

VEREINIGUNG
LUFTFAHRT

INFO

März 2001



Herausgegeben von der Vereinigung Luftfahrt e.V.

64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4

Telefon: 06152/82699 Telefax: 06152/3049

gegründet 1975

Seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International)

Was erwartet uns ?

Die bereits einmal verlängerte Vereinbarung Bestandsschutz läuft am 30.05.2001 aus.

Die einzelnen Unternehmen im Lufthansaverbund rüsten sich für die Zukunft: Condor kauft sich auf dem englischen und französischen Markt ein. Lufthansa Cargo geht einen Unternehmensverbund mit Deutscher Post und DHL ein.

Die LSG verselbständigt sich weiter mit SkyChefs im internationalen Markt.

Auch die Lufthansa Technik richtet sich zunehmend weltweit aus und erzielt auch schon große Teile ihrer Einnahmen im Ausland.

Bei der „Lufthansa-Passage“ möchte man am liebsten die Mitarbeiter der Abfertigung in ein Tochterunternehmen auslagern. Die Stückkosten sollen um bis zu 15 % gesenkt werden.

Eigentlich könnte es dem Mitarbeiter ja egal sein, in welchem Unternehmen er arbeitet, solange dieses Unternehmen der Lufthansa gehört oder die Lufthansa die Mehrheit besitzt. Aber eben nur, wenn die Bestandsschutzvereinbarung weiterhin gültig bleibt.

Sollte Lufthansa aber nicht bereit sein, den Bestandsschutzvertrag zu verlängern, darf man gespannt sein, was dann passiert. Dann könnte die Zeit vorbei sein, in der der einzelne Mitarbeiter denken konnte

„...mich wird es schon nicht treffen“, oder – einer der schlimmsten Mitarbeiterirrtümer – „...die Lufthansa braucht uns, denn ohne uns geht nichts“

Bis heute, dass muss gesagt werden, wurde kein Mitarbeiter entlassen, dessen Arbeitsplatz verschwunden ist. Klar vor Augen halten sollte man sich aber, zukünftig sind alle Leistungen „rund ums Fliegen“ (Passagedienste, Technikleistungen und dgl.) in vermehrter Form „am Markt“ einkaufbar. Die Lufthansa-Technik kauft weltweit Wartungs- und Überholungskapazitäten ein, weil Kapazität am Heimatstandort nicht oder nicht mehr vorhanden ist, oder die Leistung nicht kostengünstig genug erbracht werden kann.

Vermehrt melden sich dunkel gekleidete Herren zu Wort, die erklären, dass die Klammer der konzernweiten Tarifverträge das Wachstum der einzelnen Töchter behindern würde. Abgewandelte oder eigene Tarifverträge seien für das weitere Wachsen von Unternehmen und Töchtern unabdingbar. Nur durch neue und/oder veränderte Tarifverträge könne der Fortbestand manches Unternehmens gesichert werden. Derweil haben einzelne Töchter große Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden, die für die bei LH-üblichen Einstiegsgehälter arbeiten wollen.

Mittlerweile sind zwei verschiedene Gruppen von Lufthansa-

Mitarbeitern in den Unternehmen und Töchtern beschäftigt. Da gibt es viele Mitarbeiter die schon vor der Privatisierung dem Unternehmen Lufthansa angehörten. Manche haben inzwischen einen oder zwei Betriebsübergänge hinter sich. Und es gibt Mitarbeiter die nach der Privatisierung in den Unternehmen eingestellt wurden.

Was geschieht mit den Mitarbeitern, wenn diese nach dem 30.05.2001 wieder in ein anderes Unternehmen ausgelagert werden oder in ein anderes Unternehmen übergehen? Für die älteren unter den Mitarbeitern stellt sich hier z. B. vor dem Hintergrund der Rentendiskussion die Frage der Zusatzversorgung. Hat er nach einem Betriebsübergang nach dem 30.05.2001 noch seine Zusatzversorgung?

Diese Frage bedarf dringend einer Klärung und zwar noch vor dem 30.05.2001! Die Gewerkschaften fordern daher eine Verlängerung der Bestandsschutzvereinbarung.



*Reinhard Bind.
VL - Beiratsvorsitzender*

Gute, alte Zeit ?

Ver.di steht kurz vor ihrer Gründung. Grund genug, die guten, alten Zeiten zu beschwören. Bei Lufthansa gibt es derzeit noch zwei Gewerkschaften, die DAG und die ÖTV. Ende März wird es dann nur noch ver.di, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft geben.

Was passiert in der Luftfahrt? Diese Frage stellen uns unsere Mitglieder in der letzten Zeit schon voller Besorgnis. Gibt es noch unsere liebgewonnene und professionell arbeitende Bundesberufsgruppe Luftfahrt? Bleibt es bei den „kurzen Wegen“ am Airport, oder wandert die Fachgruppenleitung etwa in eine andere große deutsche Stadt ab?

Da sich die Mitglieder nie so recht um „innere Angelegenheiten“ der Gewerkschaft gekümmert haben, war und ist ihnen die Diskussion um Posten und deren Besetzung schon recht suspekt. Sie sehen es immer vom Ergebnis her, oder, wie es ein berühmt berüchtigter Kanzler mal gesagt hat, „...wichtig ist, was hinten dabei herauskommt“. Und im Ergebnis wollen die Mitglieder mindestens die gleiche, gute Vertretung in der tariflichen Arbeit wie in der Ver-

gangenheit. Von daher war es doch die „gute, alte Zeit“. Warum aber, so fragt man sich, sollte das eigentlich alles mit ver.di vorbei sein? Gibt es etwa Gründe anzunehmen, dass man als „Luftfahrt“ in der großen ver.di garnicht wahrgenommen wird?

Der Wunsch der Mitglieder



und natürlich auch der VL ist eine gestärkte Berufsvertretung innerhalb von ver.di.

Warum sollte es nicht möglich sein, die Führung der Berufsgruppe Luftfahrt am größten und mitgliederreichsten Airport in Frankfurt zu halten? Die VL glaubt fest daran, dass sich die Verantwortlichen diesen Argumenten nicht verschließen werden. Auch sollte es wohl

möglich sein, hauptamtliche Mitarbeiter aus der Berufsgruppe Luftfahrt, die in der Vergangenheit durch überzeugend gute Arbeit ihre Verdienste erworben haben durch genauso gut arbeitende Mitarbeiter der verschmelzenden Gewerkschaften zu ergänzen.

Eifersüchtiges „Postengeschlebe“ und Budgetdebatten schrecken Mitglieder geradezu ab. Eine derartige Wachstumsbranche wie die Luftfahrt braucht jede Frau und jeden Mann in der Bewältigung der Probleme die anstehen.

Denn nur mit diesem „kämpferproben“ Personal wird es möglich sein, mindestens den gleichen Standard zu halten wie in der guten alten Zeit!



*Werner Zielina,
VL - Bundesvorsitzender*

Gedanken zu Cäsar...

Teile und Herrsche!

Cash Flow, Yield, Finance Cash Flow und sonstige Ausdrücke, mit denen der einfache Mitarbeiter nichts anfangen kann, sind der heutige Sprachgebrauch von Analysten und Anlegern, um die Wirtschaftskraft eines Unternehmens zu verdeutlichen.

Diese Ausdrücke sagen aus, ob es einem Unternehmen gut geht oder nicht.

Ein hoher Cash Flow zeigt einem Anleger, ob er in dieses

Unternehmen investieren soll. Um einen hohen Cash Flow zu erreichen, gibt es mehrere Möglichkeiten:

Das Unternehmen rationalisiert und wächst.

Das Unternehmen erschließt neue Märkte und wächst.

Das Unternehmen geht

Partnerschaften ein und wächst.

Das Unternehmen kauft

andere Unternehmen und wächst.

Neben den vorgenannten Möglichkeiten, die es einem Unternehmen erlauben, zu wachsen, wobei der Mitarbeiter nicht weiter betroffen ist, gibt es auch Möglichkeiten, die es einem Unternehmen erlauben zu wachsen, bei dem die Mitarbeiter unmittelbar betroffen sind.

Das Unternehmen spart.

Es spart an Investitionen.

Es spart an Personalkosten.

Das Unternehmen wird in viele kleine Unternehmen geteilt.

Bei einer Unternehmensteilung gibt es ungeahnte Einsparmöglichkeiten.

Da die vielen kleinen Unternehmen im ersten Schritt von dem Mutterunter-

nehmen abhängig sind, kann der Preis für eine erbrachte Leistung von der Mutter bestimmt werden.

Da die Mutter einen guten Cash Flow haben will, müssen die Töchter ihre Leistung kostengünstig anbieten, um einen Auftrag von der Mutter zu erhalten.



Hier beginnt das Spiel von vorne.

Die Tochter gründet wieder Töchter die dann wieder ihrer Mutter Leistungen anbieten. Aus diesem System entstehen dann Töchter, Enkel, Urenkel usw.

Alle diese Unternehmen und Betriebe sind gezwungen zuerst ihre Leistungen kostengünstig der jeweiligen Mutter anzubieten. Man gründet Töchter und lagert dahin Bereiche aus, die mit dem eigenen Produkt nichts zu tun haben. Man konzentriert sich.

In der Anfangsphase sind all die Unternehmen über Abnahmeverträge vernetzt. Dies bedeutet, dass Unternehmen, die in der Startphase nicht kostendeckend anbieten können, trotzdem ihre Leistung an ihre jeweilige Mutter verkaufen können.

Das geht aber nur eine begrenzte Zeit lang. Denn diese Abnahmeverträge sind zeitlich befristet. Damit sei gewährleistet, dass innerhalb eines bestimmten Zeitraums, dieses Unternehmen gezwungen ist kostengünstiger zu werden. Der Kreislauf beginnt von vorne.

Der Nutznießer in diesem System ist das Unternehmen, das am Anfang dieses Unternehmensbaums steht. Die Ur – Ur – Uroma.

Dieses Unternehmen profitiert von ihren Töchtern, Enkeln und Urenkeln. Das geht soweit, dass diese Uroma

überhaupt nicht mehr produziert, sondern nur noch die Gewinne verwaltet, denn zur Führung und Kontrolle der vielen Töchtern hat die Uroma auch eine Tochter gegründet und die Führung und Kontrolle dahin ausgelagert.

Da sich die Wirtschaftsentwicklung in der heutigen Zeit recht schnell bewegt und dreht, entstehen auch schon mal „Zentrifugalkräfte“.

Dies führt dann dazu, dass Unternehmen, die sich nicht besonders fest vertraglich an die Mutter gebunden haben kurzerhand verschwinden. Begründung: Das hergestellte Produkt gehört nicht zum „Kernbereich“ und kann anderswo günstiger erworben werden.

Problematisch wird diese Entwicklung aber, wenn man es aus Sicht der betroffenen Mitarbeiter betrachtet. Die Mitarbeiter in diesen vielen Unternehmen stammten alle einmal von der Mutter ab.

Damit diese noch mit der Mutter verbunden sind, wurde eine Bestandschutzrahmenvereinbarung unterzeichnet.

Das bedeutet, sollte der Fall eintreten, dass eine Tochter innerhalb der Bestandschutzlaufzeit „von der Zentrifugalkraft erfasst“ wird und verschwindet, dass dann diese Mitarbeiter wieder die Möglichkeit haben zur Mutter zurück zu kehren. (Sollte der Arbeitsplatz dort noch vorhanden sein).

Was ist, wenn diese Bestandsschutzregelung abgelaufen ist?

Was ist, wenn der Abnahmevertrag zwischen den einzelnen Unternehmen abgelaufen ist?

Beginnt dann die Zeit des großen Fressens und gefressen werden?



Reinhard Bind

Anmerkung der Druckerei

Offsetpapier ist ein Naturprodukt, bestehend aus Zellstoff, Holz und Kaolin, und hat somit keine schädigenden Einflüsse auf die Umwelt; ebenso die Druckfarbe, bestehend aus Ruß und Firnis.

Neue Vergütungsstruktur in Sicht!

Es ist ein besonderes Jahr, das Jahr 2001. Selten standen so viele Tarifverträge zur Verhandlung an, wie in diesem Jahr.

Von ganz besonderem Interesse für die Belegschaft ist

dieser Veränderungen kann man das neue Berechtigungs- und Qualifikationskonzept nach den Bestimmungen der JAR`s in der Flugzeugwartung betrachten. An vielen anderen Stellen im Konzern haben sich allerdings auch

Rahmenbedingungen von bestimmten Berufen im internationalen Vergleich, so kommt man insbesondere bei technischen Berufen zu erstaunlichen Ergebnissen.

Die beiden Gewerkschaften



die anstehende Neuverhandlung des Vergütungsrahmen-tarifvertrages.

Im Jahr 1989 wurde dieser Vertrag zum letzten Mal verhandelt. In der Zwischenzeit hat sich allerdings die Arbeitswelt erheblich verändert und viele neue Inhalte sind in den einzelnen Tätigkeiten hinzugekommen. Als vorläufig „krönender Abschluss“

ganz erhebliche Veränderungen ergeben.

Der Arbeitsmarkt für qualifiziertes Bodenpersonal bei Luftfahrtgesellschaften hat sich in den letzten Jahren dergestalt verändert, dass man für bestimmte Berufe schon auf die Mithilfe von sogenannten „Headhuntern“ angewiesen ist. Betrachtet man Bezahlung und sonstige

DAG und ÖTV haben sich in Zusammenarbeit mit Vertretern der VL in den letzten Jahren intensiv um einen neuen Entwurf für Vergütungsstrukturen bemüht. Herausgekommen ist ein wesentlich verbesserter Entgeltvertragsentwurf.

Wir haben uns von wichtigen Vorgaben leiten lassen:

1. **Gleiches Geld für gleiche Arbeit.**
2. **Kein jahre- oder jahrzehntelanges Warten auf die Endvergütung**
3. **Sobald die in der Arbeitsplatzbeschreibung geforderten Aufgaben vollständig erfüllt werden, muss das entsprechende Entgelt bezahlt werden.**
4. **Angleichung der Bezahlung für Mitarbeiter, die nach dem November 1990 eingestellt wurden.**
5. **Gerechte und nachvollziehbare Eingruppierung anhand von Fakten wie beispielsweise Schulabschluss, innerbetriebliche Weiterbildung, selbst erbrachte und verwendbare Kenntnisse, Verantwortungsbereiche, Personalführung.**
6. **Attraktive Einstiegsgehälter.**

Eine Lohntabelle mit heute insgesamt 17 Lohngruppen ist es ebenfalls wert, überdacht und eventuell umgebaut zu werden. Ein System von Jahressteigerungsstufen, das es erst nach einer Vielzahl von Jahren möglich macht, die Endvergütung zu erreichen muss unbedingt durch ein modernes Verfahren abgelöst werden. Ein völliger Verzicht hingegen auf die Berücksichtigung der Erfahrung und der Firmenzugehörigkeit darf es allerdings auch nicht geben. Unter diesen Prämissen werden wir in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber gehen. Der Vergütungsrahmenvertrag wurde zum 31. 01. 2001 fristgerecht gekündigt. Die Verhandlungen werden bestimmt nicht in kurzer Zeit beendet sein. Es werden harte und langwierige Verhandlungen werden. Und wir werden Sie, unsere Mitglieder, an mancher Stelle brauchen.

Sollten Sie Fragen zu dem neuen Entgeltsystem haben, das wir aus sicherlich verständlichen, taktischen Gründen hier nicht in allen Details offen legen wollen, dann wenden Sie sich bitte an ein Tarifkommissionsmitglied Ihrer Gewerkschaft.



Werner Zielina



Achtung:

Infos zur laufenden Tarifrunde erhalten Sie mit Sonderveröffentlichungen der VL INFO.



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: Marc Traut

Redaktion:
Reinhard Bind, Bernd Michel,
Heinz-Werner Langendörfer,
Jürgen Rakowski, Brigitte Willroth, Werner Zielina

Adresse:
Vereinigung Luftfahrt e.V.
Adolf-Kolping-Straße 4
64521 Gross-Gerau
Telefon: 06152/82699
Telefax: 06152/3049
Eintragung bei Amtsgericht
Gross-Gerau: VR 912

Gesamtherstellung:
E+K, Ettner und Karst
Stockstädter Straße, Riedstadt



BEITRITTSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der VEREINIGUNG LUFTFAHRT an.

Name: _____ Vorname: _____
(PLZ) _____ Wohnort: _____
Straße: _____ Haus-Nr.: _____
Geb.-Datum: _____ Tel. priv.: _____
Beschäftigt als: _____ Dienststelle: _____ Tel: _____
Betrieb: _____ Beitragshöhe: _____ DM
Eintritt ab Monat: _____ 19 _____

Unterschrift



BEITRITTSERKLÄRUNG

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Name: _____ Vorname: _____
(PLZ) _____ Wohnort: _____
Straße: _____ Haus-Nr.: _____
Geb.-Datum: _____ Krankenkasse: _____
Beschäftigt als: _____ Dienststelle: _____
Betrieb: _____ Beitragshöhe: _____ DM
Eintritt ab Monat: _____ 19 _____

Unterschrift

Ich bitte den Beitrag VL/DAG mittels Lastschrift monatlich/vierteljährlich von dem Girokonto/Postscheckkonto

Nr.: _____ bei: _____

in: _____ (BLZ _____) Kontoinhaber: _____

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

Datum: _____ **Unterschrift:** _____

Diese Daten werden EDV-mäßig gespeichert.