in jedem Jahr steht auch an diesem Weihnachtsfest unsere Firmenleitung in der Tür und wartet auf Ihre Geschenke von der Belegschaft.

Schade, schließlich geht's uns doch gar nicht so schlecht – sollte man meinen....

Wieso geht es einem Unternehmen mit Gewinnen schlecht, fragt sich so manche Mitarbeiterin und mancher Mitarbeiter?

Lohnkürzung, Arbeitszeitverlängerung, größere Produktivitätsfortschritte, weniger Mitarbeiter an Bord, flachere Hierarchien, weniger Administration, mehr Leiharbeiter, all das hat sich die Geschäftsleitung auf Ihren Wunschzettel geschrieben.

Liest eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die offiziellen Verlautbarungen seines Unternehmens, dann entsteht ein anderer Eindruck: Dort wird von steigenden Gewinnen, von höherer Auslastung der Flugzeuge und von mehr Flugzeugen gesprochen.

Wieso kann das Unternehmen sagen, dass es ihm trotz Gewinnen gleichzeitig schlecht geht?



Ist das die Raffgier der Unternehmer?
Stört hier jemand den Weihnachtsfrieden?

Im Jahr 2003 wurde die Forderung nach 1,2 Mrd. Euros ausgerufen. Begründet mit fehlendem Geld...

Warum wir dennoch Geld haben und Gewinne machen, aber irgendwie doch kein Geld haben und doch keine Gewinne machen, wird unter anderem damit begründet, dass die Bilanzen immer die Vergangenheit betrachten würden.

Motto: „Spare in der Zeit, dann hast Du in der Not“.

Zum Anderen seien „Einmaleffekte“ für so manchen Geldregen verantwortlich. Das können Rückstellungen sein, die man aus gesetzlichen Gründen nicht mehr braucht (Beispiel: Auslauf des Altersteilzeitgesetzes). All diese Effekte sind aber eben nun mal „Einmaleffekte“. Nicht wiederholbar.

Zu erklären mit folgendem Gleichnis – Weihnachten neigt schließlich zum Erzählen von Geschichten: Wenn die reiche Oma stirbt, dann hinterlässt sie Geld, Geld was man nicht verstecken darf. Es taucht in diesem, einen Jahr unter dem Weihnachtsbaum auf, ist aber nicht mit der Hände Arbeit verdient.

Da bereits der Satz „Spare in der Zeit, dann hast Du in der Not“ von Oma stammt, kann man also folgerichtig vom „**Oma-Effekt**“ sprechen.

Da es bisher in jedem Jahr zum Oma-Effekt gekommen ist, muss man davon ausgehen, dass es noch viele Omas geben wird – die leider jedes Jahr sterben.

Der dritte und offenbar wichtigste Grund ist aber, dass die **Gewinne nicht hoch genug** sind.

Die Anleger und die Banken würden von uns eine Mindestverzinsung verlangen, die eben nicht bei „Null“ liegt, sondern erheblich höher. Darüber möge man lam-

tieren und schimpfen, aber es hilft nichts – es ist, wie es ist!

Bemerkenswert ist nur, dass die Banken anscheinend als Interessengruppe ausgefallen sind, behauptet doch unser Vorstandsvorsitzender, dass **Lufthansa „schuldenfrei“** sei.

Durch die Erweiterung der EU und die Globalisierung werden von den Arbeitgebern Arbeitsmärkte erschlossen, die in ihren Lohnansprüchen nur Bruchteile des deutschen Marktes ausmachen. Auch das ist vielleicht zu beklagen oder zu beschimpfen, aber auch das ist, wie es ist.

Mit diesen Löhnen müssen wir übrigens - ob wir es wollen oder nicht - konkurrieren.

Wir werden nicht nur versuchen, zu konkurrieren, sondern wir werden es auch schaffen!

Denn weder Renditeerwartungen, noch EU, geschweige denn die Globalisierung, sind aufzuhalten.

Und die Chancen zu Bestehen, stehen nun wahrlich nicht schlecht!

Unsere Produktivität und unser Know-how liegen an der Spitze der Welt. Hier in Deutschland haben wir die Marktnähe für unser Produkt. Und wir haben, ursächlich wegen unserer hervorragenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein ebenso hervorragendes Produkt.

Insofern kann man auch ohne ein schlechtes Gewissen zu haben, am Produktivitätsfort-

schritt als Arbeitnehmer weiter teilnehmen.

Das bedeutet, dass auch wieder Forderungen gestellt werden müssen. Ob dabei andere Wege zu gehen sind, muss mit den Mitgliedern diskutiert werden. Beteiligung am Unternehmen wäre so eine Idee.

So etwas muss nicht zwangsläufig gefährlich und schädlich für die Arbeitnehmer sein, sondern könnte helfen, den Weg aus der Zwangslage um Gewinne und Einsparungen zu ebnen.

Der Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt wünscht Ihnen allen ein erholsames und friedliches Weihnachtsfest 2005 sowie ein glückliches und erfolgreiches neues Jahr 2006.



Werner Zielina
Vorsitzender, VL

goodbye, Werner

Heinz-Werner Langendörfer geht in Ruhestand

Nach Jahrzehnten Tätigkeit im Lufthansa Konzern, kam schließlich auch für „unseren Werner“ der letzte Tag.

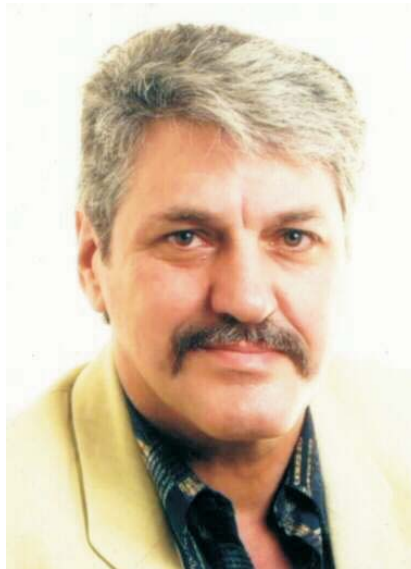
Ein Tag, von dem er in seiner Abschiedsrede selbst sagte: „So richtig schwer fällt’s mir nicht...“.

Im Jahr 1987 wurde er an die Spitze der Vereinigung Luftfahrt gewählt. Dort hat er seine herausragende Arbeit erfolgreich und auch akribisch genau bis zum Jahr 1995 als Vorsitzender weitergeführt.

Anschließend hat er bis zum heutigen Tag – und der VL-Vorstand will hoffen, dass es noch lange so bleibt – einen Vorstandsposten besetzt. Sein Ratschlag und seine ruhige, ausgeglichene Art sind bei uns unersetzlich.

Parallel dazu war und ist Werner schon lange Jahre in der Tarifarbeit tätig. Obwohl er nun schon verabschiedet worden ist, findet er doch die Zeit, sich zum Beispiel weiterhin in die Verhandlungen bei Lufthansa um einen noch fehlenden Leistungstarifvertrag mit einzubringen.

Ich hab mal nachgesehen, was in den Jahren, in denen Werner an der Tarifpolitik maßgeblich beteiligt war – sehr zum Schrecken der Lufthansa - so alles passiert ist:



Die Gehälter wurden um über 70% erhöht und über 4000 Euro an Einmalbeträgen ausgezahlt. Urlaubsgelderhöhungen wurden ebenfalls nicht vergessen.

Ganz zu schweigen vom Thema Arbeitszeit. Also tolle Erfolge, die zwar gemeinsam erreicht, aber sehr tonangebend von ihm beeinflusst wurden.

Als sehr überzeugter Anhänger der DAG hat Werner in den Anfängen der ver.di Gründung schon sehr gelitten.

Schließlich war es vielen DAG-Ehrenamtlichen nicht unmittelbar einsichtig, warum nun eine Hochzeit mit ehemaligen Nichtfreunden die Rettung der Gewerkschaftsarbeit sein sollte.

Werner ist aber Pragmatiker (im Fremdwörterbuch heißt es dazu: „Einer, der auf das Nützliche orientiert ist“).

Demgemäß begann er den Vereinigungsprozess inhaltlich und ehrlich positiv zu begleiten und mitzugestalten. Wichtig für ihn war es, soviel wie möglich aus der alten DAG Satzung - sozusagen von unseren Grundwerten - in die neue ver.di Satzung zu übernehmen.

Besonders die Ehrenamtlichkeit war ihm ein großes Anliegen.

Unser Werner kann zufrieden sein – die Löhne fast verdoppelt, eine neue Gewerkschaft mitgegründet, der Vereinigung Luftfahrt ganz erhebliche und unvergessene Dienste geleistet und die Arbeitsplätze im Konzern zukunftsfähig gemacht.

Der Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt wünscht Werner eine gesunde und noch viele, viele Jahre andauernde Zukunft, verbunden mit dem Wunsch doch mal seine Abneigung gegen Urlaub aufzugeben und jetzt mit seiner lieben Frau gemeinsam die Welt zu erobern.

Werner Zielina

VL Beirat aufgelöst.

Im Bestreben, die Vereinsstrukturen zu vereinfachen und Doppelarbeit zu vermeiden, gab es schon vor einigen Jahren Diskussionen um den VL Beirat.

Ein Gremium, welches zu Gründungszeit der VL seine inhaltliche Berechtigung hatte, wurde in den letzten Jahren zunehmend zur bürokratischen Hürde. Die berechtigten Interessen der Mitglieder wurden aus pragmatischen Gründen fast immer an den Bundesvorstand oder die Ortsverbandsvorstände herangetragen.

Über Mitgliederversammlungen kann sich das einzelne Mitglied auch aktiv an der Vereinsarbeit beteiligen.

Der VL-Vorstand selbst, gewählt über eine Delegiertenversammlung die wiederum von den Mitgliedsversammlungen bestimmt wird, bietet nach Ansicht des Bundesvorstandes eine gute Gewähr für die demokratischen Strukturen im Verein.

Der Bundesvorstand hat deshalb bereits zur Delegiertenversammlung des Jahres 2004 eine Satzungsänderung beantragt mit dem Ziel, den Beirat der Vereinigung aufzulösen. Diesem Antrag wurde in der Sitzung einstimmig stattgegeben.

Das Amtsgericht Gross Gerau, welches solche Satzungsänderungen nicht nur im Vereinsregister vermerken, sondern auch genehmigen muss, hat sein Einverständnis zu dieser Maßnahme im Sommer des Jahres 2005 erteilt.

Der Beirat der Vereinigung Luftfahrt ist damit aufgelöst.

Der Bundesvorstand bedankt sich bei allen Beiratsmitgliedern für die langjährige Mitarbeit im Verband und wünscht sich durch eine Integration von interessierten, ehemaligen Beiratsmitgliedern im erweiterten Bundesvorstand eine rege Mitarbeit.



Werner Zielina

Flexible Arbeitszeit bei der LHT-Wartung

In der Wirtschaft ist immer wieder von Arbeitszeitflexibilisierung die Rede. Lufthansa Technik ist dabei nicht ausgenommen. Einige glauben sogar, die Wochenarbeitszeit von jetzt 37,5 Stunden auf bis zu 42 Stunden oder vielleicht auf noch mehr erhöhen zu müssen.

Wenn man aber unsere Betriebsvereinbarungen ansieht, ist jetzt schon eine Wochenarbeitszeit bis zu 48 Std. bzw. 60 Std. möglich – mit Ausgleichszeiträumen.

Mitarbeiter in Gleitzeit

haben ein Zeitfenster von 06:00 – 20:00 Uhr und können bis zu 10 Std. am Tag arbeiten. Das heißt, dass Sie werktäglich maximal 10 Std. arbeiten können, wobei 48 Stunden in der Woche nicht überschritten werden dürfen (Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit).

Im Schichtdienst

arbeiten wir bei LHT FRA nach über 100 verschiedenen Schichtplänen. Auf Grund von Betriebsvereinbarungen, teamgesteuerten Arbeitszeitmodellen und flexiblen Arbeitszeiten können bis zu 7 aufeinander folgende Arbeitstage in Grundarbeitszeit geplant werden.

Die Maximalgrenze der täglichen Arbeitszeit beträgt 10 Std. Die tägliche Ruhezeit von 11 Std. und die wöchentliche Ruhezeit von 36 Std. sind einzuhalten.

Durch die Kapazitätssteuerungsmaßnahmen (Betriebsvereinbarung Zukunft LHT Wartung) ist eine neue Grenze für die Bewertung von Überarbeit entstanden. Die Wochenobergrenze von 48 Stunden wird in einem vier Wochen-Zeitraum betrachtet. Wenn in den zurückliegenden vier Wochen mehr als 192 Netto-Arbeitsstunden (4 x 48) geleistet wurden, liegt Überarbeit vor. Das heißt im unteren Beispiel, wenn in den Wochen eins, zwei und drei nur 37.5 Std. gearbeitet wurde, sind die 60 Std. in der vierten Woche keine Überarbeit. Die Betrachtung erfolgt zum Ende einer Arbeitswoche in der Rückschau.

Beispiel:

Woche 1	48 Grundarbeitsstunden		---
Woche 2	48 Grundarbeitsstunden		---
Woche 3	48 Grundarbeitsstunden		---
Woche 4	60 Grundarbeitsstunden = 48 Grundarbeitsstunden	Woche 1 bis 4= 204 Stunden	Umbuchung: in 12 Mehrarbeitsstunden
Woche 5	47 Grundarbeitsstunden	Woche 2 bis 5= 191 Stunden	---
Woche 6	49 Grundarbeitsstunden	Woche 3 bis 6= 192 Stunden	---
Woche 7	45 Grundarbeitsstunden	Woche 4 bis 7= 189 Stunden	---
Woche 8	55 Grundarbeitsstunden = 51 Grundarbeitsstunden	Woche 5 bis 8= 196 Stunden	Umbuchung: in 4 Mehrarbeitsstunden
Woche 9	48 Stunden = 47 Grundarbeitsstunden	Woche 6 bis 9 = 193 Stunden	Umbuchung: in 1 Mehrarbeitsstunde

Die im vorgenannten Beispiel aufgezeigte Berechnung ist vom Zeitbeauftragten manuell vorzunehmen, sie kann in **ARES** nicht abgebildet werden.

Außerdem kann der Mitarbeiter an 12 planmäßig freien Tagen (außer an Sonn- und Feiertagen) in Grundarbeitszeit im Jahr herangezogen werden.

Hier noch Zitate aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG):

ArbZG §3:

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Std. nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Std. nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Std. werktäglich nicht überschritten werden. Aber es gibt zu diesen Paragraphen

§7 Abweichende Regelungen:

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von **§3** einen anderen Ausgleichszeitraum festlegen.

Bei uns wird der §7 (1) 1 ArbZG angewendet.

Im Manteltarifvertrag Nr. 14 (in der überarbeiteten Fassung vom 12. Mai 2005)

§5 Wöchentliche Arbeitszeit

(1) Die Gesamtarbeitszeit beträgt über einen Bezugszeitraum von 18 Monaten durchschnittlich 37,5 Stunden pro Woche ausschließlich der Pausen.

(2) Im Ausnahmefall kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass am Ende des Bezugszeitraumes nicht ausgeglichene Stunden in den darauf folgenden Bezugszeitraum übertragen werden können.

Da heute bereits fast jeder Mitarbeiter der Technik durch die vielen verschiedenen Arbeitszeitmodelle und den oft kurzfristig auftretenden erhöhten Arbeitsanfall sehr flexibel reagieren muss, kann von der starren 37,5 Stunde keine Rede mehr sein.

Wo mag es mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und deren Durchführung geben, als bei Lufthansa Technik?



Jörg Thaysen

Vorsitzender
Arbeitszeitausschuss

AEI Kongress

vom 6.10. bis 09.10.2005 in Bled, Slovenien

Dieser jährliche Kongress beschäftigt sich mit Themen der Flugzeugtechnik, Behördenvorschriften und deren Auslegung, mit den Menschen in und um die Abfertigung, Wartung und Überholung von Flugzeugen und der Politik der Konzerne.

Nach der Begrüßung durch den Präsidenten werden neue Mitglieder willkommen geheißen und Vereinigungen/Gewerkschaften vorgestellt, die einen Aufnahmeantrag gestellt haben.

Mit Bedauern wird festgestellt, dass die Vertreter der STAM-Marocco nicht anwesend sind. Die Royal Air Maroc wird bestreikt. Dieser Streik ist – für unser Land undenkbar – politisch motiviert. Die STAM hat sich neu gegründet und ihre Mitglieder sind aus der staatlichen Gewerkschaft ausgetreten. Seither leiden die STAM Mitarbeiter unter dem Druck der Regierung und der Royal Air Maroc. Durch diesen Streik wollen die STAM Mitglieder demokratische Grundrechte (Bildung einer Gewerkschaft) durchsetzen.

Da das Programm auf diesem Kongress sehr umfangreich ist, wird auf die Einhaltung der Tagungsdisziplin hingewiesen.

Offene Fragen der Tagung (AEI Kongress 2004 in Paris) werden erörtert und durchgearbeitet.

Die ALEA (Gross Britannien) stellt den Antrag, die Wahl des Präsidenten bei der es im Vorfeld zu Unmutsäußerungen kam, neu zu überdenken. Die Mehrheit der Delegierten stimmte zwar dem Einwand zu, hielten die Wahl aber für rechtens.

Nach dem Bericht des Schatzmeisters wird dieser entlastet. Das Budget 2006 wird vorgestellt.

Es folgen Berichte über Vorfälle im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen. Hierzu wird angeregt, dass die AEI einen Fond aus Überschüssen und Spenden anlegt, der finanzschwache Organisationen bei Arbeitskämpfen unterstützt.

Es folgt der Bericht des Vorstands: John Glynn (USA) berichtet als Gast vom Arbeitskampf einer Gewerkschaft bei North-West Airlines, der von einer zweiten Gewerkschaft bei der North-West Airlines boykottiert wird. Es kommt zu Spannungen und letztendlich zum Scheitern der Gewerkschaftsbewegung bei North-West.

Die Kollegen berichten über einen erfolgreichen Streik bei der JAT. Mit diesem Streik wurde ein Ausgliedern der Technik der JAT verhindert. Hier versuchte der Konzern durch das Einkauf von sieben Mechanikern aus Tunesien den Flugbetrieb aufrecht zu erhalten. Dies misslang jedoch.

Die einzelnen Mitgliedsorganisationen gaben ihre Berichte ab. Hier wurde auch der Wunsch nach einem engeren Informationsaustausch untereinander geäußert.

Unter anderem berichteten die SAS Vertreter über die Forderung der SAS Geschäftsleitung, nach geänderten Releasezeiten der Flugzeuge, welches ein Verstoß gegen EASA Vorschriften ist. Bei Braatens (Norwegen) und SAS ist man besorgt über die Arbeitsvergabe an minderqualifizierte Mitarbeiter von Fremdfirmen.

Der finnische Vertreter berichtet über einen tödlichen Arbeitsunfall an einer B-757 und das skandalöse Verhalten der Geschäftsleitung hierzu.

Es wird eine Arbeitsgruppe gebildet, die ein Informationssystem für AEI-Mitglieder über Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit der Flugzeugops und Wartung publiziert. So soll eine schnelle Informationskette aufgebaut werden, die aufklärt und weitere Unfälle/Zwischenfälle verhindert.

Ein Workshop zur Vereinheitlichung der Tankbegehungsvorschriften wird gegründet.

Es folgen Berichte über Human Factor Schulung, moderne Unfallforschung und neue Technologien im A380.

Hier erachte ich es als denkwürdig, dass Airbus die Typenschulung in Zusammenarbeit mit der Lufthansa und der Air France auf fünf Tage festlegen will, vorausgesetzt man hat eine Qualifikation auf den Mustern A320 oder A340.

Bei dieser Aussage des Airbusmitarbeiters habe ich mich leider ob der Überheblichkeit der Firma Airbus über die Wartung an der Flotte A320/340/380 verärgert geäußert.

Bei der Wahl des „Boards“ werden alle Mitglieder in ihrem Amt bestätigt.

Der Präsident schließt die Versammlung am 9.10.05 und fasst eine erfolgreiche Tagung in seinem Schlusswort zusammen.



Günter Veith

Verordnung der Europäischen Gemeinschaft No. 1138

oder „wie wir alle sauber werden sollen“



Noch ist sie nicht in aller Munde aber spätestens zum 01.01.2006 wird sie das ganz bestimmt sein.

Diese Verordnung stützt sich auf die EU 2320 aus dem Jahr 2002, in der die gemeinsamen Vorschriften für die Sicherheit in der Zivilluftfahrt in der Europäischen Union festgelegt sind.

Durch die EU 1138 werden die sensiblen, sogenannten „sauberen“ Teile der Sicherheitsbereiche auf einem Airport festgelegt und somit definiert. Das gesamte dort arbeitende Personal incl. der Flugbesatzung und der mitgeführten Gegenstände müssen beim Betreten dieser sauberen Bereiche durchsucht werden wie es heute schon mit Passagieren geschieht.

In diesem sensiblen Bereich darf keine kontrollierte, (saubere) Person mit einer nicht kontrollierten, (unsauberen) Person zusammentreffen. Ab dem Januar 2009 darf dann auch kein kontrolliertes Gepäck (sauber) mit unkontrollierten Personen (unsauber) in Berührung kommen. Da könnte ja ein Virus übergreifen...

Damit auch jeder begreift, warum das so sein muss, entwickelt die zuständige Behörde ein „nationales Schulungsprogramm für Luftsicherheit“. Diese Schulung soll zu einem erhöhten Sicherheitsbewusstsein beitragen und wird es in Form einer Erstunterweisung, geben, gefolgt von späterer Auffrischungsschulung.

Ich könnte nun noch weiter in dem Unsinn schwelgen, schließlich gibt es noch allerlei niedliche Details des Regelungswahns, aber es ist wie es ist.

Diese EU Verordnung muss man offenbar wie „Gottgegeben“ hinnehmen.

Zur Historie:

Nach dem 11. September gab es erste Auflagen (z.B. ZUP...). Aber das, was jetzt in der EU-Verordnung niedergeschrieben und im Europäischen Parlament abgestimmt wurde, schießt über das Ziel hinaus.

Ziel sollte sein, weitere Anschläge zu vermeiden. Dass man nun die Terroristen ausgerechnet und vorrangig unter den Mitarbeitern

der Luftfahrtunternehmen und Flughäfen vermutet, ist gänzlich unverständlich, schließlich sind diese Mitarbeiter bereits „per ZUP“ regelmäßig sicherheitsüberprüft. Nach den amerikanischen Vorgaben, die Flugzeuge von „unclean Airports“ nicht mehr einreisen lassen zu wollen, folgte blinder Aktionismus. Hier scheint nichts wohlüberlegt.

Auflagen über Auflagen, die zuerst die Unternehmen und dann die Mitarbeiter zu tragen haben werden. Teure Umbauten in den Terminals und weitere Kontrollstellen auf dem Gelände sind die Folge.

Es erfolgt eine räumliche Abgrenzung des Technikgeländes zur Lufthansa Basis. Der Zaun wird nicht zu übersehen sein. Das Technikgelände gehört somit zum sensiblen Bereich.

Die von der EU-Verordnung geforderten Maßnahmen scheinen nicht mehr abwendbar zu sein. Ein Einspruch der Münchner Flughafenkollegen an den Petitionsausschuss des Europäischen Parlaments ist dennoch unterwegs. Ob der aber noch jemanden aufrüttelt, scheint mehr als fraglich.



Anke Hess

A 380-Halle in Frankfurt darf gebaut werden

Es war ein guter Tag für viele hunderttausende Menschen, die direkt oder indirekt mit der wirtschaftlichen Entwicklung des Frankfurter Flughafens verbunden sind.

Durch die Baugenehmigung für die neue Airbus-Werft haben Hessens höchste Richter ein Zeichen gesetzt, wie bedeutend das Gewicht des Frankfurter Flughafens als hessischer wie auch gesamtdeutscher Wirtschaftsmotor einzuschätzen ist.

Der Verwaltungsgerichtshof (VGH) wies Klagen des Bundes für Umwelt- und Naturschutz (BUND) sowie mehre-

rer Städte und Kreise aus der Rhein-Main-Region ab, die Lärm- und Umweltbelastungen durch Bau- und Betrieb der neuen Halle befürchten.

Auch die Bedenken der Kläger gegen die Rechtmäßigkeit des Planfeststellungsbeschlusses wies das Gericht zurück. Das öffentliche Interesse an der Errichtung der 49.000 qm großen Halle am Südrand des Flughafens, die Arbeitsplätze schaffen wird, überwiege die Beeinträchtigung der Umwelt. Einen alternativen Standort gebe es nicht.

Es sei nicht zu beanstanden,

dass die Planfeststellungsbehörde in ihrer Entscheidung Naturschutzbelange dem öffentlichen Interesse untergeordnet und den Bau der Halle erlaubt habe, begründete das Gericht die Entscheidung.

Der BUND hatte moniert, dass mit der Errichtung und Inbetriebnahme der 350 Meter langen, 140 Meter breiten und 40 Meter hohen Halle ein am Flughafen gelegenes Vogelschutzgebiet beeinträchtigt werde.

Für die Halle müssen mehr als 20 Hektar Wald gefällt werden, der laut den Umweltschützern aufgrund seiner

Beschaffenheit besonders wertvoll sei.

Naturschutz ist gut und wichtig, aber es gibt Wichtigeres.

Dies ist sinngemäß der Entscheidung der obersten Verwaltungsrichter zu entnehmen. Eine sehr wichtige Entscheidung, da man in der Vergangenheit öfter den Eindruck haben konnte, die wichtigs-





ten Investitionsentscheidungen würden von Lurchen, Fledermäusen und Hirschkäfern bestimmt.

Keine Entscheidung hat der VGH indes über mögliche Lärmbelastungen getroffen.

Ein unabhängiges Gutachten soll demnächst mit Triebwerksprobeläufen die Beeinträchtigung messen. Lärmschutzaufgaben - wie beispielsweise die Errichtung einer Lärmschutzhalle für Standläufe der Flugzeuge - seien möglich.

Keinen Erfolg vor dem VGH hatten mehrere Eilanträge der Kläger. Sie wollten damit den Hallenbau solange aussetzen, bis das Gerichtsverfahren ganz abgeschlossen ist.

Die Richter bestimmten jedoch, dass der Planfeststellungsbeschluss kraft Gesetz sofort vollziehbar ist. Die Revision der Klagen vor dem Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat der VGH nicht zugelassen.

Ebenso lehnte das Bundesverfassungsgericht in einer Eilentscheidung einen Baustopp für die Wartungshalle des A 380 ab, den ebenfalls der BUND gefordert hatte und räumte der BUND Klage schlechte Erfolgsaussichten ein.

Damit war der Weg frei für die Stationierung von 15 Mega-Jets der Lufthansa und der Ausbau konnte beginnen.

Zwischenzeitlich ist bereits erstmals ein Prototyp des A 380 in Frankfurt gelandet und hat in einer ganzen Reihe von Abferti-

gungstests seine Alltagstauglichkeit erfolgreich bewiesen.

Alles in allem eine Erfolgsgeschichte, die sicherlich dazu beiträgt, dass der Frankfurter Flughafen eine globale Drehscheibe der internationalen Luftfahrt bleiben wird.



Barbara Bleicher,
Geschäftsführerin, VL

Der neue Aufsichtsrat der Lufthansa Technik

Vertreter der Arbeitnehmer:



Dietmar Stretz
stellvertr. AR-Vorsitzender
Gewerkschaftssekretär ver.di



Barbara Bleicher
Geschäftsführerin
Vereinigung Luftfahrt
Rechtsanwältin



Wolfgang Weynell
Director Customer /
Finance Services und Product
Sales Engine Services



Werner Zielina
Vorsitzender Vereinigung Luftfahrt
stellvertr. BR-Vorsitzender Frankfurt



Ulrich Meyer
Betriebsrat Hamburg



Bernd Niklas
Vorsitzender Gesamtbetriebsrat
Lufthansa Technik



Hans-Josef Weilbacher
Vorsitzender Konzernbetriebsrat LHT
Vorsitzender Betriebsrat LHT Frankfurt



Eckhard Lieb
Betriebsrat Hamburg

Vertreter der Anteilseigner:



Stefan Lauer
AR-Vorsitzender
Vorstand Personal Lufthansa AG



Dr. Karl-Ludwig Kley
Vorstand Finanzen
Lufthansa AG



Wolfgang Mayrhuber
Vorsitzender des Vorstandes der
Lufthansa AG



Jobst D. Siemer
Vorsitzender Aufsichtsrat
Exxon Mobil Deutschland



Dr. Rolf Kunisch
Mitglied des Aufsichtsrates der
Beiersdorf AG



Dr. Peter Klaus
Mitglied des Vorstandes der
KfW Bankengruppe



Li Hai
President China Aviation
Supplies Imp. & Exp. Group
Beijing



Dr. Jochen Heizmann
Mitglied des AUDI
Vorstandes

Die Vereinigung Luftfahrt hat sich auf der Seite Arbeitnehmervertreter im neuen Aufsichtsrat der Lufthansa Technik gut positioniert. Wir werden vertreten durch unseren VL-Vorsitzenden Werner Zielina, die Geschäftsführerin Barbara Bleicher und die Mitglieder Hans-Josef Weilbacher und Eckhardt Lieb. Als besonderen Erfolg bewerten wir, dass unsere Geschäftsführerin Frau Barbara Bleicher auf der Gewerkschaftsliste kandidieren konnte.

Barbara Bleicher,
Geschäftsführerin VL

Wenn der Werbemann zweimal klingelt...

„Guten Tag, mein Name ist XY, ich rufe im Auftrag der Firma YZ an. Spreche ich mit Herrn Hagenbucher, Herrn RALF Hagenbucher? Schön, dass ich Sie direkt am Telefon habe.....“

Was hierauf folgt, kennt wohl jeder, der einen Festnetzanschluss sein Eigen nennt: Es folgen wundersame Angebote, ob man denn nicht gerne mal bei Günther Jauch Kandidat in der Sendung sein möchte, ob man denn nicht auch mal im Lotto gewinnen möchte, was mit der angebotenen Systemmethode ja sooooo einfach wäre, ob man Steuern sparen will und so weiter und so fort. Oft geht einem Verkaufsanruf auch ein als Umfrage getarnter Anruf voraus, bei dem getestet wird, ob sich der zu bewerbende überhaupt in Gespräche am Telefon verwickeln lässt. Teilweise machen sich die Verkäufer auch noch nicht einmal die Mühe, selber anzurufen, sondern lassen diese Arbeit durch eine billige Telefonmaschine ersetzen.

Unabhängig von der Qualität der angebotenen Leistung selber, empfindet doch ein nicht ganz unerheblicher Teil der Angerufenen diese Art der Kundengewinnung als lästig und störend. Sofern es nur 1-2 Anrufe pro Woche sein sollten und die Mitarbeiter der Call-Center freundlich sind und auch ein Nein als Antwort akzeptieren, mag das noch in Ordnung sein. Bei teilweise 3-

4 Anrufen seitens unfreundlicher „Drücker“ pro Abend, ist aber ganz schnell die Schmerzgrenze erreicht. Es verbleibt daher bei Vielen ein leicht schales Gefühl und die Frage: Dürfen die das eigentlich?

Die Antwort, die das Gesetz (das Gesetz gegen den Unlauteren Wettbewerb, kurz, UWG) nennt, ist relativ eindeutig: Nein, die dürfen das nicht!

Aggressive Telefonwerbung zur Neukundengewinnung, auch englisch „Cold-Call“ genannt, ist in Deutschland wettbewerbswidrig und damit unzulässig. Dies gilt zumindest dann, wenn der Angerufene ein Verbraucher ist. Etwas anderes kann in Frage kommen, wenn es sich bei den Angerufenen um Geschäftskunden handelt, oder aber sich der Verbraucher in einer bestehenden Geschäftsverbindung mit dem anrufenden Unternehmer befindet. Hier eine genauere Unterscheidung zu treffen, würde den Rahmen allerdings eindeutig sprengen. Festzuhalten bleibt in jedem Falle aber, dass Anrufe von fremden Unternehmen ohne vorherige Einwilligung grundsätzlich unzulässig sind.

Was kann man nun dagegen tun? Problematisch ist in diesem Bereich, dass das UWG dem Verbraucher selber leider keinen eigenen Anspruch auf

Unterlassung zugesteht. Dieser kann sich höchstens aus allgemeinen Regelungen ergeben und ist im Zweifelsfalle eigentlich fast nicht zu beweisen. Schließlich handelt es sich um Telefonanrufe, deren Inhalt sich schnell wahrheitswidrig bestreiten lässt und dann steht Aussage gegen Aussage. Besser ist es da, wenn man sich an einen der großen Verbraucherschützerverbände richtet. Diese sind nämlich ausdrücklich berechtigt, die genannten Ansprüche notfalls einzuklagen. In einem anschließenden Gerichtsverfahren kann man dann als quasi unbeteiligter Zeuge aussagen.

Man sollte daher, sobald sich ein unerwünschter Verkäufer am Telefon meldet, zum Schein auf das Angebot eingehen, sich Name, Unternehmen und Uhrzeit notieren und, wenn möglich, Unterlagen zusenden lassen. Damit gibt man dem Verbraucherschutzverband die notwendige Munition, um gegen den Werber vorzugehen. Als Folge davon hat dieser für gewöhnlich die Kosten der Rechtsverfolgung zu tragen und dann wird es teuer. Was teuer ist, lohnt sich nicht und wird eingestellt und so hört das Überhandnehmende „Bombardieren“ mit Telefonanrufen irgendwann auf.

Ralf Hagenbucher
Rechtsanwalt

Leserbrief

Läuft die Zukunft davon?

Wer bis in den 80iger Jahren bei Lufthansa eine Ausbildung gemacht hat, konnte darauf hoffen, einen Arbeitsplatz fürs Leben zu erhalten.

Die Identifikation mit der Firma war so groß dass, kaum niemand auf die Idee gekommen wäre zu kündigen. Höchstens zur Weiterbildung unterbrach man die Anwesenheit in der Firma.

Durch die Aufteilung in viele Einzelfirmen wurde man dann Mitarbeiter eines Geschäftsfeldes. Das war der erste kleine Stich. Doch die Azubis wurden fast immer übernommen. Die Mitarbeiter zahlten dafür bei den Tarifrunden. Dies wurde auch akzeptiert, denn wer hat keine Kinder?

Seit man die ehemaligen Auszubildenden in die Aviation Power „steckt“, leidet das Gemeinsame mit der Lufthansa. Mit weißen Ausweisen und ungewisser Zu-

kunft stehen sie an den Arbeitsplätzen, an denen Generationen vor Ihnen voll den Platz in der Lufthansa gefunden haben. Dieser Zustand motiviert nicht gerade.

Mit Sorge sehen viele Kollegen dem neuen Entgelt-rahmentarifvertrag entgegen. Seit Jahren wird verhandelt.

Eine Verbesserung für die Jungen ist auch nicht zu erwarten, wenn man sich den Vertrag des Bodenpersonals in der Passage der Lufthansa ansieht. Was unterscheidet am Ende ein Arbeitsplatz bei der Lufthansa Technik, von denen anderer luftfahrttechnischer Betriebe?

Kapazitätsorientierte Arbeitszeit und Lohndrückerei motivieren junge Facharbeiter nicht, Familien zu gründen. Schon jetzt verlassen viele junge Menschen aus anderen Branchen unser Land, um ihr

Glück in Norwegen oder Österreich zu machen. Es sind die Guten die uns verlassen.

Wir alle brauchen eine klare Perspektive. Neue Ideen liefern nur motivierte Mitarbeiter. Wer meint, die Zukunft der Lufthansa Technik liegt außerhalb Deutschlands, soll dies klar sagen und kein böses Spiel mit unserem Nachwuchs treiben.

Mit dem 10000 Mann Betrieb in Deutschland verbal locken reicht nicht. Der Glaube an die Zukunft schwindet bei den Mitarbeitern der Lufthansa Technik.



Hartwig Nehls



Beitrittserklärung

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

Name: _____

Vorname: _____

PLZ: _____

Wohnort: _____

Strasse: _____

Hausnummer: _____

Geb.-Datum: _____

Telefonnummer: _____

Beschäftigt als: _____

E-Mailadresse: _____

Betrieb: _____

Dienststelle: _____

Eintritt ab: _____

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: _____

Vorname: _____

PLZ: _____

Wohnort: _____

Strasse: _____

Hausnummer: _____

Geb.-Datum: _____

Telefonnummer: _____

Beschäftigt als: _____

E-Mailadresse: _____

Betrieb: _____

Dienststelle: _____

Eintritt ab: _____

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 abbuchen zu lassen und erteile hierzu - jederzeit durch mich widerruflich - Vollmacht

Kontonummer _____

bei: _____

in: _____

BLZ: _____

Kontoinhaber: _____

Datum: _____

Unterschrift

Impressum

Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für 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:

Barbara Bleicher, Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Anke Hess, Frank Schott, Detlev Witt

Adresse:

Vereinigung Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Gross-Gerau, Telefon:06152/82699, Telefax: 06152/3049

Email: office@vluftfahrt.de, Internet: www.vluftfahrt.de, Eintragung bei Amtsgericht Gross-Gerau: VR 912

Druckerei: Chmielorz GmbH, 65205 Wiesbaden Nordenstadt, Ostring 13 Tel.: 06122/770901, Fax: 01622/7709181