3 - 2017

ZONE 210

powered by ver.di

BR-Wahl

Wie kommt bei ver.di die Liste zustande?

Bericht der KTK

Aktuelle Infos aus der Konzerntarifkommission und den Geschäftsfeldern

Der Sitz

Mehr als nur eine nette Geste

Quo vadis WT?

Wie steht es um "challENGe"?

Rätsel und vieles mehr

Euch erwarten wieder ein Kreuzworträtsel sowie weitere Artikel

Foto: Taro Tatura

IMPRESSUM

Redaktionsmitglieder:
Martin Schoenewolf
Martina Knödler
Carsten Buck
Taro Tatura
Maike Vahl

Redaktionsschluss:
20.09.2017

Kontakt:
redaktion@zone210.de

V.i.S.d.P:
Natale Fontana
ver.di Fachbereich Verkehr
Fachgruppe Luftverkehr
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

www.zone210.de

Herzlich Willkommen zur aktuellen Ausgabe.

Liebe KollegenInnen,
aufgrund der tollen Resonanz auf die bisherigen Ausgaben, die auch ihren Weg auf andere Stationen gefunden haben, sind wir dabei zu expandieren. Wir haben Kollegen aus Berlin, Frankfurt und Köln angesprochen uns mit Gastbeiträgen von den jeweiligen Standorten zu versorgen. Wir hätten gern Eure Meinung dazu, bitte schreibt uns an redaktion@zone210.de.

Übrigens wird die zone210 fair gedruckt.
Auch wenn es online Druckereien gibt die unser Produkt zum Supersonderschnäppchenpreis angeboten haben, sind wir einer Hamburger Druckerei, die faire Tariflöhne zahlt, treu.

Zum vorläufig letzten Mal wird an dieser Stelle erklärt woher der Name kommt
Die Zone 210 ist in der international gültigen Einteilung der Flugzeuge in Zonen, das Synonym für das Cockpit und das möchten wir darstellen. Der Ort an dem, aus allen übrigen Zonen des komplexen Systems, Fragen und Antworten, Probleme und deren Lösungen zusammengeführt werden.

Viel Spaß beim lesen.

Wer oder was ist die GFTK?

Es wird von Zeit zu Zeit auf Betriebsversammlungen, Abteilungsversammlungen oder sonst wo über die GFTK gesprochen. GFTK steht nicht für Ganz Faule Triebwerks Klempner oder Gescheiterte Flachpfeifen Tanzen im Kongo.

Es steht für die GeschäftsFeld-TarifKommission, die sich aus ehrenamtlich gewählten Gewerkschaftsmitgliedern sowie einem Hauptamtlichen Verhandlungsführer der Gewerkschaft zusammensetzt und Geschäftsfeld spezifische Tarifverträge z: B. den Tarifvertrag Vergütungssystem (TVVS) führt. Diese Kommission erarbeitet Tarifverträge in Zusammenarbeit mit der Konzerntarifkommission (KTK, setzt sich aus GFTK Mitgliedern zusammen) die z.B. sämtliche Vergütungsverträge und die betriebliche Altersversorgung (BAV) ausarbeitet. Ob es um Urlaub, Reisezeiten bei Dienstreisen, Ansprüche auf Freistellungen oder ähnliche Fragen geht, alles muss von Zeit zu Zeit aktualisiert werden und aktuell mit der Geschäftsleitung verhandelt werden.

Die GFTK der LHT und IT arbeitet standortübergreifend und hat allein durch diese Tatsache enorme Aufwände zu meistern, wenn sich besprochen und abgestimmt werden muss. Das geht logischerweise nicht immer per Mail oder Telefon, man muss sich verständlicherweise auch persönlich treffen.

Es werden also sämtliche tariflichen Themen die zwischen den Mitarbeitern und der Geschäftsleitung zu klären sind aus der GFTK geführt. Wenn beispielsweise, wie kürzlich bei WM4 geschehen, eine ganze Abteilung geschlossen werden soll, ist die GFTK der erste Ansprechpartner und trifft die gewerkschaftlich relevanten Entscheidungen. Hierbei ist hervorzuheben, dass zwar durchaus Mitglieder des örtlichen Betriebsrates auch ordentliche GFTK Mitglieder sein können, jedoch eine klare Grenze zwischen den Verantwortlichkeiten beider Funktionen und Gremien besteht.

Die Ausübung des Ehrenamtes erfolgt hauptsächlich in der Freizeit. Abgesehen von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, für diese erhält jedes Mitglied die Freistellung bzw. Arbeitsbefreiung. Jeder kann sich wahrscheinlich vorstellen, dass ein solches Ehrenamt einen genügend großen Enthusiasmus erfordert, der nicht zwangsläufig entsprechend honoriert wird.

Die GFTK arbeitet nicht autark, sie ist gewählt von den verdi Mitgliedern und sie arbeitet auf Basis des Mitgliedervotums. Das ist nicht immer einfach umzusetzen und bedarf das Mitwirken aller. Mit Blick auf die bevorstehenden Vergütungstarifverhandlungen in 2018 zum Beispiel, bedeutet dies, dass die Mitglieder im Betrieb diskutieren und ihre Forderungen aufstellen. Nur was eingefordert wird, kann die GFTK in HAM auch in die Diskussion mit den anderen Geschäftsfeldern und in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber mitnehmen.Wir brauchen eine breite intensive Diskussion zu der alle aufgerufen sind sich zu beteiligen. Um dies zu strukturieren, haben die Mitglieder Vertrauensleute gewählt, die eine solche Diskussion in ihren Bereichen forcieren und die Ergebnisse schon frühzeitig in die GFTK einbringen können.

In der nächsten Ausgabe der zone210 werden wir wieder ein anderes Gremium vorstellen.

Quo vadis WT?

Seit Anfang des Jahres werden die tariflichen und betrieblichen Maßnahmen im Bereich WT (neuerdings auch T/E genannt, wir bleiben vorerst bei der alten Bezeichnung) umgesetzt.
Es wird daher Zeit, einmal die Auswirkungen zu betrachten und zu hinterfragen, sowie einen Blick auf die aktuelle Situation in den Triebwerkshallen zu wagen.

"Kommt der Bus noch?"

Dies ist eine Frage, die sich etliche WT KollegInnen sicher schon in der Spätschicht gestellt haben, nachdem die 39,5h Woche eingeführt wurde. Am Ende sind es 20min am Tag, die man unentgeltlich länger arbeiten soll, aber diese 20min entfalten schon eine gewaltige Wirkung.
Als Schichtarbeiter hat man sein privates und soziales Leben auf den Schichtplan abgestimmt.
Da geht es um Dinge wie Kinderbetreuung, gemeinsame Zeit mit dem Partner, der Weg zur Arbeit mit den Öffentlichen Verkehrsmitteln oder das Engagement in Vereinen oder Verbänden.

Durch die 20min Mehrarbeit am Tag gerät dies alles aus den Fugen und muss neu organisiert und abgestimmt werden. Dabei sind noch nicht die neuen Schichtpläne eingeführt, die für ca. die Hälfte der WT KollegInnen gelten werden. In diesen werden teilweise alle 7 Tage der Woche in drei Schichten verplant und gemäß Betriebsvereinbarung sind sogar bis zu 10 Arbeitstage am Stück möglich.
In einigen Bereichen gibt es sogar bereits Pläne zur Flächengewinnung, wodurch weniger Arbeitsplätze als KollegInnen zur Verfügung stehen würden. Dies soll dann unter Umständen in dem Prinzip der "warmen Koje" enden, wo sich KollegInnen in gleich stark besetzten Schichten einen Arbeitsplatz teilen.

Die Auswirkungen der bisher umgesetzten challENGe.de Maßnahmen sind jetzt schon zu spüren. Allein ein Krankenstand von über 10% ist mehr als alarmierend. Besonders die Fälle mit Diagnose Burnout steigen zunehmend an. Die Ausfälle müssen entsprechend von den KollegInnen aufgefangen werden, was wiederum deren Arbeitssituation nicht verbessert.
Ein weiterer Punkt ist die Umsetzung der Betriebsvereinbarung "Privat ist Privat" als Ergänzung zur Betriebsvereinbarung "Zukunft LHT" von 1999.
Auf diese wurde bereits in der ersten Ausgabe 2017 der zone210 mit der Forderung nach Kündigung dieser Betriebsvereinbarung durch den Betriebsrat eingegangen.

Im Zuge der Einführung dieser Betriebsvereinbarung verschärft sich der Ton zunehmend. Probleme, die man in der Vergangenheit durch kurze, inoffizielle Gespräche unter sich geklärt wurden, werden immer mehr in Personalgesprächen direkt bei dem Personaldienst eskaliert. Hier sei allen KollegInnen empfohlen, sich unbedingt Unterstützung von den BetriebsrätInnen oder den ver.di Vertrauensleuten zu holen und sich keinesfalls allein in solche Gespräche zu begeben.

Wie schaut es im Betrieb aus?

Dass es im Moment bei WT im betrieblichen Ablauf gewaltige Probleme gibt ist längst kein Geheimnis mehr. Für die Motoren, die zerlegt auf eine Bearbeitung warten, wurde inzwischen ein extra Gebäude zur Lagerung errichtet.
Interessant ist, dass bei steigender Einlastung und Arbeitszeit die Stunden am Produkt sinken. Sie befinden sich weit unter dem Zielwert und liegen noch dazu unter den Vergleichswerten des letzten Jahres.
Das bedeutet anders ausgedrückt, dass die KollegInnen zwar länger anwesend sind, dieses jedoch keine positive Auswirkung auf die Effizienz hat. Trotz erhöhter Arbeitszeit werden weniger Motoren ausgeliefert als Eingelastet. Es mussten teilweise Aufträge abgelehnt werden, da einfach keine Kapazitäten zur Verfügung standen.
In der Betrachtung lassen sich folgende Handlungsfelder erkennen: mangelhafte Prozesse, fehlendes Material, unzureichende Qualifikationsstrukturen, generelle strukturelle Probleme in der Gestaltung der Werkstätten und zu wenig Personal. Um es kurz und bündig auszudrücken, die TOP Voraussetzungen sind in keiner Weise erfüllt.
Dies gilt nicht nur für die bestehenden Motormuster. Für die neuen Modelle, welche aufgrund ihrer Kinderkrankheiten deutlich eher in den Shop kommen als geplant, fehlt es ebenfalls an Vorrichtungen, Material und an geschultem Personal.
Hier ist definitiv seitens der WT Führung einiges an Hausarbeiten nach zu holen.
Weiterhin kommen die erhofften Einsparungen durch die tariflichen und betrieblichen Maßnahmen kaum zum tragen, da deren Ergebnisse komplett durch die Effizienzprobleme aufgebraucht werden.
Inzwischen sollen sogar zusätzliche Motoren aus Frankfurt eingelastet werden, da die dortige WT Abteilung mit dem lukrativen Mobile Engine Service Geschäft bereits komplett ausgelastet ist.

Auch hier fehlen ausreichend qualifizierte KollegInnen um die Arbeit zu erledigen.
Durch die Umsetzungen der challENGe.de Maßnahmen wurde der WT von der Geschäftsleitung regelrecht zum Stillstand gebracht.

Eine Abwärtsspirale ohne Ende...
Im Zusammenspiel der katastrophalen Lage im Bereich WT mit den Belastungen durch die längeren Arbeitszeiten sowie durch den hohen Krankenstand, ist es demnach nicht verwunderlich, dass die Motivation in der Belegschaft weiter sinkt. Dies ist ein Problem, welches die Führung schnellstens lösen muss. Wenn die Mannschaft erst einmal aufgegeben hat, lässt sich das Ruder nicht mehr herumreißen.
Allerdings sind hier bisher kaum Bemühungen des Gegensteuerns erkennbar.
Ansätze, wie z.B. der Wunsch nach einem teamgesteuerten Arbeitszeitmodell, werden kaum berücksichtigt, eher wird der Druck auf die KollegInnen weiter erhöht.
Das dies aber die Situation nicht ändert, sondern eher verschlimmert,
wird entweder nicht erkannt oder ignoriert.
Die Aussage der Geschäftsleitung, dass Umstrukturierungsmaßnahmen schmerzhaft sind, ist weitestgehend bekannt. Solche Äußerungen sind nicht das, was wir unter verantwortungs- und respektvollem Umgang mit den KollegInnen verstehen.

So nicht!

Dass die beschriebenen Probleme durch die Fehlkalkulation der Führung auf dem Rücken der Belegschaft ausgetragen werden, sehen wir mehr als besorgniserregend.
Hier muss ein Umdenken stattfinden. Das Umsetzen der challENGe.de Maßnahmen muss entschleunigt, wenn nicht sogar unter den aktuellen Bedingungen neu verhandelt werden.

Wir sehen es definitiv anders als der Personalvorstand Herr Schulthess, der auf der Betriebsversammlung im Juni sinngemäß verkündete, dass die beschlossenen Maßnahmen nicht mehr zu ändern sind. Genau hier ist die Geschäftsleitung in der Verantwortung, im Hinblick auf ihre Fürsorgepflicht, aktiv zu werden.
Das der Lohnverzicht und die Mehrarbeit der KollegInnen ohne Wirkung bleiben weil diese Einsparungen durch strukturelle Probleme aufgefressen werden ist ein Skandal!
So etwas passiert, wenn man sich gegen die Mannschaft und für externe Berater entscheidet.
Wir sind uns einig, dass der WT wieder arbeitsfähig werden muss. Um dies zu erreichen wäre z.B. zu prüfen, ob man die Umstellung der Qualifikationsstruktur und die damit verbundene Umgestaltung der Lohngruppe 2C verschiebt oder aber mit der Wochenarbeitszeit wieder auf 37,5h zurückgeht. Der Versuch die Maßnahmen auf einmal umzusetzen ist definitiv als gescheitert anzusehen.
Wir fordern die WT Geschäftsleitung und den Vorstand dazu auf, ihrer Verpflichtung nachzukommen und gemeinsam mit den KollegInnen sowie den Mitbestimmungsgremien eine zufriedenstellende Lösung zu erarbeiten. Sei es im betrieblichen- oder im tariflichen Bereich.
Die anstehenden Tarifverhandlungen werden wir mit Sicherheit zum Anlass nehmen, entsprechende Forderungen aus der Belegschaft heraus zu platzieren und umzusetzen.

Die WT Vertrauensleute und der Vertrauensleute Vorstand

Mehr als nur eine nette Geste

Ein guter Freund aus alten Zeiten erzählt wie er auf der letzten Lufthansa Interkont Reise mit seiner Frau in der Business Class geflogen ist. Soweit nichts besonderes, allerdings hat seine Frau eine schwere Krankheit die ihr permanent Schmerzen bereitet und sie an den Rollstuhl fesselt. Sie schwärmte von der wundervollen Bequemlichkeit des Flugzeugsitzes, welcher ihr für einige wenige Stunden Schmerzfreiheit beschert hat.

Die obligatorische Frage ob man so einen Sitz nicht irgendwie kaufen könnte kennt wohl der Eine oder Andere.

Nun ist allerdings der Zufall der rechten Zeit am rechten Ort im Spiel. Es gibt einen Kunden der für sein "Privatflugzeug" eine Ladung gebrauchter Sitze gekauft hat und sich wohl bei der Bestellung in der Anzahl etwas vertan hat. Jedenfalls ist einer der Sitze übrig und sofort wird ein Termin mit der schmerzgeplagten Frau in der Sattlerei zum Probesitzen vereinbart. Der Kunde wird gefragt und als er den Hintergrund der Geschichte erfährt, gibt er sofort bereitwillig sein Einverständnis und der Sitz soll als "Langzeitleihgabe" an die Familie gegeben werden.

Aufmerksame Kollegen befinden den stark abgenutzten Zustand des Sitzes als verbesserungswürdig und machen sich prompt an die Arbeit ihn optisch und technisch aufzuarbeiten. Neuer Lack wird aufgetragen und eine modifizierte elektrische Bedienung die dem Hausgebrauch entsprechen kann, werden unter Mitwirkung einiger engagierter und kreativer Kollegen aus dem VIP Bereich umgesetzt. “Es freut mich bei so einer tollen Aktion mitwirken zu dürfen” und “...schön dass so etwas heute noch möglich ist bei uns…” sind nur einige der lobenden Kommentare von den Beteiligten. So ist der Sitz ein gemeinsames Projekt geworden, der jetzt einer sehr dankbaren Familie übergeben werden konnte.

Herzlichen Dank an alle Beteiligten!
Carsten Buck

Schließung WM4 - Abgehakt?

Ich war als Betriebsrätin in den letzten Monaten vor allem mit der Schließung unserer Flugzeugüberholung WM4 beschäftigt. Ich war Mitglied der Verhandlungsgruppe für einen Interessenausgleich und Sozialplan der Kolleginnen und Kollegen von WM4 die von der Schließung betroffen waren. Weiterhin ich bin noch Mitglied im Personalausschuss, der sich in den letzten Wochen mit den Versetzungen dieser Kolleginnen und Kollegen in andere Abteilungen und auf neue Stellen beschäftigt hat

In der Verhandlungsgruppe des Betriebsrates für einen Interessenausgleich und Sozialplan ging es mir um einen fairen Vertrag, in dem die Interessen der Betroffenen vertreten werden. Ich wollte faire Bedingungen für die Kolleginnen und Kollegen, deren ganze berufliche Perspektive mit einer einzigen Ansage und ohne ersichtlichen Grund, zunichte gemacht wurde.

Immer wieder in den letzten Jahren wurden sie mit anderen Standorten in Konkurrenz gesetzt. Immer wieder wurden andere Standorte, an denen Lufthansa Technik zu schlechteren Arbeitsbedingungen eine Überholung aufgebaut hat, für Tarifdruck eingesetzt.

Die Bereichsleitung von WM4 hat die Verhandlungen zum Interessenausgleich mit dem Betriebsrat als gescheitert bezeichnet, bevor sie begonnen haben. Ich weiß, dass es hierzu andere Stimmen gibt, die vermuten, dass es Verhandlungen gegeben hätte, aber ich war dabei, und es gab sie nicht! Letztendlich wurden die Versetzungen über den Betriebsrat legitimiert.

Die gesamte Schließung der Abteilung WM4, von der über 400 Kolleginnen und Kollegen betroffen waren, lässt sich ganz kurz zusammenfassen:

Alle Kolleginnen und Kollegen wurden per Direktionsrecht innerhalb kürzester Zeit versetzt. Fertig. Größtenteils auf neue Stellen auf denen sie jetzt ganz von vorne anfangen müssen.

War es die Stelle ihrer Wahl? Bei sehr vielen nicht.

Konnte irgendjemand Einspruch erheben? Kaum.

Bis heute wurde den meisten Kolleginnen und Kollegen ihre Versetzung nicht einmal erklärt.

Mitbestimmung ist immer ein Deal und auch Tarifverträge sind ja immer nur Kompromisse. Aber nicht mal mehr ein Deal war hier möglich. - Warum?

Der Arbeitgeber hat sich neu aufgestellt. Das wissen wir seit den Verhandlungen zu WT im letzten Sommer. Um euch unter diesen Umständen noch gut zu vertreten, braucht es einen starken, gut aufgestellten und vor allem geschlossenen Betriebsrat mit einem Selbstverständnis und Zielen, an denen er jederzeit überprüft werden kann. Von euch.

So ein Betriebsrat existiert hier derzeit nicht!

Man kann darüber diskutieren, was mit Mitbestimmung überhaupt noch möglich ist. Man kann aber nicht darüber diskutieren, was als Mitbestimmung nötig ist. Eine Mitbestimmung muss immer die Interessen der gesamten Belegschaft vertreten. Diese Interessenvertretung kann nicht sozialpartnerschaftlich sein, sondern sie muss Partei für die Kolleginnen und Kollegen ergreifen. Konsequent!

Ein Unternehmen, welches regelmäßig wahnsinnig hohe Gewinne macht, muss bei einer Abteilungsschließung einen Interessenausgleich und einen Sozialplan möglich machen!

Ich bin der Überzeugung, dass ein Betriebsrat ein Ergebnis in eurem Sinne hätte erzielen müssen!

Ich musste erfahren, dass hier an dieser Stelle für mich nicht das möglich ist, was ich von mir erwarte und wofür ich zur Wahl angetreten bin. Deshalb werde ich aus allen meinen Ämtern in diesem Betriebsrat zurücktreten. Ich stehe für diese Betriebsratsarbeit nicht mehr zur Verfügung.

Ein Betriebsrat sollte sein Selbstverständnis und seine Ziele immer an den Anfang stellen und immer wieder überprüfen. Diese Ziele müssen dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis unterliegen und müssen auch immer wieder von den gewerkschaftlichen aktiven im Betrieb überprüft werden.

Ein Betriebsrat muss eng mit der Belegschaft zusammenarbeiten und diskutieren. Alle müssen in die Diskussionen und Verhandlungen, welche auch immer, eingebunden sein. Eine große Transparenz und Öffentlichkeit im Betrieb, ist die Basis jeder Verhandlung und jeder Betriebsratsarbeit.

Vor allem aber muss unser Betriebsrat in sich wieder zusammenarbeiten. Wenn dies nicht der Fall ist, macht es sich unser Arbeitgeber punktuell und effektiv zu nutzen. So entscheidet man sich dann natürlich gegen die Interessen der Kolleginnen und Kollegen. Wie auch im Falle der Schließung von WM4 geschehen.

Ich sehe dies alles nicht verloren und ich blicke zuversichtlich nach vorne.

Eine gute Zusammenarbeit im Betriebsrat ist möglich. Eine gute Verbindung und Transparenz zur Belegschaft ist die Aufgabe! Die konsequente Positionierung in jeder Frage, im Interesse der Kolleginnen und Kollegen und in enger Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ist unumgänglich.

Dafür werde ich auch in Zukunft weiter einstehen und mit euch kämpfen.

Maike Vahl

Bericht aus der Tarifkommission

Am 27. und 28.06.2017 traf sich die Konzerntarifkommission (KTK) in Berlin zu einer Klausurtagung. Dabei wurde unter Anderem über die Lage in den einzelnen Geschäftsfeldern gesprochen. Das Bild was sich dabei abzeichnete war alles andere als positiv.

Die KollegInnen der Lufthansa Systems (LSY) werden in Zukunft innerhalb des Konzerns als Leiharbeitnehmer eingesetzt (z.B. bei der Technik in der PD Digital). Die LSY wurde ansonsten schon komplett in die neue Matrix Struktur der Lufthansa AG eingebunden.

Bei der Lufthansa Cargo (LCAG) will der Arbeitgeber durch eingreifen in die Lohntabelle und einfrieren der Jahressteigerungen Lohnkosten drücken. Dazu wollte er für 2017 die Tariferhöhung von 1,8% aussetzen. Dies wurde aber bisher erfolgreich von der Tarifkommission der Cargo, unterstützt durch die Konzerntarifkommission, abgewehrt. Weiterhin werden immer mehr Dienstleistungen in andere Unternehmen Fremdvergeben.

Das gilt auch für die Lufthansa Sky Chefs (LSG). Obwohl die KollegInnen in den letzten Jahren erheblichen Einschnitten in ihren Tarifverträgen zugestimmt haben um ihre Arbeitsplätze zu erhalten, wird in Tschechien ein neuer Standort aufgebaut, der sich im Moment im Probebetrieb befindet. Wenn dieser produktiv läuft, werden nach und nach alle Standorte in Deutschland abgebaut. Davon sind 1850 KollegInnen betroffen. Sie sind lediglich bis 2020 noch durch einen Tarifvertrag geschützt. Hier lässt sich klar erkennen, dass der Arbeitgeber eine Strategie der Erpressung fährt und tarifliche Einschnitte für die Arbeitsplatzsicherung fordert.

Den KollegInnen am Boden der Lufthansa AG geht es dabei nicht besser. Auch hier fordert der Arbeitgeber ein Absenken der Lohntabelle und Aussetzen von Jahressteigerungen. Dazu fordert der Arbeitgeber Änderungen der Jobbeschreibungen um die Berufsbilder anzupassen. Dies soll in mehr Flexibilität resultieren. Dazu stellt sich der Arbeitgeber eine Jahresarbeitszeit (saison gesteuert) vor, allerdings bei der Reduzierung von Zeitzuschlägen. Auch hier werden immer mehr Stationen fremd vergeben, sodass immer mehr KollegInnen verschwinden (wie z.B. in München und Hamburg).

Auch bei dem Kabinenpersonal werden die Berufsbilder umgestaltet. Im Gegensatz zu der bisherigen Praxis muss man für den Posten des Pursers nun eine Ausbildung vorweisen. In der Vergangenheit bekam man diese Stelle aufgrund von Seniorität ohne weitere Qualifizierung. Dazu sind die Aufgabengebiete der Flugbegleiter und Purser praktisch die gleichen, sie werden nur unterschiedlich bezahlt.

Insgesamt ergibt sich das Bild bei dem Blick über die Geschäftsfelder, dass der Arbeitgeber immer mehr auf eine Strategie der Fremdvergabe und Werkverträge (innerhalb und außerhalb Deutschlands), auf Tarifflucht und erpresste Tarifabsenkungen setzt.

Dieser Entwicklung müssen wir, mehr denn je, eine starke, gut organisierte und kampfbereite Belegschaft entgegen setzen!

Kreuzworträtsel - schreib uns die Lösung

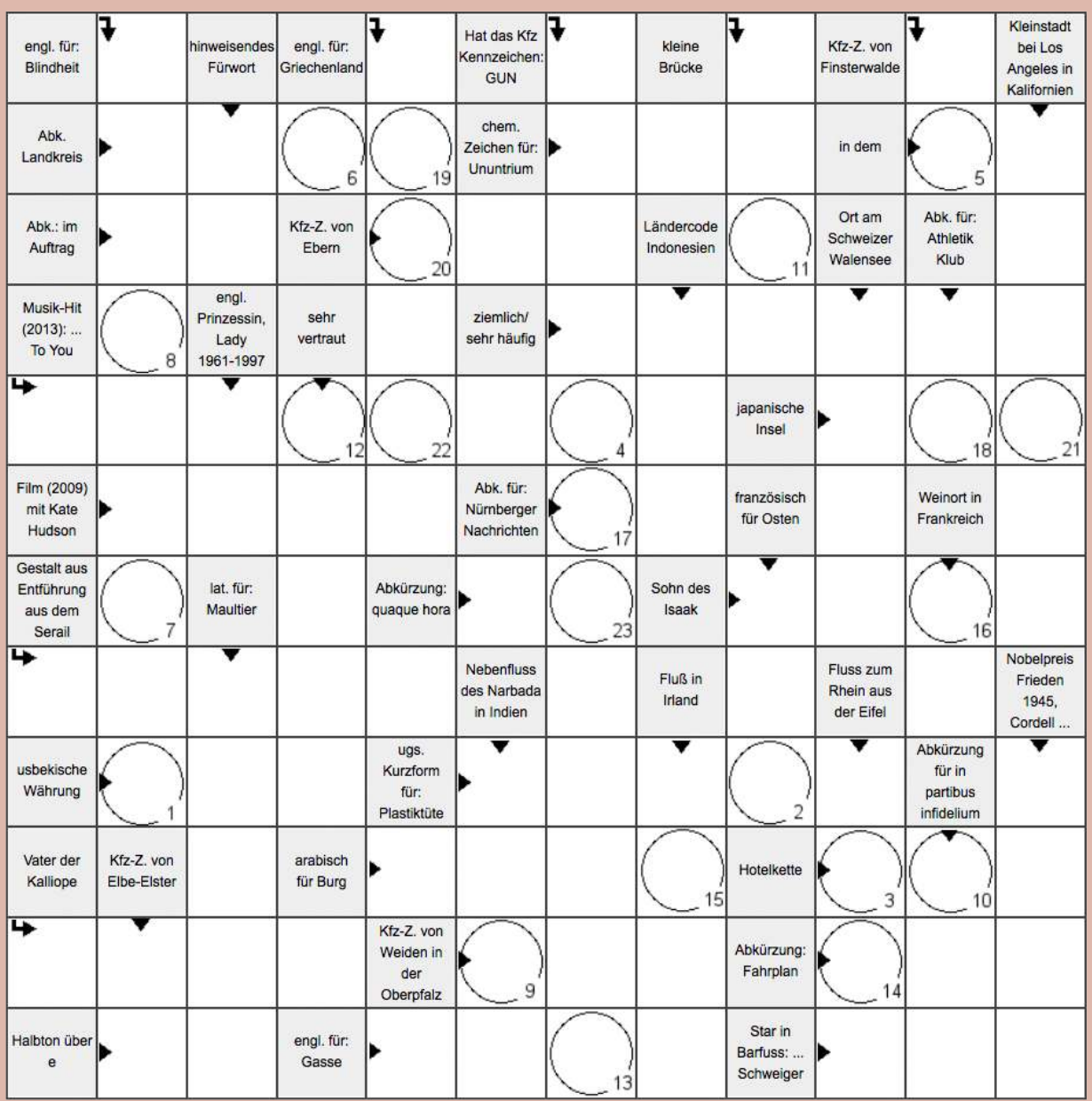
Ihr erinnert Euch an das Rätsel aus dem letzten Heft, das korrekte Lösungswort lautete: GRILLEN Nur wenige Stunden nach Erscheinen des Heftes erreichte uns die erste e-mail eines Kollegen mit der richtigen Lösung. Erneut waren die Leser wieder schneller als wir und haben uns die korrekte Lösung zugesandt. Aus allen korrekten Einsendungen haben wir den Gewinner, wie üblich, im Losverfahren ermittelt.

Herzlichen Glückwunsch an den glücklichen Gewinner Uwe Krause, HAM T/EP210. Ihn erwartet ein Geschenk, es wird ihm nach Erscheinen dieser Ausgabe überreicht werden.

Hast du dieses mal die Lösung? Sende sie mit dem Betreff "KR3-Lösung" an redaktion@zone210.de

Wir drücken die Daumen!

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23



Wie entsteht die ver.di Betriebsratsliste?

Die Entstehung der ver.di-Kandidatenliste zur Betriebsratswahl ist ein langer, demokratischer Prozess. Um diesen nachvollziehbar darzustellen werden nachfolgend die Strukturen der Gewerkschaft sowie deren Zusammenarbeit aufgezeigt. Gemäß der ver.di Satzung werden aus dem Kreis der Mitglieder im Rahmen der Organisationswahlen, Vertrauensleute (VL) gewählt. Es gibt dabei keine Bestimmung, wieviel VL pro Mitglieder es geben muss. Da es sich um ein Ehrenamt handelt, wird jeder, der sich dafür bereit erklärt, berücksichtigt.

Bei der Lufthansa Technik in Hamburg gibt es insgesamt ca. 100 VL der ver.di. Diese können logischerweise nicht immer in einer Sitzung alles abstimmen, daher haben sich die VL in den Großbereichen (WT, WG/WS2, WD/WV, T …) aufgeteilt. Aus jedem dieser Bereiche werden vier VL in den Vertrauensleutevorstand (VLV) gewählt. Dem VLV sitzen der/die Sprecher der Vertrauensleute, der auf einer VL Vollversammlung von allen VL gewählt wird, sowie seine zwei Vertreter vor.

Dieser VLV koordiniert die Arbeit der Bereiche bzw. entwickelt aus den Anfragen und Bedürfnissen der Kollegen z.B. Aushänge, Infoblätter und plant Aktionen. Er setzt sich weiterhin mit der Bildung einer Vorschlagsliste der ver.di zur Betriebsratswahl auseinander.

Da alle Betriebsräte die auf einer ver.di Liste in den Betriebsrat gewählt werden, gemäß Satzung Vertrauensleute sind ergibt sich so eine Durchmischung der Bereiche, welche den Austausch zwischen den bereits in einer BR Position befindlichen, gewählten Vertretern, sowie den Ehrenamtlichen ermöglicht.

Der hauptamtliche ver.di Gewerkschaftssekretär steht dabei beratend und unterstützend zur Verfügung.

Für die Erstellung der ver.di BR Kandidatenliste werden im Vorwege alle VL des Betriebes aufgefordert, die Mitglieder darüber zu informieren und mögliche Kandidaten an den VLV zu melden.

Bei der Reihenfolge auf der Vorschlagsliste wird die Größe des Fachbereichs (richtet sich nach der Anzahl der ver.di-Mitglieder des Fachbereiches) berücksichtigt sowie das Minderheitengeschlecht. Weiterhin wird darauf geachtet, dass auch die Jugend entsprechend vertreten ist. Es wird die Durchmischung zwischen „jungen“/neuen und „alten“/erfahrenen Kollegen im ausgeglichenen Verhältnis bedacht.

Weiterhin wird die aktuelle Arbeit des bestehenden Betriebsrates, das bisherige gewerkschaftliche Engagement sowie der persönliche Wunsch nach der Positionierung berücksichtigt.

Bei der Kandidatenfindung wird ein besonderes Augenmerk auf die Bildung eines qualifizierten Teams gerichtet, welches gemeinsam die Probleme der Kollegen bearbeitet und im Sinne aller Kollegen vertrauensvoll und zielorientiert miteinander arbeitet.

Durch viele Gespräche mit möglichen Kandidaten versucht man eine optimale Reihung fest zulegen. Die so entstandene Vorschlagsliste wird dann auf einer Mitgliederversammlung präsentiert, diskutiert und unter Berücksichtigung möglicher Änderungswünsche abgestimmt und anschließend dem Wahlvorstand eingereicht.

Nachdem genügend Stützunterschriften gesammelt sind und es keine formalen Einwände gegen die Liste gibt, wird diese zur Abstimmung im Zuge der BR Wahl aufgestellt.

Der Prozess ist langwierig und von viel Interaktion zwischen den gewählten ver.di Gremien und den Mitgliedern geprägt, um eine transparente und faire Kandidatenfindung zu gewährleisten. Leicht entsteht hierbei der Eindruck, dass im stillen Kämmerlein alles abgesprochen wird und man keine Chance zur Einflussnahme hat. Dies ist keineswegs der Fall. Aus der aktuellen, im Amt befindlichen VLV ist bekannt, dass hier ein ergebnisoffener und transparenter Weg eingehalten wird.

ver.di

☐ Beitrittserklärung
☐ Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Titel/Vorname/Name

Ich möchte Mitglied werden ab 01.20

Straße | Hausnummer | Geburtsdatum

PLZ | Ort | Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich

Telefon | E-Mail | Staatsangehörigkeit

Beschäftigungsdaten

☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r
☐ Beamter/in ☐ Selbständige/r
☐ freie/r Mitarbeiter/in ☐ Erwerbslos

☐ Vollzeit
☐ Teilzeit, Anzahl Wochenstunden:

☐ Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis

☐ Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen) bis

☐ Praktikant/in bis

☐ Altersteilzeit bis

☐ ich bin Meister/in – Techniker/in – Ingenieur/in
☐ Sonstiges:

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße | Hausnummer

PLZ | Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst € | Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe | Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe

Ich wurde geworben durch:

Name Werber/in

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von | bis

Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.

IBAN

BIC

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

SEPA-Lastschriftmandat
Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Zahlungsweise
☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ zur Monatsmitte
☐ halbjährlich ☐ jährlich ☐ zum Monatsende

Titel/Vorname/Name vom/von Kontoinhaber/in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ | Ort

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!
Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:
Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs.1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.

Ort, Datum und Unterschrift
X

Ort, Datum und Unterschrift
X

Datenschutz
Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von ver.di ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes

Fragen für die Betriebsversammlung

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wenn Ihr etwas auf dem Herzen habt, was auf der Betriebsversammlung angesprochen werden soll, so besteht die Möglichkeit, es hier aufzuschreiben und uns Verdi Vertrauensleuten zukommen zu lassen. Wir werden es dann auf der Betriebsversammlung für Euch vortragen.

Bitte sprecht für mich an:

Ich möchte auf der Versammlung anonym bleiben

Ja ☐

Nein ☐

Name / Datum

ver.di

Diesen Zettel gebt Ihr Euren Vertrauensleuten im Bereich oder in den Verdi-Briefkasten in Gebäude 123.

fass mich an!

dreh mich um!

powered by:

nimm mich mit!

www.zone210.de