

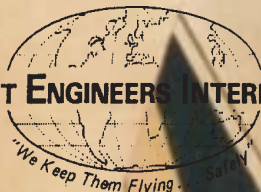
VEREINIGUNG
LUFTFAHRT



INFO

August 2004

AIRCRAFT ENGINEERS INTERNATIONAL



Herausgegeben von der Vereinigung Luftfahrt e.V.

64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4

Telefon: 06152/32699 Telefax: 06152/3049

gegründet 1975

Seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International)

www.vluftfahrt.de



brutalst möglich....

- **Kündigungen bei Condor**
- **Bedrohung von Arbeitsplätzen bei CCT (vielleicht noch abwendbar...)**
- **ultimative Forderungen der Geschäftsleitung im Service-Center in Kassel**

Diese Stichworte geistern seit geraumer Zeit durch die ehemals so ehrenwerte und auf Konsens bedachte Lufthansagesellschaft.

Was ist geschehen?

Will unser Management die Gunst der Stunde nutzen?

Noch vor nicht all zu langer Zeit war es gute Tradition, die Probleme im Konzern mit den Gewerkschaften zu besprechen und nach Lösungen zu suchen.

Offenbar glaubt man bei unserem Arbeitgeber, man könne diesen bewährten Konsens dadurch aufrecht erhalten, dass man keinen "Generalangriff" auf den Kern der Lufthansa unternimmt, sondern an allen "Ecken und Enden" des Tarifvertrages mit unsäglichen Diskussionen, um beispielsweise die 40 Stundenwoche, beginnt.

Besonders massiv ist dies am Beispiel unseres Service-Centers in Kassel zu beobachten. Dort wird kurzerhand erklärt, die Kosten müssten um 40 (in Worten: vierzig!) Prozent sinken, ansonsten könne man die bevorstehende Schließung zum 31.12. 04 nicht vermeiden.

Andere Betriebsteile, wie etwa die Condor, richten sich einen Sozialplan ein, der lediglich den Betrieb Condor betrachtet und nur auf „good will – Basis“ versucht, die gekündigten MitarbeiterInnen im Konzern weiter zu vermitteln.

LSG hat schon aus der letzten Tarifschlichtung heraus einen eigenen Sanierungsvertrag abgeschlossen.

Für die CCT wird ebenfalls mit einer Sonderlösung geworben.

Von der bereits „abgewickelten“ LGM (Lufthansa Gebäude Management) spricht schon keiner mehr.

Hat unsere Geschäftsleitung aus der Antike gelernt?

Sagte nicht schon Cäsar:

Teile und herrsche?

Was passiert nämlich, wenn man mit KollegInnen im jeweils nicht betroffenen Betriebsteil über die Probleme des anderen Betriebsteil spricht?

Zunächst Ratlosigkeit... Betroffenheit stellt sich nicht ein – ist man doch nicht betroffen.

Also alles egal – ich bin ja nicht bei LSG, CCT, Condor oder dem Call-Center beschäftigt.

Sollte Cäsar Recht behalten?

Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus den gefährdeten Betriebsteilen „baden nun die Fehler aus“, die ihr Management in der Vergangenheit angestellt hat. Besonders krass zu sehen bei Condor:

Jetzt - endlich und hoffentlich nicht zu spät - besinnt man sich, dass in Deutschland tatsächlich und wirklich niemand Thomas Cook kennt. Condor soll wieder in den Vordergrund treten.

Es hilft aber nichts zu lamentieren, wer so manche Lage verursacht hat. Selbst wenn man einen solchen Manager dafür irgendwie abstruft, „ans Kreuz nagelt“ oder sonstige Grausamkeiten sich ausdenkt – die heutige Situation bleibt wie sie ist.

Der „kleine Mann“ kann's bezahlen.

Um wenigstens für die Zukunft vor so manchem Übeltäter im dunklen Tuch, die sich gern mit einem Laptop, gefüllt mit hunderten von

Powerpoint-Charts, schmücken, geschützt zu werden, müssen sich auch die MitarbeiterInnen nach neuen Formen der Mitbestimmung umsehen.

Die klassischen Mittel scheinen offenbar nicht mehr allein auszureichen. Der Hinweis auf die ansonsten verloren gehenden Arbeitsplätze wird zum „Totschlagargument“ schlechthin.

Wir sollten möglichst schnell darüber nachdenken, wie wir in den Bereich der wirtschaftlichen Mitbestimmung hineinkommen.

Eine entscheidende Rolle kommt in Aktiengesellschaften dem Aufsichtsrat zu. Gelänge es nun, dass wenigstens alle Lufthansa-MitarbeiterInnen Ihre Stimmrechte zusammenlegen würden, wäre schon sehr viel erreicht.

Eines schönen Tages könnte es sogar gelingen, wenigstens einen Sitz auf der Anteilseignerbank im Aufsichtsrat zu bekommen. Die Einflussmöglichkeiten über eine solche, „erkaufte“ Form der Mitbestimmung wären riesig.

Es wird wirklich Zeit, dass etwas geschieht, bevor sich die Arbeitgeber weiterhin gegenüber den MitarbeiterInnen „brutalst möglich“ benehmen.



Werner Zielina
VL-Vorsitzender

Was geht denn hier ab?

Jeden Tag werden neue Nachrichten unter das Volk gebracht.

Da sollen die Subventionen nach der Rasenmähermethode abgebaut werden.

Die Streichung der Eigenheimzulage und der Pendlerpauschale sollen zum Wohlstand der Bundesrepublik Deutschland beitragen.

Hochrangige Politiker fordern mehr Arbeitszeit bei gleichem Lohn, was einem Rückfall in die Zeit des Frühkapitalismus gleich kommt. Man nimmt in Kauf, dass dieser Weg noch mehr Arbeitslose bringt, da sich die Unternehmen von den dann überzähligen Mitarbeitern trennen.

Auch die Zuschläge der Arbeitnehmer sind in den Blick der Politiker und Unternehmer gefallen und sollen nach deren Wünschen abgeschafft werden. Am besten wäre auch noch, den gesamten Lohn zu kürzen.

Der Aufbau Ost wird von denen bezahlt, die in die sozialen Kassen einbezahlen. Und damit nicht genug, sollen diese Beitragszahler auch noch Einschnitte in den Sozialleistungen hinnehmen, weil angeblich nicht genügend Geld vorhanden ist.

Die Rentner werden zur Kasse gebeten, obwohl Gelder aus der Rentenkasse in den Osten transferiert werden.

Wie viel Geld wurde seit 1990 schon aus den Sozialkassen entnommen? Was hätte man mit diesem Geld alles anfangen können, wäre es früher in einem

Fond angelegt worden. Aber man ist ja bescheiden geworden. Gegen diese Zahlungen wäre nichts einzuwenden, wenn sich die Unternehmer am Aufbau Ost in gleichem Maße beteiligen würden.

Politiker und Unternehmer jede Woche ein Schwein durchs Dorf treiben. Wenn es immer das selbe Schwein ist, wird es bald nur noch aus Haut und Knochen bestehen, genau wie unser Sozialstaat.

Von der sozialen Marktwirtschaft hat man sich, scheinbar, schon längst verabschiedet.

Durch das Lohn- und Sozialgefälle innerhalb Europas wandern die Betriebe in die Länder ab, in denen sie weniger Steuern und soziale Abgaben haben. Man würde sich auch nicht davor scheuen, seine Produktionsstätte ins kommunistische Nord-Korea zu verlegen, wenn dies so ohne Weiteres möglich wäre.



Aktienbetriebe werden auf EBITA, EBITAplus und Shareholder Value zusammen gestrichen. Es scheint nicht mehr von Interesse zu sein, was diese Betriebe eigentlich produzieren. Dies spiegelt sich auch an der Börse wieder.

Betriebe, die zweistellig wachsen, verlieren an ihrem Aktienwert, weil der Ölpreis gestiegen ist.

Dies soll als Grund dienen, einschneidende Veränderungen in den Tarifverträgen vorzunehmen und einen Großteil der tarifvertraglichen Bestandteile über den Weg der Betriebsverfassung nur noch mit den Betriebsräten zu verhandeln.

Somit sind diese leichter zu erpressen. Eines der Hauptdrohpotentiale ist der Abbau bzw. die Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Ausland.

Aber auch die Schaffung von Low Cost Arbeitsplätzen hat den Bedarf der Unternehmer nach noch mehr Profit nicht stillen können. Es wird nur noch betriebswirtschaftlich und nicht mehr volkswirtschaftlich gedacht. Nur so ist zu erklären, dass

Es gibt keine Berührungsängste, Hauptsache der Profit stimmt. Da gibt es wirklich noch Politiker, die glauben, dass den Menschen in solchen Ländern damit geholfen wird, wenn mehr Unternehmen dort produzieren lassen.

Man darf gespannt sein, was die Zukunft für den Arbeitnehmer noch bringt.



Reinhard Bind

Öfter mal was Neues

Lufthansa hat, man glaubt es kaum, die Geschäftsreisenden entdeckt. Über Jahre wurde dieser Personenkreis vernachlässigt, nun feiert man das Richtfest für ein Gebäude am Flughafen Frankfurt, welches nur für „Premium- und First-Classpassagiere gebaut wurde. Hier soll diese Kundengruppe versorgt und umsorgt werden. Die Lounge ist nicht mehr gut genug.

Im Interkontbereich wurden neue Sitze angeschafft und das Angebot verbessert. Im Kontbereich bleibt ein Platz neben dem Businesspassagier frei. Der Sitzabstand im Flugzeug wird verkleinert um mehr Businesspassagiere aufzunehmen, was logisch ist, da man durch die freien Plätze Kapazitäten verliert. Der Umlauf der Flugzeuge wird gestrafft, um rechnerisch mehr Flugzeuge einzusetzen um den verlorenen Platz zu kompensieren. Warum da noch der Bezug des Sitzes zurück in Stoff gewechselt wurde, ist mir nicht verständlich. Dieser Versuchsumbau hat die Lufthansa ca. 12 Mio gekostet, um vom Kunden zu erfahren, dass das „nicht das Gelbe vom Ei“ war. Und dann auch noch Stoffsitzebezüge!! Hat da einer geschlafen oder seine Hausaufgaben nicht gemacht?? Warum hat wohl Lufthansa vor Jahren auf Ledersitzebezüge gewechselt?

Aus Kostengründen !

Die Stoffbezüge kosteten Millionen für Reinigung und mussten vorher demontiert werden. Lederbezüge konnten im Flugzeug mit einem nassen Tuch abgewischt werden, spart eine Menge. Ist doch logisch oder sollte das eine ABM Maßnahme für die Technik sein?

Man darf nur hoffen, dass der zuständige Mitarbeiter an der Weiterentwicklung seiner Karriere außerhalb des Unternehmens nicht gehindert wurde.

Da man sich immer andere zum Vorbild nimmt, hier ein Beispiel:

Swiss Air hatte vor Jahren als eine der ersten die dritte Klasse an Bord ihrer Maschinen eingeführt, weil mit der ersten und der zweiten Klasse nicht genügend Geld eingeflogen wurde. Auch Lufthansa stellte fest, dass allein mit der ersten und der zweiten Klasse nicht genug verdient werden kann. Man wollte nicht länger die Airline für Geschäftsreisende sein. Der damalige Vorstand erkannte, dass nur durch die Eröffnung einer dritten Klasse bei Lufthansa das nötige Geld in die Kassen gespült wird.

Nach Jahrzehnten stellte die Swiss Air fest, dass die erste Klasse nichts bringt und baute sie aus ihren Maschinen aus. Das Angebot für die zweite Klasse wurde erhöht. Nun ist Swiss Air vom Markt verschwunden und die Reste kämpfen ums Überleben. Auch bei Lufthansa hat man diesen Weg eingeschlagen. Auf manchen Maschinen gibt es keine erste Klasse mehr.

In der dritten Klasse soll weiter eingespart werden. Das Serviceangebot an Bord soll weiter verkürzt werden. Dadurch spart man zwar an Arbeitsplätzen bei der Tochter LSG aber es bringt keine neuen Passagiere in die Lufthansa Flugzeuge. Im Gegenteil, die Zahlen für Innerdeutsche und Europaflüge zeigen etwas anderes.

Wenn ich den Passagier der dritten Klasse behandle wie einen Passagier einer Low Cost Airline, dann darf ich mich nicht wundern, wenn dieser Passagier auch zu einer Low Cost Airline abwandert.

Gerade jetzt müsste mit einer Erhöhung des Angebotes bei dem Passagier „Flagge gezeigt“ werden, der mir das Flugzeug füllt und Geld in die Kasse bringt.



Reinhard Bind

Ein Fortsetzungsroman - Hartz IV

Wer nicht auf Hartz V warten möchte, um sich erst dann damit zu beschäftigen.
Hier die grundlegenden Änderungen durch Hartz IV.

Eine Fortsetzung des Artikels VL-Info Dezember 2003.

Arbeitslosengeld (Sozialgesetzbuch- SGB III)

Durch Neuregelungen im SGB III ergeben sich folgende Änderungen:

In der Arbeitslosenversicherung wird die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld grundsätzlich auf 12 Monate beschränkt. Für Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr ist eine Begrenzung auf höchstens 18 Monate vorgesehen.

Mit der Verringerung der Anspruchsdauer soll weiteren Beitragssteigerungen bei der Arbeitslosenversicherung vorgebeugt werden. Das Verfassungsrecht garantiert für die Änderungen im SGB III einen Vertrauensschutz von 25 Monaten, so dass das neue Recht für das Arbeitslosengeld erst auf Ansprüche anwendbar sein soll, die zu Beginn des Jahres 2006 entstehen.

Das Arbeitslosengeld entspricht nach wie vor der auch heute gezahlten Versicherungsleistung. Seine Höhe richtet sich nach dem Einkommen der vor der Arbeitslosigkeit vergangenen 12 Monate, die Bezugsdauer hing bisher auch vom Alter der Arbeitslosen ab. Nun jedoch wird es nur noch 12 Monate gezahlt. Weiterhin bis zu 18 Monate kann aber Arbeitslosengeld bekommen, wer älter als 55 Jahre ist.

Einen Anspruch hat, wer vor der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate innerhalb von zwei Jahren in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung war. Sonderregelungen für Wehr- oder Zivildienstleistende und Saisonarbeiter sind mit den Neuregelungen entfallen. Alle Wehr- oder Zivildienstleistenden werden jetzt arbeitslosenversichert.

Eine weitere Neuregelung betrifft den Extra-Verdienst neben dem Bezug der Versicherungsleistung. Bisher durften Arbeitslose bis zu 20 Prozent zum Arbeitslosengeld hinzuverdienen. War dieser Nebenverdienst höher, wurde die Differenz von der Unterstützung abgezogen. Jetzt dürfen alle Arbeitslosen maximal 165 Euro im Monat extra verdienen.

Arbeitslosengeld II (Arbeitslosen- und Sozialhilfe)

Das so genannte Arbeitslosengeld II ersetzt ab 1. Januar 2005 die bisherige Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe (siehe auch Sozialgeld). Diese Leistung erhalten arbeitslose, aber erwerbsfähige Menschen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben oder deren Anspruch abgelaufen ist. Arbeitslosengeld II bekommt auch, wer bislang Sozialhilfe bezogen hat und arbeitsfähig ist.

Im Gegensatz zur Arbeitslosenhilfe ist das Arbeitslosengeld II nicht mehr vom früheren Verdienst der Betroffenen abhängig und wird auch nicht mehr von der Arbeitslosenversicherung getragen. Es wird als Fürsorgeleistung, wie die Sozialhilfe, nach Regelsätzen von 345 Euro im Westen und 331 Euro im Osten berechnet. Leben in einem Haushalt zwei Bedürftige, erhält jeder 90 Prozent dieser Summe. Die Bundesländer können wegen einer Öffnungsklausel diese Beträge aber nach regionalen Gesichtspunkten über- oder unterschreiten.

Zum Arbeitslosengeld II gehört eine Pauschale von 48 Euro für Kleidung und Möbel. Dafür fallen Geld- und Sachleistungen weg, die bislang beim Sozialamt beantragt werden konnten. Auch ein Wohngeld kann nicht mehr extra beantragt werden, da es in die Berechnung der neu-



en Unterstützungsleistung einfließt.

Ob indes überhaupt gezahlt wird, soll auch vom Einkommen des Lebenspartners abhängen. Eigene finanzielle Reserven müssen aufgebraucht werden. Es soll jedoch einen Grundfreibetrag von mindestens 4100 Euro bis maximal 13.000 Euro (200 Euro pro Lebensjahr) geben. Zusätzlich soll in der gleichen Höhe Vermögen geschützt werden, das zur Altersvorsorge gedacht ist. Ebenfalls nicht angetastet werden soll Vermögen, das aus staatlich geförderter Vorsorge entsteht, soweit es nicht vorzeitig verwendet wird. Auch Betriebsrenten sowie selbst genutztes Wohneigentum werden nicht angerechnet. Das Geld muss jedoch in jedem Fall bis zum Antritt des Ruhestands vertraglich gebunden sein.

Darüber hinaus wird nicht als Vermögen berücksichtigt: Ein angemessener Hausrat, ein angemessenes Kraftfahrzeug, Vermögen in angemessenem Umfang, wenn der Betroffene oder sein Partner von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind und Vermögen, dessen Verwertung unwirtschaftlich wäre.

Der Bund will das Arbeitslosengeld II komplett selbst finanzieren und damit die Kommunen von der bisherigen Sozialhilfe entlasten.

Versicherungsleistungen

Alle Arbeitslosengeld-II-Empfänger werden kranken-, pflege- und rentenversichert. Dafür zahlt der Bund für jeden Berechtigten pauschal 110 Euro Kranken- und 13 Euro Pflegeversicherung. Ausnahmen bilden diejenigen, die bereits familienversichert sind. Für den Mindestbetrag der gesetzlichen Rentenversicherung werden 78 Euro monatlich überwiesen. Wer nicht in die gesetzliche Rentenkasse einzahlt, erhält einen entsprechenden Zuschuss in gleicher Höhe. Da bisher nicht alle Sozialhilfe-Empfänger rentenversichert sind, ergibt sich für diese Gruppe eine Verbesserung.

Kinder und Alleinerziehende

Bei der Sozialhilfe gab es für Kinder und Jugendliche bisher vier Kategorien zur Berechnung der Beihilfen. Beim Arbeitslosengeld II/Sozialhilfe gibt es nur noch zwei: Kinder unter 14 Jahren erhalten künftig generell 60 Prozent des Regelsatzes (bisher 50 bzw. 55 Prozent). Das sind etwa bei allein Erziehenden 15 Euro (West) bzw. 14 Euro (Ost) mehr im Monat. Für Kinder, die 14 Jahre und älter sind, gibt es 80 Prozent des Regelsatzes.

Wegen der besonderen Belastung bei Alleinerziehenden wird auch weiterhin zusätzlich ein Mehrbedarfzuschlag gezahlt. Anspruch darauf haben, wie bisher, werdende Mütter, aber auch Alleinerziehende mit einem Kind ab sieben Jahren und solche mit mehreren Kindern, die wegen des Alters der Kinder bisher keinen Anspruch auf den Zuschlag hatten.

Übergangsregelung

Für viele Langzeitarbeitslose bedeutet die Reform weniger Geld. Deshalb sollen für diejenigen, die 2004 betroffen sein werden, zwei Jahre lang Übergangsregelungen gelten. Das heißt, ein Alleinstehender erhält im ersten Jahr monatlich einen Zuschuss von 160 Euro, im zweiten Jahr von 80 Euro. Ehepaare bekommen die doppelte Summe. Kinder erhalten je 60 Euro. Nicht klar ist, ob die Kinder-Beträge für beide Jahre gelten.

Zumutbarkeit

Arbeitslosengeld gibt es für Langzeitarbeitslose in voller Höhe nur, wenn sich der Arbeitsfähige ernsthaft um Arbeit bemüht und keinen angebotenen, legalen Job ablehnt. Die bisherigen so genannten Zumutbarkeitsregeln werden weitgehend aufgehoben.

Anreize und Sanktionen

Wer wieder Arbeit bekommt, kann unter Umständen einen zeitlich befristeten Zuschuss, das so genannte Einstiegsgeld, bekommen. Ob und in welcher Höhe es gewährt wird, entscheidet der „Fallmanager“, also der zuständige Mitarbeiter der Arbeitsagentur, dem früheren Arbeitsamt, in Abhängigkeit auch von der Höhe des Lohns. Macht sich ein Arbeitsloser selbstständig, hat er in der Zeit nach der Existenzgründung einen Anspruch auf Überbrückungsgeld.

Wer zugewiesene Erwerbstätigkeit ablehnt oder sich selbst zu wenig um einen neuen Job kümmert, muss mit Sanktionen rechnen. So werden in einem ersten Schritt 30 Prozent der Regel-Leistung gestrichen. Bei Jugendlichen unter 25 Jahren kann für die Dauer von drei Monaten das Arbeitslosengeld II ganz gestrichen werden. Versäumt ein Arbeitsloser die Meldefrist, kann auch das dazu führen, dass nicht gezahlt wird.

Vermittlung

Die Empfänger von Arbeitslosengeld II werden grundsätzlich von den Arbeitsagenturen betreut. Dort soll jeder Mitarbeiter nur noch 75 Arbeitsuchende betreuen. Die Bundesregierung rechnet damit, dass zusätzlich 11.800 Betreuerstellen geschaffen werden müssen. Hat ein Arbeitsloser sechs Monate nach Beginn der Arbeitslosigkeit noch immer keine Arbeit, kann er verlangen, dass eine private Agentur mit seiner Vermittlung beauftragt wird.

Berufliche Aus- und Weiterbildung

Ab 2004 gilt, dass Arbeitslose, die sich auf eigene Kosten beruflich weiterbilden, unter Umständen weiter Leistungen von der Agentur für Arbeit erhalten können. Bedingung ist in jedem Fall, dass der Arbeitsvermittler der Teilnahme an der Weiterbildung vorher zugestimmt hat.

Für eine von der Agentur für Arbeit geförderte berufliche Aus- und Weiterbildung erhalten Teilnehmer künftig eine Fahrtkostenpauschale, unabhängig vom genutzten Verkehrsmittel. Ab dem 1. Januar 2004 gibt es für jeden vollen Kilometer des Weges zwischen Wohnung und Bildungsstätte für die ersten zehn Kilometer 0,36 Euro. Für jeden weiteren Kilometer bekommen Teilnehmer 0,40 Euro. Die Entfernung wird nach der kürzesten Straßenverbindung berechnet.

Wer künftig in einer ABM beschäftigt ist, zahlt keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung mehr. Daher besteht aber auch nicht mehr Anspruch auf Arbeitslosengeld. Für alle, die vor dem 1. Januar in einer ABM gearbeitet haben, gibt es Übergangsregelungen.

ABM

Die ABM-Kräfte werden künftig je nach Qualifikation nur noch eine pauschale Förderung bekommen. Alter und Berufserfahrung spielen damit keine Rolle mehr. Bisher wurde der ABM-Lohn nach dem BAT berechnet. Zudem müssen die ABM-Kräfte keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Die Zahlung hatte bislang das Arbeitsamt für die Arbeitslosen übernommen. Die Folge ist, dass sie nach Ablauf der ABM keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr haben und nur noch das geringere Arbeitslosengeld II erhalten.

Die Strukturanpassungsmaßnahmen von Ländern und Kommunen (SAM) soll es in Zukunft nicht mehr geben. Die SAM-Projekte werden gegebenenfalls durch ABM ersetzt.



Barbara Bleicher
Geschäftsführerin VL

Arbeitsrecht aktuell

WICHTIGE NEUERUNGEN IM ARBEITSRECHT

Kündigungsschutzgesetz

Viele der Änderungen, die zum 01.01.2004 in Kraft getreten sind, waren bereits in der Zeit von Oktober 1996 bis Dezember 1998 geltendes Recht.

Seit Anfang des Jahres ist der Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes teils eingeschränkt, teils flexibilisiert. Der Gesetzgeber will damit in kleinen Unternehmen mehr Beschäftigung erreichen. Bislang war das Kündigungsschutzgesetz auf Betriebe anwendbar, in denen in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind. **Nach der Neuregelung findet das Gesetz erst bei mehr als zehn Arbeitnehmern im Betrieb Anwendung.** Allerdings behalten Arbeitnehmer, die am 31.12.2003 nach der alten Regelung Kündigungsschutz hatten, ihre bisherige geschützte Stellung (§ 23 Abs. 1 Satz 3 Kündigungsschutzgesetz).

Neu eingestellte Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen werden auf diesen Schwellenwert nicht mehr angerechnet (§ 23 Abs. 1 Satz 4 Kündigungsschutzgesetz). Den Unternehmen soll es dadurch erleichtert werden, zusätzlichen Arbeitskräftebedarf zu decken ohne dadurch in den Kündigungsschutz hineinzurutschen. Unternehmen können künftig also Arbeitnehmer befristet einstellen, ohne – bei Überschreitung von zehn Arbeitnehmern – automatisch das Kündigungsschutzgesetz beachten zu müssen. Diese Regelung soll zunächst bis zum 31.12.2008 erprobt werden.

Für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen sind ausschließlich vier Kriterien maßgeblich.

Sie lauten:

- **Dauer der Betriebszugehörigkeit**
- **Lebensalter**
- **Unterhaltungspflichten**
- **Schwerbehinderung**

Die Wertigkeit dieser Sozialdaten kann in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag festgelegt werden. Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, kann das Arbeitsgericht die getroffene Sozialauswahl nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüfen. Sind in einem nach dem 31.12.2003 und vor Zugang der Kündigung abgeschlossenen Interessenausgleich die Arbeitnehmer, denen aufgrund der Betriebsänderung gekündigt werden soll, **namentlich bezeichnet, wird im Kündigungsschutzprozess nach § 1 Abs. 5 Kündigungsschutzgesetz vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.**

Zu bedenken ist allerdings, dass sich die Probleme der Sozialauswahl zumeist aus vorgelagerten Fragestellungen, wie beispielsweise: „keine andere Beschäftigungsmöglichkeit“ oder aber die „Bestimmung des Kreises der vergleichbaren Arbeitnehmer“ ergeben.

Die wirklich praktischen Probleme sind dort beheimatet und nicht bei der Anwendung der vier Sozialdaten. Die bisherige Rechtsprechung, wonach der Arbeitgeber schwerbehinderte Arbeitnehmer nur dann in die Sozialauswahl einbeziehen muss, wenn er die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung erhalten hat, soll weiterhin gelten.

Es steht dem Arbeitgeber also faktisch nach wie vor frei, schwerbehinderte Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen.

Nach der Neuregelung sollen zudem die Leistungsträger eines Betriebes bei der Sozialauswahl künftig außen vor bleiben dürfen.

Das Gesetz bestimmt in der neuen Fassung, *dass Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt, bei der Sozialauswahl ausgenommen werden dürfen* (§ 1 Abs. 3 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz).

Schließlich darf bei der Sozialauswahl nun auch die Sicherung (allerdings nicht die Schaffung) einer ausgewogenen Altersstruktur berücksichtigt werden. Die Sozialauswahl ist nach Altersgruppen durchzuführen.

Eine echte Neuerung bringt § 1 a Kündigungsschutzgesetz mit sich. Erstmals wird der Ansatz „Abfindung statt Kündigungsschutzprozess“ vom Gesetzgeber aufgegriffen.

Der Arbeitgeber kann im Falle einer betriebsbedingten Kündigung dem Arbeitnehmer den Hinweis geben, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und auf die Möglichkeit einer Abfindungszahlung (0,5 Gehälter für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit – ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden) hinzuweisen.

Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage, kann er mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am Kündigungsendtermin die Zahlung der Abfindung beanspruchen. Der Gesetzgeber will damit den Anfall arbeitsgerichtlicher Verfahren vermeiden, in denen es in vielen Fällen letztlich nur um die Zahlung einer Abfindung geht. In der Praxis hat sich diese Option bisher nicht durchgesetzt.

Neu ist auch eine einheitliche Klagfrist von 3 Wochen für die Geltendmachung aller Unwirksamkeitsgründe (§ 7 Kündigungsschutzgesetz). Ein Arbeitnehmer, der die Klagfrist verstreichen lässt, kann sich gegen eine Kündigung nicht mehr wehren. Das gilt für alle Kündigungen – also auch dann, wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist.

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Nach der Neuregelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz können Existenzgründer in den ersten vier Jahren nach einer Unternehmensgründung nun unbefristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zu einer Dauer von vier Jahren abschließen (§ 14 Abs. 2 a Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Damit sollen Existenzgründern Anreize zur Einstellung von Arbeitnehmern gegeben werden.



Barbara Bleicher
Geschäftsführerin VL

Leserbrief

Arbeitszeitszenario

Sie ist voll entbrannt, die endlose Diskussion über ein Pro oder Kontra der 40h-Woche.

Viele Befürworter, einige davon im mittleren Management der Lufthansa Technik AG, wünschen sich dieses Instrument bereits alsbald in verschiedensten Konzernbereichen verwirklicht.

Für die einen ist sie der Lösungsweg aus der Misere, eine gesamtwirtschaftliche Katastrophe für die anderen.

Die Befürworter führen ins Feld, dass bei nüchterner Betrachtung auf lange Sicht eine Arbeitsmarktbelebung zustande kommen würde, die Arbeitskosten billiger ausfallen und der eingesparte Lohn könnte abwanderungswilligen Unternehmen zu einem Verbleib am Standort Deutschland verhelfen.

Doch der Schein trügt !

Der Stundenlohn würde bei einer Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich zwar geringer sein, doch die zusätzlichen produzierten Waren und Dienstleistungen müssen auch einen Abnehmer finden. Geschieht dies nicht, ist zu erwarten, dass sogar noch weitere Arbeitsplätze abgebaut statt geschaffen werden.

Die gesamtwirtschaftliche Betrachtung muss aber vor der betriebswirtschaftlichen

Betrachtung stehen.

Angst um Jobverlust, Verunsicherung auf dem Arbeitsmarkt und Kaufzurückhaltung der Endverbraucher sind die Realität. Niemand weiß, was die Zukunft noch für Überraschungen parat hält.

Also wird wieder weiter fleißig gespart.

Eine Wirtschaft lebt aber doch vom Mitmachen !

Im internationalen Lohnstückkostenvergleich geben wir hier in Deutschland eine relativ gute Figur ab.

Bei der Nettolohnbetrachtung gibt zwar die Bundesregierung durch die Steuern und Abgaben weitestgehend den politischen Fahrplan vor, trotzdem tragen aber alle Unternehmen bei der Lohngestaltung zum Fortbestand eines gesunden Absatzmarktes mit guten Gewinnerwartungschancen bei.

Es muss allen bewusst werden, dass längere Arbeitszeiten nicht zu mehr Arbeit und Arbeitsplatzschaffung führen, sondern dazu, dass weniger Menschen zum Erhalt aller Systeme mehr arbeiten müssen.

Es wäre einfach töricht zu glauben, dass durch die Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich längerfristig Arbeitsplätze entstehen, wenn gleichzeitig alle weniger im

Portemonnaie haben.

Dies wäre einfach nur eine Lohnumverteilung, die unterm Strich niemandem auf Dauer nützt!

Für uns Lufthanseaten könnte eine Arbeitszeitverlängerung mit Griff in die Lohntüte auch anders aussehen:

Nach den Jahren der Welterkundung per Flugzeug, könnte die Reise durch heimische Gefilde oder auch der Urlaub auf Balkonien die Sparrunde einläuten.

Sollte das Produkt „Fliegen und Freiheit über den Wolken“ selbst von Lufthanseaten spärlich genutzt werden, wäre dies wohl das falsche Signal für die Vielfliegerwelt und würde doch eher mit Verwunderung als falsches Aushängeschild aufgenommen werden.

Löhne sind eben nicht nur Kosten, sondern auch Nachfrage und Absatzmarkt!

Eine Meinung von

Jörg Deike

LGM in Memoriam.

Nichts konnte sie retten, nicht einmal das Wort Jürgen Webers.
Die LGM sollte zu 51% in der LHT verbleiben. (auf Dauer...)

Wir denken an die Aktionen Charley Köhlers, Sitzstreik vor Kantine II in Hamburg, Solidarschreiben von ötv, DAG, Vereinigung Cockpit, UFO, und last not least der Vereinigung Luftfahrt. Alle Aktionen haben den Niedergang nur aufgeschoben. Nun hat man die Kollegen und ihren Arbeitsplatz verkauft.

Eine Mahnung an jeden Lufthanseaten, wie schnell man zu einem weißen Ausweis kommt. Das Motto der Protestaktionen war: "Heute wir morgen Ihr!" Düster ahnt man, was noch alles mit uns veranstaltet wird.

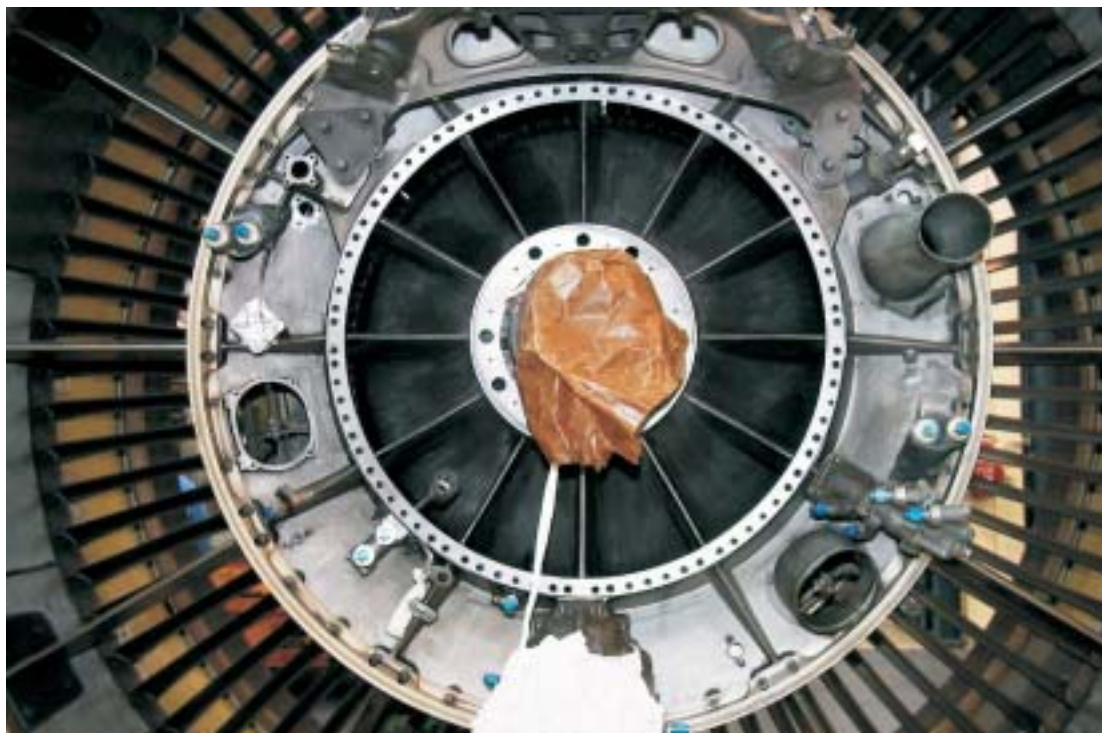


Hartwig Nehls

Endlich gehts weiter!

Am Montag, dem 9. August 2004, wurden in Hamburg die Gespräche um die Einführung einer neuen Vergütungsstruktur erneut aufgenommen. "Eigentlich" sollten die Verhandlungen ja am 30. Juli 2003 schon beendet sein. Große Meinungsverschiedenheiten und eine nicht zu übersehende Krise in der Luftfahrt haben jedoch einen großen Anteil an der Verspätung. Wie dem auch sei, so hat doch die Arbeitgeberseite bestätigt, dass es einen Schlichtungsspruch gibt, der ein zu verteilendes Gesamtvolumen von 5,2 Millionen Euro vorsieht. Dieses Volumen gilt es nun von der Tarifkommission "abzuholen". Schließlich rechnet die LHT bereits seit Januar 2003 damit und muss auch die entsprechende Summe vorhalten. Einige Kernbereiche, in denen diese Summe verteilt werden könnte, wurden in dieser Runde gestreift. Es soll nun ein Zeitplan vereinbart werden, in welchem man die Verhandlungen zu einem Ergebnis führt. Mittlerweile fallen nämlich selbst altgedienten Tarifkommissionsmitgliedern keine plausiblen Erklärungen mehr für die erhebliche Verzögerung ein.

Werner Zielina
VL-Vorsitzender





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

Krankenkasse: _____

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

Diese Daten werden EDV-mäßig gespeichert

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, Bernd Michel, Heinz-Werner Langendörfer, Waldemar Becker, Frank Schott

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

Gesamtherstellung: Chmielorz GmbH, 65205 Wiesbaden Nordenstadt, Ostring 13