

der flugleiter



ETV – Einigung in letzter Minute
Das wollten wir und
haben es bekommen



**Interview mit
Prof. Dr. Rieble**



GdF – DFS
Ist ein neuer Start möglich?
Zeit zu handeln!



BunDelKonf 2011
Blick in die Zukunft



ATC International
IFATCA ERM 2011/
TOC Meeting Montreal

Liebe Leser/innen des „flugleiter“

Nein – ich verspreche, dass es nicht zur Gewohnheit werden soll und wird, dass ich mich auch in den kommenden Heften an dieser Stelle zu Wort melde. Da haben wir Besseres und Wichtigeres. Da aber die letzte Ausgabe des Jahres 2011, wie die Doppelnummer 4/5, wiederum etwas aus dem Rahmen fällt, bitte ich um Nachsicht.

Was wohl auf den ersten, womöglich zweiten Blick auffällt: Wir haben ein komplett vierfarbiges Heft herstellen lassen. Liebe und sparsame Schatzmeisterin Gabi verzeih: Es kostet nicht viel mehr als eine normale Ausgabe, und wir hatten unsere Gründe.

Markus Siebers hat uns, und wohl zu Recht, darum gebeten. Der Grund ist einfach. Besondere Anmerkungen in seinem Beitrag sind zur besseren Kenntlichmachung rot eingefärbt, um deren Bedeutung herauszustellen. Ist auch nötig, wenn ich mir die Bemerkung erlauben darf. Seine komplette Darstellung des ETV samt Ergänzungen und Kommentaren dürfte nicht nur einer der umfangreichsten Texte sein, den wir je im „flugleiter“ veröffentlicht haben, er zeichnet sich auch durch die akribische Darstellung der Ereignisse aus, die nach Redaktionsschluß der Ausgabe 4/5 noch geschehen sind. Und diese waren wohl z.T. derart abstrus, dass man mehr als einmal darüber nachdenken muß, was da in den Köpfen einiger Herren vorgegangen ist. Wenn überhaupt. Be- und verstärkt wird dies noch durch die minutiöse Auflistung zum „Zeitlichen Ablauf des Tarifkonfliktes“, den unser „Presse-sprecher/Glückstreffer“ Matthias Maas zusammengestellt hat. Deshalb will ich noch einmal betonen: Bitte diesen Text lesen – muß ja nicht auf einmal sein – es lohnt.

Ebenso lohnend zu lesen ist auch das Interview, das Redaktionsleiter Hans-Joachim Krüger mit Prof.Dr.iur. Volker Rieble, von der DFS berufener Schlichter der unsäglichen Auseinandersetzung zwischen DFS und GdF, geführt hat. Ich kann nur sagen: Ebenso erstaunliche wie überraschende Aussagen. Verehrte DFS: Diese, Ihre Wahl war eine gute ...

Im Zusammenhang damit hat die Redaktion auch noch einmal – nach Heft 4/5 – eine kleine Übersicht zusammengestellt, wie Medien und vor allem die „so genannte“ Öffentlichkeit auf die drohende Katastrophe – „die deutschen Lotsen wollen streiken“ – reagiert haben. Falls irgendjemand nicht gewußt haben sollte, was eine „Neiddebatte“ ist und warum ein solcher Begriff hauptsächlich in unserem Land benutzt wird – nun weiß er es, oder sollte es wissen. (Dass in allen Ländern Europas – ja, ich weiß, die Streikrechte sind unterschiedlich – so etwas Jahr für Jahr geschieht, selbst in solch undemokratischen Staaten wie denen Skandinaviens,

was schert uns das. Im gegebenen Fall bricht unser Staat in sich zusammen. Was zählt da schon die Eurokrise.) Es lohnt allerdings auch – und dies wesentlich ernsthafter - darüber nachzudenken, wie und in welcher skrupelloser Art auch Vertreter der Politik (neben den bereits genannten, zahlreichen Medienvertretern) die Zuspitzung des Konfliktes und den drohenden Streik zu ihren Zwecken genutzt haben. Ach – bevor ich es vergesse: Verehrte Vertreter diverser Medien (ich betone: nicht Alle!), die GdF möchte mitteilen, dass diese Abkürzung für „Gewerkschaft der Flugsicherung“ steht und nicht „Gewerkschaft der Fluglotsen“ bedeutet“. Aber für solch mühsamen Recherchen ist ja heute keine Zeit mehr. Zurück zu den politischen Nutznießern des „Beinahe-Konfliktes“. Es soll doch bitte niemand im Ernst glauben, dass sich das Thema „Privatisierung“ der Flugsicherung erledigt habe. Die Unzahl der mehr oder weniger versteckten entsprechenden Formulierungen bewiesen eine deutliche Tendenz. Beginnen wir mit einem „Nichtpolitiker“. Ich zitiere aus „AFP“: Angesichts der Streikdrohung der Fluglotsen hat der Vorsitzende der Monopolkommission der Bundesregierung, Justus Haucap, eine „Missbrauchskontrolle von Sparten-gewerkschaften“ gefordert. Ein Streikrecht für Fluglotsen solle nur in „extremen Fällen“ zulässig sein. Die Kontrolle darüber könne das Bundeskartellamt übernehmen. Fluglotsen befänden sich ähnlich wie Lokomotivführer und Piloten in einem Monopolmarkt, sagte Haucap. Verbraucher hätten keine Chancen, auf Alternativen auszuweichen. „Streiks werden dann auf dem Rücken der Verbraucher ausgetragen.“ Natürlich nutzten auch diverse Politiker diese Steilvorlage und sahen ihre Chance gekommen, die seinerzeit von Bundespräsident Köhler abgelehnte GG-Änderung wieder zu beleben. So wurde der verkehrspolitische Sprecher der CDU-Bundestagsfraktion mit den Worten zitiert, dass sich sein Mitleid für die einkommensschwache Gruppe mit etwas mehr als zwanzig Arbeitstagen (usw. usw.) in engen Grenzen halte. Man könne ja nicht die ganze Zeit mit dem Grundgesetz unter dem Arm herumlaufen, sagte schon der unvergessene Hermann Höcherl.

Liebe LeserInnen, in dieser Jahresendausgabe gibt es noch zahlreiche weitere Beiträge, deren Lektüre wirklich lohnt. Und ja, KBB gibt noch einmal zu, dass es meine Menge Text ist, den es zu bewältigen gilt. Von der BunDelKonf zur Technik, von den Internationalen Meetings – natürlich mit Repäsentanten der GdF – bis zum „der flugleiter am Ende der Welt“ und last not least „Gedanken zur Personalplanung – hochaktuell – oder ?!

KBB wünscht Euch Alles Gute und verspricht für die Ausgabe 1/2012 die Rückkehr zur „Normalität“. (Ob der geplante Beitrag zum Thema „Erfahrungen nach den ersten Monaten mit FRA 25R“ allerdings so „lustig“ wird – mal sehen?) Aber nun ist Schluß mit dem kleinen Vorwort.



8
Der Tarifkonflikt



43
ATC International



55
Presse & PR



59
Für Sie gelesen

ATCEUC
04 | ATCEUC held its autumn meeting in Lisbon, 14th and 15th October 2011.

Editorial
05 | von Michael Schäfer

Der Tarifkonflikt
06 | Der Verlauf des Tarifkonfliktes
08 | Das wollten wir – und wir haben es bekommen!
23 | Vorstellung Prof. Dr. Volker Rieble – Schlichter im Tarifkonflikt DFS/GdF
24 | Die Schlichtung – ein Interview mit Prof. Dr. Rieble
26 | DFS-Tarifkommission 2011
27 | Mein persönlicher Tarifkonflikt
29 | Der Neuanfang – Mit wem kann er gelingen?
30 | Zeit zu Handeln – GdF-Mitglied werden
31 | Rationalisierungsschutzvertrag (RatSchTV)

GdF
32 | 8. Bundesdelegiertenkonferenz in Darmstadt

FSTD
35 | Kurzbericht – Fachbereichskonferenz FSTD
37 | Quo vadis Technik

ATC International
38 | TOC Meeting Montreal 3. bis 6. September 2011
43 | 28. IFATCA European Regional Meeting in Cavtat/Dubrovnik

Glosse
48 | LokalpatriAIRtismus

Presse & PR
49 | Heiteres, Skurilles und Erschreckendes
53 | Aus der Redaktion: Rückblick 2011 Es fing gaaaanz langsam an – aber dann ...
55 | Göttliche Botschaften, Sehnsüchte nach der Arbeitsfront und Alterediskriminierung
57 | Der Flugleiter am Ende der Welt
65 | In eigener Sache – Vom besten Startplatz zum Schwimmbecken
66 | Drohung auf hohem Niveau

Für Sie gelesen
58 | AOPA, BBAL, GBAA und IDRF gründen den DARL- Dachverband der Allgemeinen, Regionalen und Geschäftsluftfahrt
59 | Luftverkehr: Schlüsselziele des europäischen Flugverkehrsmanagements stehen laut Fortschrittsberichten in Frage

Joe's Corner
62 |

Satire
63 | Gedanken zur Personalplanung

Leserbriefe
67 |

Nachruf
69 | „Kollegen retten einen Kollegen“

Last Call
82 |



40th ATCEUC Meeting Lisbon Final communiqué **ATCEUC held its autumn meeting in Lisbon, 14th and 15th October 2011.**

Safety first...but later seems to be the motto of Europe when discussions on performance are held. Not only is safety barely mentioned for the 2012-2014 period, but there are now high chances that no safety measure will be made until...2019! States must overcome their own reluctance and release safety related figures. The European institutions and more specifically the Performance Review Body must create and impose metrics safety related data such as the number of runway incursions or the loss of minimum separation between aircrafts. From a more general point of view, it is already clear that individual providers working on their own find it increasingly difficult, if not impossible, to meet the European targets they have been assigned. How long will Europe go on ignoring the institutional questions that undermine the accomplishment of higher performance levels?

ATCEUC totally opposes EASA proposition that ATM services should ensure the separation of aircraft with obstacles or with any airborne hazards. That proposition is not in line with ICAO SARP Annex 11 and gives controllers responsibilities they do not have the means to exercise.

ATCEUC welcomes the creation of the SESAR International Validation Team (IVT). The SESAR project must have a strong operational drive. The creation of that team is a clear step in that direction. ATCEUC members will therefore participate actively to ensure the success of the IVT.

Finally, in these very difficult times many of us are living, it is more than ever essential that we, controllers, stand united in Europe. ATCEUC is extremely preoccupied by the situation of controllers in Greece, Spain, Portugal and Belgium. And remains determined to assist them in any possible way they could need.

„[air navigation control, [...] is a task involving the exercise of public authority and is not of an economic nature, since that activity constitutes a service in the public interest which is intended to protect both the users of air transport and the populations affected by aircraft flying over them“. (Extract of decision C.364/92 of the European Court of Justice).



Beratungshotline:
 Dienstags & Freitags
 10 bis 12:30 Uhr:

Tel. 069 – 2 44 04 68 10

Rechtsanwältin

Nastassja Fischer

GdF-Geschäftsstelle
 Am Hauptbahnhof 8
 60329 Frankfurt am Main

m@il: Nastassja.Fischer@gdf.de

KOSTENLOSE RECHTSBERATUNG IM ARBEITSRECHT



**Liebe Mitglieder,
liebe Kolleginnen
und Kollegen
geneigte Leser!**

Ein für die GdF außerordentlich ereignisreiches, gleichwohl erfolgreiches Jahr neigt sich dem Ende zu.

Die GdF hat bewiesen, dass sie in der Lage und auch bereit ist, die Weichenstellungen auf nationaler – und europäischer Ebene – so mitzugestalten, dass die Flugsicherungsorganisationen im wahrsten Sinne des Wortes auch zukünftig ihrer ursächlichen Aufgabe – Sicherheit im Luftverkehr – gerecht werden.

Auf nationaler Ebene wurde u. a. durch den vergangenen Tarifabschluss die Grundlage dafür gelegt, dem Betrieb, dem Kerngeschäft, wieder die Bedeutung zukommen zu lassen, die notwendig ist, um die Flugsicherung in Deutschland zukunftssicher zu gestalten. Ein Weg „und darüber ist sich die GdF sehr bewusst“ gegen die unrealistischen und nicht erreichbaren Vorgaben der EU-Kommission, gegen den europäisch getragenen Wunsch, die Macht und die Stärke der Flugsicherungsgewerkschaften einzuschränken und somit die Macht der Fluglotsen zu brechen, gegen die Ausrichtung, der Wirtschaftlichkeit mehr Bedeutung zuzumessen als der Sicherheit, und letztendlich gegen den Willen der EU-Kommission und CANSO, diese Vorgaben alleine auf dem Rücken und zu Lasten der Arbeitnehmer umzusetzen.

Wehret den Anfängen!

Die erste Regulierungsperiode umfasst den Zeitraum 2012 bis 2014. Durch die unrealistischen Vorgaben für diese Periode, droht das System schon im nächsten Jahr zu kollabieren. Denn nach neuesten Erkenntnissen wird der Flugverkehr 2012 bei weitem nicht so ansteigen wie geplant und in den Wirtschaftsplänen hinterlegt. Die negativen Folgen tragen ausschließlich die Flugsicherungsunternehmen, denn nach EU-Vorgaben tragen sie dieses Risiko selbst mit der Konsequenz, dass bei Bilanzminus am Ende bei staatlichen Flugsicherungsunternehmen der Steuerzahler zur Kasse gebeten wird, bei der DFS geht ein negatives Ergebnis zu Lasten des Eigenkapitals. So gesehen subventionieren die Steuerzahler bzw. die Flugsicherungsorganisationen die Airlines, auch dann, wenn die Airlines, aus betriebsinternen Gründen, weniger fliegen als geplant.

Das System krankt, ist nicht ausgewogen und insgesamt ist diese Regulierung unrealistisch, und nicht ausbalanciert mit



negativen Folgen für die Flugsicherungsorganisatoren, aber auch für die Kunden deren Erwartungshaltung deutlich nicht erfüllt werden kann.

Offensichtlich folgt die EU der Prämisse – Regulierung folgt Liberalisierung – und dies führt letztendlich zu Wettbewerb. Ignoriert wird dabei, dass Flugsicherung ein Dienst ist, der Sicherheit produziert und keinen Wettbewerb zulässt.

Flugsicherung lässt sich ausschließlich in einer „not for profit“ Organisation erbringen! Das vorgegebene Regulierungssystem ist der falsche Ansatz.

Synergien, Kosteneinsparungen im Sinne SES, lassen sich z. B. durch Defragmentierung durchaus verwirklichen.

Staaten, Flugsicherungsunternehmen und Arbeitnehmervertreter sind gefordert gemeinsam, so schwierig das auch gerade zwischen GdF und DFS zum jetzigen Zeitpunkt erscheint, für erreichbare und realistische Regeln auf europäischer Ebene einzutreten.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Angehörigen ein ruhiges, gesegnetes Weihnachtsfest und ein gesundes neues Jahr. Guten Rutsch.

Michael Schäfer
Bundesvorsitzender

EDITORIAL

Der Verlauf des Tarifkonfliktes



von
Matthias
Maas

11. Februar 2011:
Auftakt der Verhandlungen ETV

24. Februar 2011:
Fortsetzung der Verhandlungen ETV

15. März 2011:
Fortsetzung der Verhandlungen ETV

31. März 2011:
Fortsetzung der Verhandlungen ETV

14./15. April 2011:
Fortsetzung der Verhandlungen ETV

05. Mai 2011:
Fortsetzung der Verhandlungen ETV,
erstmalig kombiniert mit VTV

26. Mai 2011:
Fortsetzung der Verhandlungen ETV/VTV

08./09. Juni 2011:
Letzte Runde und Scheitern der Verhandlungen ETV/VTV

Bemerkenswert:

Die DFS wirkte erstaunt und forderte uns auf, jetzt doch endlich mal mit den Verhandlungen ETV/VTV zu beginnen, da die bisherigen Termine (nach Ansicht der DFS) nur „Gespräche“ und keine Verhandlungsrunden waren?!?!

15. Juni 2011:
Tarifkommission tagt, stellt das Scheitern der Verhandlungen fest und beschließt, Arbeitskampfmaßnahmen beim Bundesvorstand zu beantragen

16. Juni 2011:
Bundesvorstand beschließt das Einleiten einer Urabstimmung

29. Juni 2011:
Ende der Urabstimmung

Bemerkenswert:

Zwischen Beginn und Ende der Urabstimmung kam es von Seiten der DFS zu keinerlei Kontaktaufnahme, um eventuell zu einer Lösung vor möglichen Arbeitskampfmaßnahmen zu kommen.

01. August 2011:
Auszählung der Urabstimmung und Ergebnisbekanntgabe

02. August 2011:
Bundesvorstand tagt, anschließend Pressekonferenz, Ankündigung eines sechsständigen bundesweiten Arbeitskampfes für Donnerstag, 04. August 2011

03. August 2011:
Termine am Arbeitsgericht Frankfurt und Landesarbeitsgericht Frankfurt

Bemerkenswert:

GdF tritt am späten Abend, zu Beginn des LAG – Termins, aus Rücksicht auf alle Betroffenen vom Streikaufruf zurück, daraufhin zieht die DFS alle ihre Anträge zurück. Deshalb gibt es kein rechtskräftiges Urteil an diesem Tag, auch nicht aus der ersten Instanz.

08. August 2011:
Ankündigung eines sechsständigen bundesweiten Arbeitskampfes für Dienstag, 09. August 2011

08. August 2011:
DFS zieht wiederum vor das AG Frankfurt und das LAG Hessen, verliert beide Instanzen, Streik ist rechtmäßig

09. August 2011:
ca. 00.45 Uhr, direkt nach der Urteilsverkündung des LAG Hessen, übergibt der Arbeitsdirektor der DFS, Jens Bergmann, dem Bundesvorsitzenden der GdF, Michi Schäfer, noch im Gerichtssaal die Papiere auf Einleitung der Schlichtung, Arbeitskampf für den 09. August 2011 wird daraufhin sofort abgesetzt.

18. August 2011:
Treffen aller Beteiligten zur Vorbereitung und Terminabsprache der Schlichtung in München, es werden 4 Tage angesetzt

24. August 2011:
1. Tag der Schlichtung in Frankfurt

25. August 2011:
2. Tag der Schlichtung in Frankfurt

29. August 2011:
3. Tag der Schlichtung in Frankfurt

31. August 2011:
4. Tag der Schlichtung in Frankfurt. Nach dem 4. Tag der Schlichtung wird diese ohne Ergebnis beendet. Der Schlichter erbittet sich Zeit bis zum 07. September für eine Schlichterempfehlung, danach haben beide Parteien Zeit bis zum 16. September, um über diese zu beraten.

05. September 2011:

Schlichterempfehlung ergeht an die DFS und GdF

16. September 2011:

DFS nimmt Schlichterempfehlung an

16. September 2011:

Tarifkommission der GdF nimmt die Schlichterempfehlung in der vorliegenden Form nicht an.

Auf Anregung des Schlichters werden vier Termine zur Nachbereitung der Schlichterempfehlung vereinbart.

26. September 2011:

1. Tag der Nachbereitung in München,
Tendenz: „schwierig“

27. September 2011:

2. Tag der Nachbereitung in München,
Tendenz: „durchwachsen“

04. Oktober 2011:

3. Tag der Nachbereitung in Stuttgart,
Tendenz: „Licht am Horizont“

07. Oktober 2011:

4. Tag der Nachbereitung in Frankfurt, mehrfache Kehrtwendungen der DFS provozieren das Scheitern der Gespräche, Kopfschütteln und Verständnislosigkeit auf Seiten der GdF und des Schlichters

10. Oktober 2011:

Sitzung der Tarifkommission, anschließend Sitzung des Bundesvorstandes, es werden Arbeitskampfmaßnahmen für die laufende Woche beschlossen

10. Oktober 2011:

Bundesverkehrsminister meldet sich persönlich telefonisch beim Bundesvorstand Tarif und Recht, Markus Siebers, und bittet um ein letztes Gespräch mit dem Ziel einer Einigung, Bundesvorstand berät und stimmt diesem Gespräch unter Federführung des Ministeriums und des Schlichters unter bestimmten Bedingungen zu

12. Oktober 2011:

Letztes Gespräch unter Leitung des Staatssekretärs Bomba (BMVBS) und des Schlichters Prof. Volker Rieble, in Frankfurt

Teilnehmer GdF:

M. Schäfer, D. Vogelsang, M. Siebers, D. Wendland

Teilnehmer DFS:

D. Kaden, R. Riedle, J. Bergmann, Dr. Hermann

Einigung wird erzielt

20. Oktober 2011:

Tarifkommission der GdF stimmt dem erzielten Ergebnis zu

04. Nov. 2011:

Beide Tarifparteien unterschreiben die neuen Tarifverträge

Summa summarum:

„Liebe DFS, 266 Tage Tarifkonflikt, viel zerbrochenes Porzellan, mehrfach unnötige Diskreditierung der Mitarbeiter. All das hätte man sich sparen und im Endergebnis wahrscheinlich sogar ein billigeres Tarifergebnis erzielen können. Vielleicht sollte man darüber und über die eigenen Personen, welche einen dahin getrieben haben, mal nachdenken.“



Preiswerte Loss-of-License Versicherungen für DFS-Lotsen, Regionallotsen und Apron

www.lizenzverlust.de

**Versicherungsbüro Petersen und Partner Im Albgrün 9
76275 Ettlingen Tel.: (07243) 71 98 03 Fax.: (07243) 38549**

Das wollten wir – und wir haben es bekommen!

Denn: Was wollen Sie eigentlich? Das war die Überschrift meines Artikels im letzten Flugleiter. Ich hatte sehr ausführlich versucht, das zu erklären und mit Beispielen zu unterlegen. Nun, da die Tarifverträge unterschrieben und veröffentlicht sind, ist es wohl an der Zeit eine Zwischenbilanz zu ziehen. Zwischenbilanz deswegen, weil wir in weiten Teilen der Administration natürlich noch vor einigen Herausforderungen in der Umsetzung stehen, und auch im operativen Bereich die anstehenden Umgruppierungen noch nicht alle vollzogen sind. Dazu aber am Schluss dieses Berichtes mehr.



von
Markus
Siebers

Meiner Meinung nach könnte die Bilanz kaum positiver ausfallen, auch das werde ich an einigen Beispielen versuchen zu verdeutlichen. Ob ihr dem zustimmen wollt, könnt ihr dann selber entscheiden. Nehmen wir uns einfach die Themen der Reihe nach vor, und schauen uns an, was wir daraus gemacht haben.

DER ABSCHLUSS

Da wäre als erstes die Frage zu klären: Hat es die GdF geschafft den Vergütungsabschluss und den Abschluss des Eingruppierungsstarifvertrages von der Debatte um die Schaffung von „Kapazitäten“ zu trennen, oder mussten wir uns diesen Abschluss durch Zugeständnisse bei Mehrarbeit und Überstunden selber bezahlen? Die klare Antwort lautet hier: Keine Kompromisse und keine Verknüpfungen, ein Abschluss ohne Bedingungen. Also – **Erfolg auf ganzer Linie.**

Beim Thema Vergütung stellt sich dies wie folgt dar:

Forderung: 6,5% auf die Tabellen und andere feste Vergütungsbestandteile auf 12 Monate

Ergebnis: 2,0% für 5 Monate und weitere 3,2% für 12 Monate; das entspricht einer Erhöhung der Tabellen zum 01.11.2011 um 5,26%

Forderung: Regionalstellenzulage auf den ehemals vereinbarten Stand

Ergebnis: Regionalstellenzulage auf den ehemals vereinbarten Stand bis Einstellungsdatum 31.05.2011

Forderung: Einbeziehung des „vergessenen Teils“ der Einmalzahlung aus dem letzten Vergütungsabschluss

Ergebnis: auf dem Gerichtsweg „verloren“ gegangen

Forderung: Schaffung VG12 und VG11 in allen Bändern

Ergebnis: VG 11 100%; VG 12 ist in den Tabellen enthalten, aber noch mit AT hinterlegt

Ein weiterer Teil, den wir wohl der Vergütung zurechnen müssen, ist, dass wir diese in der VG 10 Bänder D – G für die Zukunft um 250,- € abgesenkt haben. Dies muss im Zusammenhang mit der Öffnung der VG 10 für mehr Kolleginnen und Kollegen und auch der gleichmäßigeren Verteilung der Differenz zwischen der VG 9 und der VG 11 betrachtet werden. Wir haben die Spreizung von insgesamt ca. 1600,- € in etwa zur Hälfte auf die beiden Vergütungsgruppen verteilt. Für die derzeitigen Stelleninhaber bedeutet das einen Besitzstand, der über die kommenden Vergütungsanpassungen – in 1% Schritten – (dieser Abschluss ist ein Schritt) abgeschmolzen wird.

Was ist nun mit den Themen, die für uns immer im Vordergrund standen? Ich werde euch die Entscheidung an dieser Stelle selbst überlassen, und einige Beispiele der Forderungen aus dem Artikel im letzten Flugleiter den tatsächlichen Ergebnissen aus den unterschriebenen Tarifverträgen gegenüberstellen. Jeder wird dann erkennen können wie weit wir uns durchsetzen konnten. Dazu möchte ich euch noch einmal die vier größeren Blöcke bzw. Themenbereiche in Erinnerung rufen:

- redaktionelle Überarbeitung und Anpassung der Berufsbilder an die heutigen Gegebenheiten bzw. Aufnahme neuer Berufsbilder (Apron),
- Beschreibung von administrativen Karrieren,
- Beschreibung der operativen Schnittstellen,
- Reintegration der Führungskräfte in den Tarifbereich.

Der erste Block wurde mit einer nahezu „eins zu eins“ Übernahme unserer Forderungstexte erfüllt. Dies gilt ganz besonders für die Forderungen zum Bereich Vorfeldkontrolle, hier ist nicht nur die Aufnahme in den Vertrag selbst, sondern auch die konkrete Eingruppierung nach unseren Vorstellungen geschehen.

Insgesamt muss man sagen, dass dieser Vertrag alles regelt, was wir gefordert haben, und dies in einer Qualität, wie wir es zu Beginn der Verhandlungen nicht für möglich gehalten haben. Sicherlich, wir haben an dem einen oder anderen Punkt auch graduelle Abstriche machen müssen, aber dieser

Vertrag ist, basierend auf den Vorstellungen der Fachbereiche und der Arbeit der Arbeitsgruppe der Tarifkommission, unser Werk. Er schafft weitere Karrieremöglichkeiten, und dazu Auswahlkriterien in einer ganz neuen Qualität und für alle Bereiche, wie wir sie in der DFS bisher nicht hatten. Hier zuerst die drei maßgeblichen Paragraphen unserer Forderung, und danach der nun unterschriebene Tariftext.

§ 2

Ein- oder Höhergruppierung

- (1) Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in die Vergütungsgruppe (Gruppe und Band) der nach § 4 höherwertigen ausgeübten Tätigkeiten, soweit sie nicht nur vorübergehend ausgeübt werden. Als vorübergehend im Sinne von Satz 1 gilt eine Zeitspanne von maximal 6 Monaten.
- (2) Die Bänderstruktur besteht aus den Bändern A – G. Die Zuteilung zu Gruppe und Band ergibt sich aus § 4.
- (3) Höhergruppierungen und Gehaltsveränderungen erfolgen immer zum Beginn des Kalendermonats in welchen das Ereignis fällt.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen, wegen Elternzeit, Mutterschutz oder anerkannter Pflegezeiten oder aus anderen Gründen, die sie nicht selbst zu vertreten haben, ihre EBG neu erwerben müssen, behalten ihre bisherige Eingruppierung und Stufe.

§ 3

Karriereplanung

- (1) Inhalt und Umfang der Karriereplanung für die operativen FS-Dienste werden durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.
- (2) Eine Stelle ist grundsätzlich mit der Bewerberin oder dem Bewerber zu besetzen, der die tariflich festgelegten Merkmale wie Qualifikation, Berufserfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten erfüllt und den entsprechenden Grad der Verantwortung zum Zeitpunkt der Einstellung oder Versetzung übernehmen kann.
- (3) Steht eine geeignete Bewerberin oder ein geeigneter Bewerber nicht zur Verfügung, kann eine Bewerberin oder ein Bewerber ausgewählt werden, der die geforderten Merkmale nach Absolvierung entsprechender Entwicklungsmaßnahmen und Qualifikationen sowie dem Erwerb erforderlicher Berufserfahrung erfüllen kann.

§ 4

Vergütungsgruppen

- (1) Das tarifliche Vergütungssystem gründet sich auf Vergütungsgruppen, die sich aus zwölf Gruppen und den jeweils zugeordneten Bändern zusammensetzen. Die Vergütung wird für jedes Band im Vergütungstarifvertrag gesondert ausgewiesen.



Photo: dpa Picture – Alliance GmbH

- (2) Die in den Gruppen und Bändern abgebildeten Karrieren werden für den Großteil der vorgefundenen Berufe in Anlage 1 dargestellt. Die Anlage 1 ist nicht abschließend, aber für die dort aufgeführten Berufe rechtsverbindlich.

ERGEBNIS

**§ 3
Kompetenzvorhaltepfllichten an operativen Schnittstellen**

- (1) Die DFS stellt in der von ihr verantworteten Arbeitsorganisation operative Kompetenzen an folgenden operativen Schnittstellen nach Maßgabe der Absätze 2 bis 12 sicher:
- Projekte für FS-technische Einrichtungen oder für neue Luftraumstrukturen oder Verfahren zur Betriebsdurchführung im Flugverkehrskontrolldienst,
 - Produkt- und technisches Anforderungsmanagement für FS-technische Einrichtungen,
 - betriebliches Anforderungsmanagement für FS-technische Einrichtungen,
 - operative Sachbearbeitung in der FS-Technik oder den Betriebsdiensten,
 - Personaleinsatzplanung für den Flugverkehrskontrolldienst,
 - Lizenzierung für die operativen FS-Dienste,
 - Safetymanagement für den Flugverkehrskontrolldienst,
 - Adaptiondatenverarbeitung,
 - Schnellzeitsimulation,
 - Verfahrensplanung für den Flugverkehrskontrolldienst (Flugroutenplanung).

Sie verpflichtet sich, Stellenbesetzungen im Band A an den Schnittstellen erst vorzunehmen, wenn in dem jeweiligen arbeitsorganisatorischen Bezugsrahmen gemäß den nachfolgenden Absätzen eine entsprechende Stelle in den Bändern B bis G besetzt ist, so dass auf operative Kompetenz zugegriffen werden kann (Kompetenzvorhaltepflcht). Die Besetzung einer anderen Stelle im Band A kann an den Schnittstellen dennoch erfolgen, wenn eine Besetzung in den Bändern B bis G zu tariflichen Bedingungen nicht erfolgreich war.

- (2) Die Kompetenzvorhaltepflcht kann auch erfüllt werden, indem
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre operative Erfahrung an Schnittstellen gemäß Absatz 1 einbringen (Matrixarbeit insbesondere in Projekten, bei Sonderaufgaben und anderen arbeitsorganisatorisch bedingten Formen der Zusammenarbeit),
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit operativer Erfahrung für mehrere Schnittstellen gemäß Absatz 1 zuständig sind oder
 - geeignete Beschäftigte des Bundes oder anderer Flugsicherungsorganisationen in die Arbeitsorganisa-

tion der DFS eingegliedert sind.

- (3) Der arbeitsorganisatorische Bezugsrahmen für die Kompetenzvorhaltepflcht in Projekten gemäß Absatz 1 ist das jeweilige Projekt, für das nach den jeweiligen Unternehmensregularien der DFS ein Projektantrag gestellt werden muss. Je Projekt muss eine Person mit operativer Erfahrung vorgehalten werden.
- (4) Der arbeitsorganisatorische Bezugsrahmen für die Kompetenzvorhaltepflcht im Funktionsbereich „Produkt- und technisches Anforderungsmanagement für FS-technische Einrichtungen“ ist das Unternehmen. Unternehmensweit sind die Stellen wie folgt zu besetzen:

Systems for Air Traffic Service	Surveillance Data Processing	2
	Flight Data Processing	2
	Information Systems	2
Communication Systems		2
Navigation Systems		2
Surveillance Systems		2
Aeronautical Information Service		1

- (5) Die arbeitsorganisatorischen Bezugsrahmen für die Kompetenzvorhaltepflcht im Funktionsbereich „betriebliches Anforderungsmanagement für FS-technische Einrichtungen“ sind der Geschäftsbereich Tower, der Geschäftsbereich Center und die Center-Niederlassungen. Je Bezugsrahmen muss eine Person mit operativer Erfahrung vorgehalten werden.
- (6) Der arbeitsorganisatorische Bezugsrahmen für die Kompetenzvorhaltepflcht im Funktionsbereich „operative Sachbearbeitung in der FS-Technik und den Betriebsdiensten“ ist das jeweils vorhandene Betriebsbüro oder technische Büro. In jedem der Büros muss eine Person mit operativer Erfahrung vorgehalten werden.
- (7) Die arbeitsorganisatorischen Bezugsrahmen für die Kompetenzvorhaltepflcht im Gesamtprozess „Personaleinsatzplanung für den Flugverkehrskontrolldienst“ sind der Geschäftsbereich Tower und die Center-Niederlassungen. Je Bezugsrahmen muss eine Person mit operativer Erfahrung vorgehalten werden.
- (8) Der arbeitsorganisatorische Bezugsrahmen im Gesamtprozess „Lizenzierung für die operativen FS-Dienste“ ist das Unternehmen. Unternehmensweit muss in diesem Gesamtprozess eine Person mit operativer Erfahrung vorgehalten werden.
- (9) Die arbeitsorganisatorischen Bezugsrahmen für die Kompetenzvorhaltepflcht im Funktionsbereich „Safetymanagement für den Flugverkehrskontrolldienst“ sind die Unternehmenszentrale, der Geschäftsbereich Tower und die Center-Niederlassungen. Je Bezugsrahmen muss eine Person mit operativer Erfahrung vorgehalten werden.
- (10) Die arbeitsorganisatorischen Bezugsrahmen für die Kompetenzvorhaltepflcht im Funktionsbereich „Adaptiondatenverarbeitung“ sind die Center-Niederlassungen oder das Unternehmen. In einem der Bezugsrahmen muss jeweils eine Person mit operativer Erfahrung vorgehalten werden.

- (11) Der arbeitsorganisatorische Bezugsrahmen für die Kompetenzvorhaltepflcht im Funktionsbereich „Schnellzeit-simulation“ ist das Unternehmen. Unternehmensweit muss in diesem Funktionsbereich eine Person mit operativer Erfahrung vorgehalten werden.
- (12) Der arbeitsorganisatorische Bezugsrahmen für die Kompetenzvorhaltepflcht im Funktionsbereich „Verfahrensplanung für den Flugverkehrskontrolldienst (Flugroutenplanung)“ ist der Geschäftsbereich Center. In diesem Funktionsbereich muss eine Person mit operativer Erfahrung vorgehalten werden.

Protokollnotiz zu § 3:

Die Tarifparteien beobachten gemeinsam, ob die operativen Kompetenzen in diesen Tätigkeitsbereichen hinreichend gewährleistet sind. Entsteht während der Laufzeit dieses Tarifvertrages zwischen den Tarifparteien ein grundsätzlicher Streit darüber, welche operative Erfahrung im Sinne der Absätze 2 und 3 oder welcher arbeitsorganisatorische Bezugsrahmen angemessen ist, so tritt auf schriftlichen Antrag einer Tarifpartei gegenüber der anderen unter Vorsitz des Schlichters Volker Rieble (LMU München) eine mit je zwei Beisitzern jeder Tarifpartei besetzte paritätische Kommission zusammen:

- a) Die paritätische Kommission tritt binnen drei Wochen ab Eingang des Antrags bei der anderen Tarifpartei ohne den Vorsitzenden für einen Tag zusammen. Kann keine Einigung erzielt werden, so wird der Vorsitzende hinzugebeten.
- b) In dieser erweiterten paritätischen Kommission haben alle Mitglieder gleiches Stimmrecht. Sie entscheidet mit Mehrheit.
- c) Die schriftliche Entscheidung der erweiterten paritätischen Kommission ist im Tarifvertrag umzusetzen.
- d) Ist der Vorsitzende verhindert, so kann an seiner Stelle jeweils ein von den Tarifparteien im Wechsel benannter Schlichter den Vorsitz übernehmen.

§ 4

Persönliche Kompetenz und Karriere

- (1) Jede zu besetzende Stelle ist von der DFS grundsätzlich auszuschreiben und einer Vergütungsgruppe in einem Band zuzuordnen. Die Ausschreibung soll die für die ausgeschriebene Stelle vorgesehenen Anforderungen (Anforderungsprofil) hinsichtlich Qualifikation, Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten. Vorbehaltlich der Kompetenzvorhaltepflcht und der Auswahlregeln können Stellen sowohl im A-Band wie in den Bändern B bis G ausgeschrieben werden.
- (2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf jede ausgeschriebene Stelle nach ihrer Eignung, ihrer Befähigung und ihrer Leistung ausgewählt. Für die Auswahl soll das Anforderungsprofil herangezogen werden.
- (3) Die Vergütungsgruppe definiert zugleich für die Personalauswahl maßgebende Eignungskriterien. Das betrifft die aus der tariflichen Tätigkeitsbeschreibung folgende allgemeine Tätigkeitsanforderung (Fachkompetenz, Führungskompetenz, Verantwortung) ebenso wie die formale Qualifikation (Berechtigung über flug-

sicherheitsrechtliche Vorgaben hinaus) als auch die in der Vergütungsgruppe vorausgesetzte Berufserfahrung. Die DFS kann in der Ausschreibung konkrete fachliche Anforderungen formulieren, die aus der vorgesehenen Tätigkeit resultieren.

- (4) Erfüllt kein Bewerber im Zeitpunkt der vorgesehenen Tätigkeitsaufnahme die jeweiligen Eignungsanforderungen, so kann die DFS einen dieser Bewerber auswählen, wenn sie sich verpflichtet, im Wege der Nachqualifikation für die spätere Erfüllung der Eignungsmerkmale zu sorgen. Mit dem Mitarbeiter sind in einem Karriereplan die Maßnahmen und der zeitliche Rahmen für die Nachqualifikation zu vereinbaren. Zur Eingruppierung in diesem Fall § 5 Abs. 3.
- (5) Supervisors, Teamleiterinnen operative FS-Technik und Teamleiter operative FS-Technik sind verpflichtet, bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres ihre Erlaubnis und Berechtigungen nach der Verordnung über das erlaubnispflichtige Personal der Flugsicherung und seine Ausbildung aufrecht zu erhalten (Muss-Berechtigungserhalt). Bis zur Vollendung des 46. Lebensjahres soll der Supervisor, die Teamleiterin operative FS-Technik oder der Teamleiter operative FS-Technik den Berechtigungserhalt fortsetzen, wenn sie oder er nicht konkrete individuelle Sachgründe einwendet (Soll-Berechtigungserhalt). Ab dem 46. Lebensjahr entscheidet der Mitarbeiter frei (Kann-Berechtigungserhalt). Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für andere Tätigkeiten mit weitergehendem Pflichtberechtigterhalt.
- (6) Inhalt und Umfang der Karriereplanung für die operativen FS-Dienste werden durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

§ 5

Ein- oder Umgruppierung

- (1) Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in die Vergütungsgruppe (Gruppe und Band) der nach § 6 höherwertigen ausgeübten Tätigkeiten, soweit sie nicht jeweils nur vorübergehend (§ 19 des Manteltarifvertrages) ausgeübt werden. Fallen nur einzelne Tätigkeitselemente in eine höhere Vergütungsgruppe des Bandes A, so bleiben sie außer Betracht, solange eine Erheblichkeitsschwelle von 20 vom Hundert der Arbeitszeit nicht überschritten wird. Soweit Vergütungsgruppen auf Teilaufgaben, Aufgaben und Aufgabengebiete abstellen, folgt die Zuordnung den betrieblichen Standardstellenbeschreibungen. Umgruppierungen erfolgen zum Beginn des Kalendermonats, in welchen das Ereignis fällt.
- (2) Berufserfahrung ist kein selbstständiges Eingruppierungsmerkmal, es kommt auf die ausgeübte Tätigkeit und Verantwortung an; die Berufserfahrung ist ein Qualifikationselement.
- (3) Werden Mitarbeiter gemäß § 4 Abs. 4 unter Nachqualifikationsvorbehalt ausgewählt, so können diese mit

Zustimmung des zuständigen Betriebsrates um bis zu zwei Vergütungsgruppen unter der vorgesehenen Eingruppierung vergütet werden.

- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den operativen FS-Diensten, die
- nach einer längeren krankheits- oder schwangerschaftsbedingten Abwesenheit,
 - nach einer vorübergehenden Untauglichkeit (§ 31 Abs. 5 der Sonderregelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den operativen FS-Diensten),
 - nach einer gesetzlich anerkannten Eltern- oder Pflegezeit oder
 - nach ihrer Rückkehr aus einer befristeten, im besonderen betrieblichen Interesse der DFS liegenden nicht-operativen Tätigkeit (z. B. Projektmitarbeit) ihre EBG neu erwerben müssen, behalten für die Zeit bis zum Wiedererwerb der EBG ihre bisherige Eingruppierung und Vergütung (§ 18 Abs. 1 Satz 2 des Manteltarifvertrages). Diese Vergütungssicherung ist befristet auf sechs Monate und verlängert sich auf bis zu zwölf Monate, wenn die Wiedererlangung der EBG sich aus Gründen verzögert, die der Mitarbeiter nicht zu vertreten hat. Das gilt nicht, wenn sie in eine andere Tätigkeit wechseln, die keine Berechtigung erfordert.

Die Tatsache, dass wir hier erstmals auch eine Menge zu besetzender operativer Stellen definieren, die natürlicherweise von Bereich zu Bereich unterschiedlich ist, ist mehr als wir ursprünglich gefordert hatten. Normalerweise ist dies einem Tarifvertrag nicht zugänglich. Mit dieser Maßnahme als Teil einer ganzen Palette haben wir der schleichenden Abkehr vom Vorrang operativer Entscheidungen eine untere Grenze gesetzt. Das bedeutet nicht, dass es niemals an der einen oder anderen Stelle in Zukunft weniger operatives Personal als heute geben kann. Aber dort, wo sie vorgesehen ist, ist die operative Beteiligung jetzt sichergestellt.

Eine weitere Maßnahme ist die generelle Auswahlregel im neuen § 4 die, wie der Name schon sagt, für alle Bänder eine Mindestqualifikation im Sinne von Qualifikation, Kenntnissen und Fähigkeiten, aber auch von Berufserfahrung vorsieht. Diese finden sich dann in den Beschreibungen der einzelnen Vergütungsgruppen und Bändern wieder, und bilden die Grundlage für die Auswahl von Mitarbeitern für zu besetzende Stellen. Gleichzeitig wird auch ein Verfahren bestimmt für den Fall, dass sich keine Bewerber mit der geforderten Qualifikation bewerben, und daher andere Bewerber ausgewählt werden müssen. Hier sieht der Tarifvertrag in Verbindung mit § 5 einen klaren Maßnahmenplan und ein besseres Zugriffsrecht für die Betriebsräte vor.

Ein echter „Meilenstein“ dieses Paragraphen ist der Berechtigungserhalt für Supervisor und Leiter technischer Teams.

Dieser sieht für den genannten Personenkreis einen zwingenden Erhalt von Berechtigungen bis zum 40sten Lebensjahr, vom 40sten bis zum 46sten Lebensjahr eine Abgabe der Berechtigung mit einer sachlichen Begründung, und darüber hinaus den Berechtigungserhalt auf freiwilliger Basis bis zum Erreichen der Übergangsvorsorge oder der gesetzlichen Altersgrenze vor. Wichtig ist: Der Arbeitgeber kann den Erhalt nicht verweigern, und auch die Mitarbeiter dürfen ab dem 40sten nur mit bestimmten sachlichen Begründungen abgeben. Dies kombiniert mit den Anforderungen der Auswahlregel (mindestens 8 Jahre Berechtigung) ergibt eine Qualitätssicherung, wie wir sie schon lange gefordert und noch länger vermisst haben. Diese Auswahlregel für Supervisor gilt auch als Basis für die CoSse und technischen CoSse, sie wird ergänzt um weitere 5 Jahre in der Funktion eines Supervisors. Die Spitze der operativen Führung wird in Zukunft also von Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen, die über mindestens 13 Jahre Erfahrung im jeweiligen operativen Bereich gesammelt haben. Für diese Regelung sehen wir natürlich eine Überleitung vor, die im Einzelnen dem Vertrag entnommen werden kann.

Im Übrigen wird die Karriereplanung für die operativen Dienste weiterhin durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

Im § 5 werden eindeutige Bestimmungen als Ersatz für das bisher praktizierte Überwiegenprinzip geschaffen. Hier haben wir eine „Erheblichkeitsschwelle“ im Band A eingeführt, welche bei 20% liegt. Das stellt die Eingruppierung in die höherwertige Vergütungsgruppe sicher, sobald diese Schwelle mit der höherwertigen Tätigkeit dauerhaft überschritten wird.

Auch die Wiedereingliederung von Langzeitabwesenden (z.B. Elternzeit, Pflegezeit, längere Krankheit) wird nun eindeutig geregelt. Die Eingruppierung und Vergütung ist für 6 Monate gesichert, in besonderen Fällen sogar bis zu 12 Monate. Dies ist umso erstaunlicher, da die DFS hier doch eine angeblich rechtswidrige Forderung festgestellt hat. Am Ende hat dann aber doch die Vernunft gesiegt, und eine für die Betroffenen eindeutige und gute Regelung hervorgebracht.

Unbedingt erwähnenswert ist auch die als Anlage zum ETV geschaffene Matrix. Sie ist eine direkte Abbildung unserer Forderung, und musste nur an die Ergebnisse der Verhandlung (VG 12 und VG 11 in der FE1 und FE2) angepasst werden, sie führt alle bekannten und auch neue Jobfamilien auf, und bringt sie in ein Eingruppierungsmuster, dies gilt natürlich auch für direkt bestimmbar Positionen im operativen Bereich. Für die dort aufgelisteten Jobfamilien und Positionen ist sie verbindlich, und kann nur im Einvernehmen zwischen den Tarifparteien geändert werden.

Sehr wichtig, und ein großer Beitrag zum Gelingen der Umsetzung, sind die beiden Konfliktlösungsmechanismen. Zum einen haben wir eine Tarifbeobachtung (§8) installiert, die dauerhaft bei Problemen und Unregelmäßigkeiten in der An-

wendung zum Zuge kommt. Zum anderen, möglicherweise noch wichtiger, ist die oben abgebildete sog. paritätische Kommission (Prot.Notiz §3). Sie wurde geschaffen, um bei schwerwiegenden Problemen insbesondere bei der Qualität und Quantität des Kompetenzvorhaltes, zum Zuge zu kommen. Im Bedarfsfall kann auf die Dienste von Herrn Prof. Rieble zurückgegriffen werden um auftretende Probleme zu lösen. Im Zweifelsfall auch gegen den Willen einer der Parteien.

Der neue §6 regelt die einzelnen Vergütungsgruppen wie es bisher der §4 des ETV 2007 getan hat. Auch hier kann sich der Vergleich zwischen Forderung und Abschluss sehen lassen. Alle Änderungen zur Forderung sind kenntlich gemacht und können so besser nachvollzogen werden. Die meisten sind redaktioneller Natur, aber es sind natürlich auch inhaltlich Veränderungen vorgenommen worden.

§6

(1) Das tarifliche Vergütungssystem gründet auf zwölf Vergütungsgruppen und jeweils zugeordneten Bändern. Die Vergütung wird für jedes Band im Vergütungstarifvertrag gesondert ausgewiesen.

(2) Die in den Gruppen und Bändern abgebildeten Karrieren werden für den Großteil der vorgefundenen Stellen in Anlage 1 (Matrix) dargestellt. Sie ist nicht abschließend, aber für die dort aufgeführten Stellen verbindlich.

Die Matrix kann im Konfliktlösungsverfahren der paritätischen Kommission angepasst werden (Protokollnotiz zu § 3). Sie verpflichtet nicht zur Stellenerrichtung und zur Stellenbeschreibung erst, wenn die Stelle errichtet ist.

(3) Die Vergütungsgruppen werden wie folgt gebildet:

Gruppe 1

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten ausführen, für die keine Vorkenntnisse erforderlich sind, z. B.:

Band A:

- Reinigungskraft
- Hilfsarbeiter

Gruppe 2

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten ausführen, die eine umfassende Einweisung am Arbeitsplatz erfordern, z. B.:

Band A:

- Hilfsarbeiter im Gebäudemanagement
- Handwerker
- Facharbeiterhelfer
- Einfache Bürotätigkeiten

Gruppe 3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten ausführen, die praktische Erfahrung oder eine Schulung erfordern, wodurch die notwendigen Fachkenntnisse und aufgabenbezogenen Fertigkeiten erlangt werden, z. B.:

Band A:

- Runner
- Ausbildung als Theodolitbeobachter zum Erwerb der Zulassung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit nach genauen Anweisungen erfolgt, mit Grundkenntnissen (z. B. in der Bürokommunikation, in der Instandhaltung, in der Datenerfassung, in der Materialverwaltung), z. B. als

- Junior-Fachkraft mit mindestens abgeschlossener zweijähriger Berufsausbildung oder mehrjähriger praktischer Erfahrung

Gruppe 4

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten ausführen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine betriebsinterne Ausbildung erforderlich ist oder die praktische Erfahrung aus einer Vortätigkeit besitzen, durch welche damit gleichzusetzende Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erlangt wurden, z. B.:

Band A:

Mitarbeiterin oder Mitarbeiter mit Erlaubnis in Ausbildung zum Erwerb von Berechtigungen für den Bereich FDB/FB oder [in der praktischen Einweisung für den Bereich Vorfeldkontrolle](#)

- FS-Techniker in Ausbildung zum Erwerb der Erlaubnis und Berechtigungen
- Simulatorpilot
- Theodolitbeobachter
- Kraftfahrer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten nach näheren Anweisungen erfolgen, mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen und guten Kenntnissen (z. B. in der Bürokommunikation, in der Instandhaltung, in der Datenpflege, in der Materialverwaltung, in der Archivierung), z. B. als

- Fachkraft mit mindestens abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung und mit Berufserfahrung

Gruppe 5

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten der Gruppe 4 wahrnehmen, welche weitere Berufserfahrung oder einen höheren Grad an Selbständigkeit erfordern, z. B.:

Band A:

- Simulatorpilot mit Berufserfahrung als Simulatorpilot, der umfassend einsetzbar ist
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten nach allgemeinen Anweisungen erfolgen, mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben und umfassenden Kenntnissen (z. B. in der Bürokommunikation, in der Instandhaltung, in der Materialverwaltung, in der Korrespondenz, in

der Auftragsannahme, in der Reisekostenabrechnung, in der Dateneingabe), z. B. als
 - Senior-Fachkraft mit abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung

Band B:

- FS-Techniker nach Erwerb der EBG

Band C:

- Flugdatenbearbeiter mit EBG; fehlt diese, genügen zwei Berechtigungen
 - Flugberater mit EBG

Gruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten ausführen, die in der Regel selbstständig ausgeführt werden und für die zusätzliche Erfahrungen erforderlich sind oder zusätzliche Qualifikationen, welche im Wege des Studiums oder der beruflichen Fortbildung oder durch qualifizierte DFS-spezifische Ausbildung erworben werden, z. B.:

Band A:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Trainee/OJT IAA/APP/ACC/UAC (mit IFR-Ausbildung und Erlaubnis) in Ausbildung zum Erwerb von Berechtigungen

Senior-Simulatorpilot mit langjähriger Berufserfahrung als Simulatorpilot mit qualifizierten Sonderaufgaben wie z. B. Programmierung von Simulationen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten nach allgemeinen Anweisungen erfolgen, mit Handlungsspielraum innerhalb einer Aufgabe und weitergehenden methodischen Kenntnissen (z. B. in Systemen, Sprachen, Erstellungs- und Entwicklungsmethoden, in der Datenaufbereitung und Auswertung, in der Angebotsauswertung, in den Grundlagen des Projektmanagements), z. B. als

- Junior-Sachbearbeiter bzw. Junior-Techniker mit dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung oder mit abgeschlossenem Bachelorstudium oder mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium
 - Projektsupport mit dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung oder mit abgeschlossenem Bachelorstudium oder mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium

Band B:

- Senior-FS-Techniker nach sechs Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Umfang einer EBG, davon die letzten zwei Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben²

Band C:

ATM-Spezialist mit Berechtigungen im Umfang einer EBG
 - für den Arbeitsbereich Flugdatenbearbeitung in der Flugverkehrskontrolle (FDB) und
 - für den Arbeitsbereich FIS⁴ und
 - im eigenverantwortlichen Einsatz als Flowmanagement-Planer (FMP)

Platzkoordinator mit Berechtigungen im Umfang einer EBG³ (z. B. PA und PB₁)
 Vorfeldkontrolleur in selbstständiger Tätigkeit in der Vorfeldkontrolle

Senior-Flugberater nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit als FB im Umfang einer EBG, davon die letzten vier Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

Senior-Flugdatenbearbeiter nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit als FDB im Umfang einer EBG, davon die letzten vier Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

Sachbearbeiter FDB/FB/PK/ATM nach drei Berufsjahren im Bereich FDB/FB und mit gültiger Berechtigung

Gruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten der Gruppe 6 wahrnehmen, die ein darüber hinausgehendes Maß an Erfahrung oder Selbstständigkeit erfordern und entsprechende Verantwortung beinhalten, z. B.:

Band A:

FS-Ingenieur in Ausbildung zum Erwerb der Erlaubnis und Berechtigungen

Flugmessingenieur in Ausbildung zum Erwerb der Zulassung

Teamleiter Simulatorpilot mit langjähriger Berufserfahrung als Simulatorpilot

Junior-Ingenieur für Schnellzeitsimulation

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten nach allgemeinen Anleitungen erfolgen, mit erweitertem Handlungsspielraum und zusätzlichen fachspezifischen Kenntnissen (z. B. in der Bearbeitung komplexer Dienstleistungen, in der Prüfung und Aufbereitung von Daten, in der Disposition, in der Abwicklung von Prozessen, in den Grundlagen des Projektmanagements, in Regelwerken, in Statistiken, im Qualitäts- und Konfigurationsmanagement), z. B. als
 - Sachbearbeiter oder Techniker mit dreijähriger Ausbildung und nach langjähriger Berufserfahrung und Vollzeitfachausbildung (zweijährig) oder mit abgeschlossenem Bachelorstudium und mehrjähriger Berufserfahrung oder mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und Berufserfahrung

- Projektassistent mit mindestens dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung und mit Vollzeitfachausbildung (zweijährig) oder mit abgeschlossenem Bachelorstudium und mehrjähriger Berufserfahrung oder mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und Berufserfahrung

Teamleiter – mit mindestens dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung oder abgeschlossenem Bachelorstudium und mehrjähriger Berufserfahrung oder abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und Berufserfahrung –, die die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter koordinieren.

Band B:

Systemtechniker nach Erwerb der ersten Berechtigung für Ingenieure und mindestens drei Jahre nach Erwerb der vollen EBG für FS-Techniker

Flugmessagingenieur mit Zulassung

Band C:

Senior-Flugdatenspezialist mit Berechtigung (FDS) für ein Center⁷, nach mindestens acht Jahren FDB mit EBG, davon die letzten vier Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

Senior-ATM-Spezialist nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Umfang einer EBG, mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

- für den Arbeitsbereich Flugdatenbearbeitung in der Flugverkehrssteuerung (FDB) und
- für den Arbeitsbereich FIS und
- im eigenverantwortlichen Einsatz im Flowmanagement (FMP)

Flowmanagement-Planer (FMB) mit eigener Berechtigung (falls eine Berechtigung vorgeschrieben wird)

Senior-Platzkoordinator nach acht Jahren⁴ berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Umfang einer EBG mit Ausbilderberechtigung³ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

Vorfeldkontrolleur nach acht Jahren⁴ selbstständiger Tätigkeit in der Vorfeldkontrolle mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

Sachbearbeiter FDB/FB/PK/ATM nach acht Berufsjahren als FDB/FB/PK/ATM und mit gültiger Berechtigung

Schnellzeitsimulation nach acht Berufsjahren als FDB/PK/ATM

operatives Arbeitszeitmanagement (niederlassungsbezogene Junior-Personaleinsatzplanung) nach sechs Berufsjahren im FVK

operatives Anforderungsmanagement im Bereich FDB/PK/ATM nach acht Berufsjahren im FVK

Gruppe 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten wahrnehmen, welche ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Verantwortung beinhalten oder wesentlich erweiterte und vertiefte Fachkenntnisse erfordern, z. B.:

Band A:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach allgemeiner Anleitung tätig sind, mit Handlungsspielraum für ein abgegrenztes Aufgabengebiet und umfassenden fachspezifischen Kenntnissen (z. B. in Methodik, Tools, Beratung, Lösungsentwicklung für abgegrenzte Fragestellungen, Optimierung und Weiterentwicklung von Abläufen und Prozessen), als z. B.

- Senior-Sachbearbeiter bzw. Senior-Techniker mit dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung und mit Vollzeitfachausbildung (zweijährig) oder mit abgeschlossenem Bachelorstudium und langjähriger Berufserfahrung oder mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und mehrjähriger Berufserfahrung

- Chefsekretär der Geschäftsführung mit dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung im Sekretariat oder in Assistenz

- Jurist mit abgeschlossenem 2. Staatsexamen und mit Berufserfahrung

Teilprojektleiter (Projektmanagementzertifizierung nach Level D) mit mindestens dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung und Vollzeitfachausbildung (zweijährig) oder mit abgeschlossenem Bachelorstudium und langjähriger Berufserfahrung oder mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und mehrjähriger Berufserfahrung

Teamleiter – mit mindestens dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung oder abgeschlossenem Bachelorstudium und langjähriger Berufserfahrung oder abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und langjähriger Berufserfahrung –, die Mitarbeiter anleiten und dabei weitere Steuerungsaufgaben unterhalb der Erheblichkeitsschwelle (§ 5 Abs. 1 Satz 2) ausüben.

Band B:

FS-Ingenieur nach Erwerb der EBG

Systemtechniker nach Erwerb der EBG für Ingenieure

Senior-Flugmessagingenieur nach acht Jahren als Flugmessagingenieur

Ingenieur für Schnellzeitsimulationen nach sechs Berufsjahren im Bereich Schnellzeitsimulation

FST-Sachbearbeitung (Technischer Support / Büro) nach fünf Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im operativen FS-Technischen Dienst und mit gültiger Berechtigung

Band C:

FDB/FB/PK/ATM-Sachbearbeitung nach sechs Berufsjahren in der FDB/FB/PK/ATM-Sachbearbeitung und nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Bereich FDB/FB

FDB/PK/ATM-Sachbearbeitung Schnellzeitsimulation nach acht Berufsjahren in der FDB/PK/ATM-Schnellzeitsimulation

FDB/FB/PK/ATM-Sachbearbeitung Lizenzierung oder Safetymanagement nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Bereich FDB/FB

Operatives Arbeitszeitmanagement oder niederlassungsbezogene Personaleinsatzplanung nach sechs Berufsjahren im FVK und nach vier Berufsjahren im operativen Arbeitszeitmanagement

Adaptionsdatenverarbeitung nach sechs Berufsjahren im FVK

Operatives Anforderungsmanagement nach acht Berufsjahren im Bereich FDB/FB

Senior-Flowmanagement Planer (FMB) mit Berechtigung (falls eine Berechtigung vorgeschrieben wird)

Supervisor FDB/FB nach acht Berufsjahren im Bereich FDB/FB mit gültiger Berechtigung

Supervisor VFK nach acht Berufsjahren im Bereich VFK und weiterhin im Einsatz in der Vorfeldkontrolle

Lehrer Luftfahrtenglisch oder andere lehrgangsbegleitende flugsicherungsrelevante Themen wie z. B. NAV, MET usw.

Band D:

Lotse mit EBG an der Tower-Niederlassung Erfurt

Band E:

Lotse mit EBG an der Tower-Niederlassung Berlin-Schönefeld, Bremen, Dresden, Hannover, Leipzig, Münster-Osnabrück, Saarbrücken oder Nürnberg

Band F:

Lotse mit EBG an der Tower-Niederlassung Berlin-Tegel, Düsseldorf, Hamburg, Köln-Bonn, Berlin-Brandenburg International oder Stuttgart

Band G:

Lotse mit EBG an der Center-Niederlassung Bremen, Karlsruhe, Langen, Maastricht oder München oder an den Tower-Niederlassungen Frankfurt oder München

Gruppe 9

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten der Gruppe 8 wahrnehmen, welche ein besonders hohes Maß an Erfahrung und zusätzlichen Fachkenntnissen erfordern und entsprechende Verantwortung beinhalten, z. B.:

Band A:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die nach allgemeinen Leitlinien tätig sind, mit erweitertem Handlungsspielraum für ein komplexes abgegrenztes Aufgabengebiet und einem höheren Grad an fachspezifischen Kenntnissen (z. B. in speziellen Systemen und Anwendungen, in Erstellungs- und Entwicklungsmethoden, in der Gestaltung und Sicherung von Prozessen, in der Planung, für die Mitarbeit in interdisziplinären Arbeitsgruppen), z. B. als

- Junior-Referent bzw. Junior-Ingenieur mit dreijähriger Ausbildung, langjähriger Berufserfahrung und Vollzeitfach-

ausbildung (zweijährig) oder mit abgeschlossenem Bachelorstudium und langjähriger Berufserfahrung oder mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und langjähriger Berufserfahrung

- Junior-Projektleiter (Projektmanagementzertifizierung nach Level D oder gleichwertig) mit dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung und Vollzeitfachausbildung (zweijährig) oder mit abgeschlossenem Bachelorstudium und langjähriger Berufserfahrung oder mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und langjähriger Berufserfahrung mit mehrjähriger Berufserfahrung im Projektmanagement
- Jurist mit abgeschlossenem 2. Staatsexamen und mehrjähriger Berufserfahrung

Teamleiter – mit mindestens dreijähriger Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung oder abgeschlossenem Bachelorstudium und langjähriger Berufserfahrung oder abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und langjähriger Berufserfahrung –, die Mitarbeiter allgemein anleiten und dabei die Aufgabenerledigung operativ steuern.

Band B:

Senior-FS-Ingenieur nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Umfang einer EBG, davon die letzten zwei Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben²

FS-Ingenieur nach fünf Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Umfang einer EBG im Einsatz in der Systemsteuerung und -überwachung z. B. als Engineer on Duty (EoD), in der zentralen Betriebsführung (zBF) oder dem Technik Kompetenzcenter Tower (TKC)

Senior-Ingenieur für Schnellzeitsimulationen nach acht Berufsjahren in der Schnellzeitsimulation

Senior-Systemtechniker nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Umfang einer EBG für Ingenieure, davon die letzten zwei Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben²

Ingenieur im betrieblich-technischen Anforderungsmanagement, Produktmanagement oder Projektmanagement (Zertifizierung nach IPMA Level D oder gleichwertig) für FS-technische Systeme nach fünf Berufsjahren als FS-Ingenieur

FST-Sachbearbeitung (Technischer Support / Büro) nach acht Berufsjahren im operativen FS-technischen Dienst und mit gültiger Berechtigung

FST-Sachbearbeitung-Lizensierung nach acht Berufsjahren im operativen FS-technischen Dienst

Band C:

Operatives Arbeitszeitmanagement (niederlassungsbezogene Senior-Personaleinsatzplanung) nach sechs Berufs-

jahren im FVK und nach acht Berufsjahren im operativen Arbeitszeitmanagement

Adaptionsdatenverarbeitung nach sechs Berufsjahren im FVK und nach acht Berufsjahren im Bereich Adaptionsdatenverarbeitung

Operatives Anforderungsmanagement nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Bereich FDB/FB und nach acht Berufsjahren im operativen Anforderungsmanagement

Sachbearbeitung Flowmanagement nach acht Berufsjahren als FDB/PK/ATM, davon mindestens vier Berufsjahre als FMP

Band D:

Senior-Lotse an der Tower-Niederlassung Erfurt nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit als Lotse im Umfang einer EBG, davon die letzten vier Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

FVK-Sachbearbeitung an der Tower-Niederlassung Erfurt nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

Band E:

Senior-Lotse an der Tower-Niederlassung Berlin-Schönefeld, Bremen, Dresden, Hannover, Leipzig, Münster-Osnabrück, Saarbrücken oder Nürnberg nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit als Lotse im Umfang einer EBG, davon die letzten vier Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

FVK-Sachbearbeitung oder Safetymanagement an der Tower-Niederlassung Berlin-Schönefeld, Bremen, Dresden, Hannover, Leipzig, Münster-Osnabrück, Saarbrücken oder Nürnberg nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

Band F:

Senior-Lotse an der Tower-Niederlassung Berlin-Tegel, Berlin-Brandenburg International, Düsseldorf, Hamburg, Köln-Bonn oder Stuttgart nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit als Lotse im Umfang einer EBG, davon die letzten vier Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

FVK-Sachbearbeitung oder Safetymanagement an der Tower-Niederlassung Berlin-Tegel, Berlin-Brandenburg-International, Düsseldorf, Hamburg, Köln-Bonn oder Stuttgart nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

Band G:

Senior-Lotse an der Center-Niederlassung Bremen, Karlsruhe, Langen, Maastricht oder München oder an der Tower-Niederlassung Frankfurt oder München nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit als Lotse im Umfang einer EBG, davon die letzten vier Jahre mit Ausbilderberechtigung¹ oder unter Wahrnehmung von Sonderaufgaben⁵

FVK-Sachbearbeitung oder Safetymanagement in der Unternehmenszentrale, an der Center-Niederlassung Bremen, Karlsruhe, Langen, Maastricht oder München oder an den Tower-Niederlassungen Frankfurt oder München nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

Gruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungsfunktionen oder mit besonderen Fachkenntnissen, Erfahrungen und entsprechender Verantwortung, z. B.:

Band A:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach allgemeinen Leitlinien tätig sind, mit weitgehendem Handlungsspielraum für ein umfangreiches Aufgabengebiet und mit umfassenden fachspezifischen Kenntnissen und weiteren Fähigkeiten (z. B. in Tools und Methodik, in der Moderation und unternehmensstrategischen Beratung, in der Businessplanung, in der Konzepterstellung, in der Prozessentwicklung und Koordination, in der Arbeitsgruppenleitung), z. B. als

- Referent bzw. Ingenieur mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und langjähriger Berufserfahrung
- Projektleiter mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und langjähriger Berufserfahrung, davon mindestens fünf Jahre im Projektmanagement und mit Projektmanagementzertifizierung nach Level C (oder gleichwertig)
- Senior-Jurist mit abgeschlossenem 2. Staatsexamen und langjähriger Berufserfahrung

Teamleiter – mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und langjähriger Berufserfahrung –, die Mitarbeiter allgemein anleiten und deren Aufgaben strategisch ausrichten.

Band B:

Teamleiter operative FS-Technik nach fünf Berufsjahren als FS-Ingenieur und mit gültiger Berechtigung

Senior-Ingenieur im betrieblich-technischen Anforderungsmanagement, Produktmanagement oder Projektmanagement (Zertifizierung nach IPMA Level D oder gleichwertig) für flugsicherungstechnische Systeme nach fünf Berufsjahren als FS-Ingenieur und nach acht Berufsjahren im betrieblich-technischen Anforderungsmanagement, Produktmanagement bzw. Projektmanagement

Projektleiter für flugsicherungstechnische Systeme

Leiter Flugvermessung mit Zulassung nach acht Berufsjahren als Ingenieur in der Flugvermessung

FST-Sachbearbeitung (Technischer Support / Büro) oder FST-Safetymanagement nach acht Berufsjahren als FS-Ingenieur Leiter technisches Büro FST-Sachbearbeitung nach acht Berufsjahren als FS-Ingenieur

Fachlehrer FS-Technik an der FS-Akademie nach acht Berufsjahren im operativen FS-technischen Dienst

Band C:

Fachlehrer für den Bereich FDB/FB an der FS-Akademie nach acht Berufsjahren im Bereich FDB/FB

Band D:

Senior-Lotse als Ausbilder und Prüfer und zusätzlich als Aufsichtführender Lotse⁸ oder als Beobachter oder als Prüfer Englisch oder als Prüfer Assessment oder als CISM-Berater an der Tower-Niederlassung Erfurt und nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

FVK-Sachbearbeitung an der Tower-Niederlassung Erfurt nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

Band E:

Senior-Lotse als Ausbilder und Prüfer und zusätzlich als Aufsichtführender Lotse⁸ oder als Beobachter oder als Prüfer Englisch oder als Prüfer Assessment oder als CISM-Berater an der Tower-Niederlassung Berlin-Schönefeld, Bremen, Dresden, Hannover, Leipzig, Münster-Osnabrück, Saarbrücken oder Nürnberg und nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

FVK-Sachbearbeitung oder Safetymanagement an der Tower-Niederlassung Berlin-Schönefeld, Bremen, Dresden, Hannover, Leipzig, Münster-Osnabrück, Saarbrücken oder Nürnberg nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

Band F:

Senior-Lotse als Ausbilder und Prüfer und zusätzlich als Aufsichtführender Lotse⁸ oder als Beobachter oder als Prüfer Englisch oder als Prüfer Assessment oder als CISM-Berater an der Tower-Niederlassung Berlin-Tegel, Berlin-Brandenburg International, Düsseldorf, Hamburg, Köln-Bonn oder Stuttgart und nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

FVK-Sachbearbeitung oder Safetymanagement an der Tower-Niederlassung Berlin-Tegel, Berlin-Brandenburg International, Düsseldorf, Hamburg, Köln-Bonn oder Stuttgart nach zehn Berufsjahren als Lotse im FVK

Band G:

Senior-Lotse als Ausbilder und Prüfer und zusätzlich als Aufsichtführender Lotse⁸ oder als Beobachter oder als Prüfer Englisch oder als Prüfer Assessment oder als CISM-Berater der Center-Niederlassungen Bremen, Karlsruhe, Langen, Maastricht oder München oder an der Tower-Niederlassungen Frankfurt oder München und nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

FVK-Sachbearbeitung oder Safetymanagement in der Unternehmenszentrale, an der Center-Niederlassung Bremen, Karlsruhe, Langen, Maastricht oder München oder an der Tower-Niederlassung Frankfurt oder München nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

Fachlehrer Flugverkehrskontrolle oder Coach Simulation an der FS-Akademie nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

- Experte Schnellzeitsimulation nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

- Verfahrensplaner FVK nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

- FVK-Sachbearbeitung-Lizensierung nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

- Tätigkeit im operativen Anforderungsmanagement FVK nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

Gruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in herausragenden Fach- und Führungsfunktionen (mit Ausnahme der FE 1 und der FE 2 im Band A, § 1 Abs. 2), z. B.:

Band A:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit weitreichender Ergebnisverantwortung für ein sehr umfangreiches Aufgabengebiet und einem herausragenden Grad an fachspezifischen Kenntnissen, z. B. in der Kooperation im internationalen Umfeld, Technologie- und Prozessentwicklung, Leitung und Steuerung internationaler und bereichsübergreifender Arbeitsgruppen, Stabsaufgaben GF oder gleichwertig als

- Senior-Referent bzw. Senior-Ingenieur mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und langjähriger Berufserfahrung

- Senior-Projektleiter mit abgeschlossenem Diplomstudium und langjähriger Berufserfahrung, davon mindestens fünf Jahre als Projektleiter und mit Projektmanagementzertifizierung nach Level C (oder gleichwertig)

Teamleiter mit abgeschlossenem Diplom-/Masterstudium und langjähriger Berufserfahrung, davon mindestens fünf Jahre mit fachlicher oder disziplinarischer Führungsverantwortung.

Band B:

Teamleiter operative FS-Technik mit Verantwortung für einen Arbeitsplatz in einem Center (EoD) oder mit bundesweiter Verantwortung für Überwachungs- und Steuerungsfunktionen (zentrale Betriebsführung) nach acht Berufsjahren als FS-Ingenieur und mit gültiger Berechtigung

Teamleiter für Fachlehrer FS-Technik an der FS-Akademie und nach acht Berufsjahren im operativen FS-technischen Dienst

Leiter technischer Teams im Anforderungsmanagement, Produktmanagement oder Projektmanagement für FS-technische Systeme nach fünf Berufsjahren als FS-Ingenieur

Band C:

Teamleiter für Fachlehrer im Bereich FDB/FB an der FS-Akademie nach acht Berufsjahren im Bereich FDB/FB und nach fünf Berufsjahren als Fachlehrer an der FS-Akademie

Band D:

Supervisor FVK nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK mit gültiger Berechtigung an der Tower-Niederlassung Erfurt

Band E:

Supervisor FVK nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK mit gültiger Berechtigung an der Tower-Niederlassung Berlin-Schönefeld, Bremen, Dresden, Hannover, Leipzig, Münster-Osnabrück, Saarbrücken oder Nürnberg

Band F:

Supervisor FVK nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK mit gültiger Berechtigung an der Tower-Niederlassung Berlin-Tegel, Berlin-Brandenburg-International, Düsseldorf, Hamburg, Köln-Bonn oder Stuttgart

Lehrgangsleiter FVK an der FS-Akademie nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK

Band G:

Supervisor FVK nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK mit gültiger Berechtigung an der Center-Niederlassung Bremen, Karlsruhe, Langen, Maastricht oder München oder an der Tower-Niederlassung Frankfurt oder München

Teamleiter für Fachlehrer FVK nach acht Berufsjahren im FVK und nach fünf Berufsjahren als Fachlehrer an der FS-Akademie

Experte FVK-Sachbearbeitung oder Safetymanagement nach acht Berufsjahren als Lotse im FVK, in der Unternehmenszentrale, an der Center-Niederlassung Bremen, Karlsruhe, Langen, Maastricht oder München oder an der Tower-Niederlassung Frankfurt oder München und nach fünf Berufsjahren in der FVK-Sachbearbeitung oder im Safetymanagement

Experte operatives Anforderungsmanagement mit mindestens acht Jahren Berechtigung im FVK und fünf Jahren als OTC oder mit Sonderqualifikation oder vergleichbarer zusätzlicher Qualifikation

Leiter operatives Anforderungsmanagement nach acht Jahren berechtigungspflichtiger Tätigkeit im Umfang einer EBG im FVK

Protokollnotiz zur Vergütungsgruppe 11G:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Oktober 2011 noch als Senior-Wachleiterin oder Senior-Wachleiter in die Vergütungsgruppe 11C eingruppiert waren, werden ebenfalls in die Vergütungsgruppe 11G eingruppiert.

Gruppe 12

Chief of Section (CoS) mit fünf Jahren Berufserfahrung als Supervisor im „Bereich FDB“

Chief of Section FVK (CoS) mit fünf Jahren Berufserfahrung als Supervisor FVK

Leiter von Teamleitern (Wartungsstützpunktleiter) mit fünf Jahren Berufserfahrung als Teamleiter Technik

Die „Vergütungsgruppe 12“ ist gemäß § 1 Abs. 2 für die Vergütung nicht maßgebend, sondern Anknüpfung für die Auswahlregel in § 4.

¹ *Kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus von ihr oder ihm nicht zu vertretenden Gründen die Ausbilderberechtigung nicht erwerben, so wird sie oder er so gestellt, als ob sie oder er sie erworben hätte.*

² *Z. B. Sachbearbeitung, technische Sonderarbeiten, Erstellung von Pflichtenheften, Projekte u. Ä.*

³ *Bei weitergebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die bereits erworbenen Zeiten (EBG und Ausbilderberechtigung) angerechnet.*

⁴ *Bei weitergebildeten Flugberaterinnen, Flugberatern, Flugdatenbearbeiterinnen und Flugdatenbearbeitern ist die Voraussetzung mit dem Erwerb der Berechtigung für den Arbeitsbereich FIS und dem eigenverantwortlichen Einsatz als Flow-Koordinatorin oder Flow-Koordinator erfüllt.*

⁵ *Z. B. Sachbearbeitung, Projekte, Qualitätszirkel, Simulation u. Ä.*

⁶ *Bei weitergebildeten Flugdatenbearbeitern und Flugberatern werden die bereits erworbenen Zeiten (FDB/FB mit EBG und Ausbilderberechtigung) angerechnet.*

⁷ *Der Zuschnitt der Berechtigung Center in der Niederlassung Langen wird von den Betriebsparteien vereinbart.*

⁸ *Als Aufsichtführender Lotse gelten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Senior-Lotse sind und regelmäßig mit Aufgaben betraut werden, welche im Normalfall durch Supervisors FVK ausgeführt werden müssen (zurzeit OTC, DÄL usw.).*

Der geneigte Beobachter könnte jetzt fragen: Wie konnte das nur geschehen?

Der lange Weg

Das fragten sich auch die an den Verhandlungen Beteiligten immer wieder. Die Antwort darauf ist kompliziert, und dennoch sehr einfach auf den Punkt zu bringen. Die taktische Meisterleistung der DFS Geschäftsführung, durch rechtliche Scharaden, Mitarbeiterverunglimpfung, Einschüchterung und Verweigerungshaltung, gepaart mit unvorstellbarer Konzeptionslosigkeit, zum Ziel zu kommen, erwies sich überrassenderweise nicht als erfolgreich.

Die Beharrlichkeit der Verantwortlichen auf unserer Seite, und die Einigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, war stattdessen der Schlüssel zum Erfolg. Auch die gute Vorbereitung durch die Tarifkommission und der zuständigen Arbeitsgruppen spielten eine große Rolle, betonte doch der Schlichter mehrfach, dass der Entwurf der GdF sehr gut durchdacht, in sich schlüssig sei, und einem modernen Entwurf eines Eingruppierungstarifvertrages entspricht.

Der zeitliche Ablauf der Verhandlungen wird an anderer Stelle schon ausführlich beschrieben, also will ich mich hier auf einen kurzen Überblick emotionaler Natur konzentrieren. Aufsetzpunkt ist die grandios verlaufene Urabstimmung, welche zu den Streikankündigungen und den Verfahren vor den Arbeitsgerichten in Frankfurt führte. Dies nicht vorher zu sehen war sicherlich die erste grobe Fehleinschätzung der

DFS Geschäftsführung, oder konkretisiert: ihrer Berater aus der Rechtsabteilung. Der Schuss ging in mehrfacher Hinsicht nach hinten los. Zum einen hat die DFS durch ihr Festhalten an nicht haltbaren rechtlichen Positionen ihrem Ruf geschadet und die eigentlich gewollte Rechtsicherheit durch Takieren aufs Spiel gesetzt. Zum anderen hat sie es nicht geschafft, einen Arbeitskampf ohne Anrufung der Schlichtung verbieten zu lassen. Die Blöße, die sich der Geschäftsführer Finanzen und Personal dabei gab, gefühlte 3 Sekunden nach Urteilsverkündung die Schlichtung dann doch anzurufen, ist mit Worten kaum zu beschreiben. Auch die lapidare Erklärung, man tue dies um Schaden vom Luftverkehr abzuwenden leuchtet mir nicht ein. Ich frage mich: Warum wurde, dieser Argumentationskette logisch folgend, nicht früher reagiert, und die Möglichkeit der Schlichtung genutzt, um eine einvernehmliche Lösung zeitnah zu produzieren?



Photo: dpa Picture – Alliance GmbH

Das Spektakel war mit Einleitung der Schlichtung allerdings längst nicht beendet. Zunächst versuchten die Vertreter der DFS die Vereinbarung aufzuweichen, mehr Teilnehmer als zugestanden zu beteiligen, und gleichzeitig eine Verlängerung durch zusätzliche Verhandlungstage zu generieren. Dies konnten wir erfolgreich abwehren.

Bis weit in den zweiten Verhandlungstag hinein versuchte die DFS-Verhandlungskommission außerdem die Verknüpfung mit dem Thema Kapazität aufrechtzuhalten, womit die Schlichtung gleich zu Beginn eigentlich ad absurdum geführt wurde. Auch diesbezüglich bewies die Verhandlungskommission Rückgrat, und ließ sich von der besprochenen Linie nicht abbringen. Im weiteren Verlauf der Gespräche konnten sich die Parteien dann dank dieser klaren Positionierung Stück für Stück annähern, ohne aber am Ende die letzten Gräben schließen zu können. Die Lösung sollte der Schlichterspruch von Herrn Rieble bringen. Auch hier hatten sich die Verhandlungsführer der DFS allerdings gründlich verkalculiert. Der Inhalt, sowohl was die Vergütung als auch die Eingruppierung anging, folgte sehr weit unseren Vorgaben. Die DFS Geschäftsführung musste dann Wohl oder Übel diesem Spruch zustimmen, war sie es doch, die Herr Prof. Rieble zu ihrem Schlichter bestellt hatte, um die GdF, wenn schon nicht vor Gericht, dann aber doch sicher in der Schlichtung rechtlich zu domestizieren. Dies ging gründlich „in die Hose“.

Die GdF war gut beraten, den Spruch abzulehnen, sich aber für klärende Gespräche zur Verfügung zu halten. Wer nun gedacht hatte, dass die DFS-Verhandlungskommission jetzt konstruktiv arbeiten und ein Ergebnis produzieren wollte, sah sich getäuscht. Es ging in diesen Nachgesprächen weiter wie bisher, man konnte an jedem Tag das Gefühl gewinnen, als befände man sich in der Auftaktveranstaltung und hätte inhaltlich bisher keinerlei Arbeit geleistet. Das Zurückfallen hinter erreichte Positionen war, wie immer in Verhandlungen mit der DFS, Programm.

Der Höhepunkt dieser Farce wurde dann am Freitag den 07. Oktober gegen 19:45 erreicht. Nachdem sich die Parteien in einem mühsamen Ringen um Details einem Ergebnis angenähert hatten, war es die GdF, die in einem letzten Schritt der DFS-Verhandlungskommission entgegenkommen wollte, um endlich eine Vereinbarung zu erreichen. Nachdem wir dies in einer gemeinsamen Runde vorgetragen hatten, und uns am Ziel einer Einigung wähnten, belehrten uns die Verhandlungsführer der DFS erneut eines Besseren. Auch in dieser Situation versuchte sie die schon gemachten Zusagen zurückzunehmen. Die Konsequenz aus diesem Verhalten konnte nur noch der Abbruch der Gespräche, und die Erklärung über den Beginn der dreitägigen Phase der Friedenspflicht sein.

Der weitere Ablauf sollte uns dann in der folgenden Woche in Richtung eines Arbeitskampfes bringen. Die Sondersitzung der Tarifkommission nahm den Bericht aus den Gesprächen mit Fassungslosigkeit zur Kenntnis und bekräftigte nochmals

ihre Entschlossenheit, den Weg bis zum Ende zu gehen. Ich sollte hier nicht verschweigen, dass sowohl am Samstag den 08. Oktober, als auch am Montag den 10. Oktober nochmals versucht wurde, mit „verbesserten Angeboten“ die Situation zu lösen. Aber auch diese erwiesen sich als Mogelpackungen, die von der Tarifkommission nicht angenommen werden konnten, gaben sie doch nur den mehrfach erreichten Stand von Verhandlungen wieder, dies nicht einmal vollständig.

Gleichzeitig bahnte sich die Intervention der Politik an. Am Morgen erhielten wir einen Anruf des Anteilseigners aus dem Büro von Herrn Minister Ramsauer. Dieser bat uns im Rahmen einer kurz darauf stattfindenden Telefonkonferenz eindringlich um ein letztes Gespräch unter Teilnahme des Anteilseigners. Wir trugen diese Bitte sowohl der Tarifkommission, als auch dem im Anschluss tagenden Bundesvorstand der GdF vor. Einhellige Meinung war, dass wir uns diesem letzten Versuch nicht verschließen sollten, aber auch die klare Ansage an die Politik, dass die Vorbereitungen für die Aufnahme des Arbeitskampfes noch in der laufenden Woche abgeschlossen würden. Der Arbeitskampf war für Freitag den 14. Oktober beschlossen worden.

Mit dieser sehr klaren Ansage an den Minister und der Zusage für einen letzten Einigungsversuch verabredeten wir uns

WEIßMANTEL & VOGELSANG

Rechtsanwälte ♦ Fachanwälte

IHRE ANSPRECHPARTNER BEI ALLEN RECHTLICHEN PROBLEMEN:

Hans-Gerd Dannen*	Antje Harsdorff
Stephan Brozeit *	Birgitta Schneider **
Dr. Klaus Vosteen***	Dirk Vogelsang*
David Schäfer	Liesel Weißmantel*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht
** Fachanwältin für Familienrecht
*** Fachanwalt für Sozialrecht

BREMEN

Langenstraße 68
28195 Bremen
Tel.: (04 21) 960 99-0
Fax: (04 21) 960 99-11

FRANKFURT AM MAIN

Am Hauptbahnhof 8
60329 Frankfurt / Main
Tel.: (069) 24 00 66 66
Fax: (069) 23 80 26 53

E-Mail: wv@kanzlei-wv.de

Internet: www.kanzlei-wv.de

für Mittwoch, den 12. Oktober 2011. Zugesagt war seitens des Anteilseigners die Teilnahme von Herrn Bomba, Staatssekretär im BMVBS.

Auch an diesem denkwürdigen Tag war auf die Beteiligten der DFS-Verhandlungskommission, diesmal bereichert um die Anwesenheit von Herrn Kaden, Verlass. Man versuchte stringent, an die bereits bekannte Verhandlungstaktik anzuknüpfen, erst einmal alles Erreichte in Frage zu stellen, um so die Karten neu zu mischen. Ein Beteiligter beschrieb später die Atmosphäre der Gespräche als „vergiftet und hasserfüllt“. Die Anwesenheit des Gesellschafters verhalf den Gesprächen diesmal jedoch zu einem Abschluss. Eine direkte Intervention gab es seitens des Staatssekretärs zwar nicht, der Eindruck den Herr Bomba an diesem Tag gewonnen haben muss, kann aber nur sehr nachhaltig gewesen sein.

Dass die Umsetzung des gefundenen Ergebnisses in die vorliegenden Tarifverträge wiederum zu Schwierigkeiten führte, die erst nach umfangreichem Schriftverkehr und einem mehrstündigen Treffen gelöst werden konnten, wird sicherlich an dieser Stelle niemanden verwundern.

Es folgt nunmehr die Umsetzung des neuen Tarifvertrages in die reale Welt der DFS. Dies wird an manchen Stellen schnell geschehen, an anderen mehr Zeit in Anspruch nehmen. Der gesamte Prozess sollte aber bis Mitte 2012 abgeschlossen sein. Alle Veränderungen werden mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages zum 01.10.2011 abgewickelt. Es muss sich niemand Sorgen machen, oder sofort losrennen, um seine neue Vergütungsgruppe einzuklagen.

Fazit und Ausblick

Ein kleines internes Fazit möchte ich mir an dieser Stelle erlauben und bemühe hier meine Ausführungen aus der Tarinfo zum Ergebnis. Wir befinden uns mittlerweile auf einem Niveau, auf dem wir sogar für die Nichtumsetzung von Themen gescholten werden, die nie Bestandteil unserer Forderung waren. Auf der anderen Seite werden wir bei Themen massiven internen Angriffen und Beschimpfungen ausgesetzt, die aus einer Anforderung der Fachbereichskonferenzen in die Tarifkommission gebracht, und dann durch diese in den Verhandlungen zu 100% umgesetzt werden – diese Logik muss man nicht nachvollziehen können.

Ist dies ein Armutszeugnis für einen Teil unserer Mitglieder, die den Hals nicht vollbekommen, und als Ausdruck einer neidischen Grundhaltung zu verstehen?

Auch oder gerade weil ich hoffe, dass der Teil der Mitgliedschaft, der diese Fragen aufwirft, nicht sehr groß ist, lassen wir uns vom eingeschlagenen Weg nicht abbringen. In diesem Sinne erwarten wir gerade von denen, die auch diesmal wie-

der nicht zufrieden sind, oder zum Ausdruck bringen, sie seien „mal wieder hinten runter“ gefallen, konstruktive Kritik, vor allem aber Mitarbeit und Engagement an den entsprechenden Stellen. Aufgaben und Betätigungsfelder gibt es genug in unserer GdF. Vorstände sind für zwei Jahre gewählt, und die Kritiker müssten nur aufstehen, sich wählen lassen und es selbst „besser“ machen.

Wie geht es nun insgesamt weiter mit der DFS?

Jedem der Beteiligten muss klar geworden sein, dass diese Firma nicht ohne einen echten Arbeitsdirektor auskommt. Wir brauchen einen Menschen in der Geschäftsführung, der dem Wohl der Firma und deren höchstem Gut verpflichtet ist: Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DFS.

Wir brauchen einen Arbeitsdirektor, der seine direkten Führungskräfte dazu anhält, die entstandene Kluft zwischen Personalleitung und Mitarbeitern nicht weiter aufzureißen, sondern stattdessen darauf drängt, sie wieder zu schließen. Wir brauchen einen Arbeitsdirektor der dafür sorgt, dass in diesem Unternehmen auch ein Handschlag, und das gesprochene Wort Gültigkeit haben, und der oft zitierte Geist des Vertrages auch nach Unterschrift noch bindend ist.

Wir brauchen keine Geschäftsführung die illusorischen Vorgaben aus Europa hinterherrennt oder in prestigeträchtigen Projekten Millionen versenkt. Wir brauchen eine Geschäftsführung, die unser Unternehmen wieder in die richtige Spur bringt und dessen Interessen auch in Europa konsequent vertritt. Flugsicherung ist unsere erste Aufgabe, alles andere hat sich diesem Ziel unterzuordnen.

Dies ist, auch das haben die letzten Monate schmerzlich gezeigt, mit den derzeitigen Funktionsträgern nicht zu erreichen. Um einen Neuanfang zu ermöglichen, müssen, und dies ist eine *conditio sine qua non*, auch personelle Konsequenzen gezogen werden. Ohne diese wird es nicht funktionieren, und ohne diese wird die DFS die Herausforderungen der nächsten Monate und Jahre nicht bestehen. Nur mit einem deutlichen Signal sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch einmal bereit, den Karren wieder aus dem Dreck ziehen. Es bleibt zu hoffen, dass das Bild, das sich beim Gesellschafter in den letzten Monaten diesbezüglich entwickelt haben müsste, Ausdruck in entsprechenden Konsequenzen finden wird. Niemand kann die DFS gegen ihre Mitarbeiter führen, denn:

Wir sind die Flugsicherung

Vorstellung Prof. Dr. Volker Rieble – Schlichter im Tarifkonflikt DFS/GdF

Gemäß einer bestehenden Schlichtungsvereinbarung zwischen DFS und GdF mit abwechselndem Vorschlagsrecht zur Berufung eines Schlichters, hatte im zwischenzeitlich abgearbeiteten Tarifkonflikt, die DFS das Vorschlagsrecht. Die DFS berief während des Höhepunktes der tariflichen Auseinandersetzung Herrn Prof. Dr. Volker Rieble.

Prof. Dr. Rieble ist seit 2004 Inhaber des Lehrstuhles für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München – zuvor hatte er den Lehrstuhl in Mannheim inne. Als Direktor des Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) sind folgende Forschungsschwerpunkte zu nennen: Arbeitsmarkt und Wettbewerb, Kollektives Arbeitsrecht (Tarifrecht, Arbeitskampfrecht,

Betriebsverfassungsgesetz, Unternehmensmitbestimmung), Entgeltflexibilisierung sowie das allgemeine Schuldrecht.

Sein Bekanntheitsgrad und sein akademischer Ruf wird mit mehr als 400 meist arbeitsrechtlichen Veröffentlichungen und Kommentierungen untermauert und erhält dadurch national und international einen hohen Stellenwert.



Die Schlichtung – ein Interview mit Prof. Dr. Rieble



von
Hans Joachim
Krüger

Den Sommer hindurch zogen die Tarifgespräche zwischen der DFS und der GdF nicht nur die breite Öffentlichkeit in ihren Bann. Kein Tag verging, in dem nicht irgendwo die Wörter Fluglotsen, DFS und Streik auftauchte. Dass es dabei nicht nur um Fluglotsen ging und die GdF nicht nur die Gewerkschaft der Fluglotsen ist, sondern vielmehr der gesamten Flugsicherung, ist vieler Orts falsch wiedergegeben

worden. Ansonsten waren in den zahlreichen Veröffentlichungen viele Namen zu lesen, die in direkten Bezug mit den Tarifgesprächen gebracht wurden. Die Namen der Hauptakteure wie z.B. Bergmann, Hermann oder Kaden DFS-seitig auf der einen, die Namen Siebers, Schäfer oder Vogelsang auf der GdF-Seite, sind den Beschäftigten der DFS durchweg bekannt. Als aber die Gespräche zwischen den Parteien wirklich festgefahren waren, Richtersprüche sehr intensiv einen Schlichter angemahnt hatten und ein Streik nur noch über eine Schlichtungsrunde verhindert werden konnte, wurde Prof. Dr. Rieble, Arbeitsrechtler aus München, mit der Schlichtung betraut.

Nach Abschluss der Tarifgespräche nahm die Redaktion „der flugleiter“ Kontakt zu Prof. Dr. Rieble auf und befragte ihn zu seiner Einschätzung, zum Ablauf und der Atmosphäre der Schlichtungsgespräche, die in der bisherigen Geschichte der DFS/GdF wohl einzigartig waren.

Interviewfragen an Prof. Dr. Rieble

Herr Prof. Rieble der Tarifstreit der Flugsicherung ist, dank Ihres Einsatzwillens, beigelegt, wie empfanden Sie die Schlichtungsgespräche zwischen der DFS und der GdF?

Die Gespräche waren recht schwierig, weil die Vorstellungen beider Seiten weit auseinandergelegen haben, beide Seiten sehr selbstbewußt sind und weil die Vergütungsstruktur eine ungeheuer komplexe Regelungsfrage ist. Zum Schluß hat die praktische Vernunft gesiegt. Auch wenn der Streik durchaus in Reichweite gewesen ist, haben doch GdF und DFS, wie im übrigen in der Vergangenheit auch, zueinandergefunden. Bei aller Kritik von außen ist eben dies hervorzuheben: Es gab noch nie einen Flächenstreik in der Flugsicherung, weil auch bei harten Verhandlungen am Ende die Vernunft siegt.

Als die Anfrage zur Schlichtung im Tarifstreit an Sie herangetragen wurde haben Sie spontan zugesagt oder benötigten Sie eine Bedenkzeit?

Ich habe sofort zugesagt, auch wenn mir klar war, daß die GdF mir zunächst mit Vorbehalten begegnen würde und daß dies eine schwierige Runde würde. Jeder Mensch wächst an seinen Herausforderungen. Wer sich wegduckt, hat von vornherein verloren.

Das Tarifwerk der Flugsicherung ist sehr umfangreich. Speziell im Eingruppierungstarifvertrag mit seinen verschiedenen Varianten, sowie der Vergütungstarifvertrag mit den unterschiedlichen Bändern und Unterscheidungen sind sehr vielschichtige Einzelheiten versteckt. Wie haben Sie sich innerhalb der gebotenen Fristen so schnell in die Thematik „Flugsicherung“ eingearbeitet und wie groß war Ihr zeitlicher Aufwand?

Ich mußte zuerst einmal lernen, was in der Flugsicherung überhaupt geschieht. Die praktische Anschauung haben mir die Lotsen im Münchener Center und Tower vermittelt. Viele technische Aspekte habe ich durch beharrliches Nachfragen in der Schlichtung selbst gelernt. Markus Siebers und Dirk Wendland waren geduldig mit mir. Bis zum Schluß hatte ich freilich Schwierigkeiten mit der einen oder anderen Abkürzung und konkreten betrieblichen Besonderheiten. Aufwand: 1 Lerntag, 9 Schlichtungstage und etwa 10 Tage Vor- und Nachbereitung.

Die Tarifauseinandersetzung fand unter einem enormen medialen Druck statt. War dieser Druck belastend für die Schlichtungsgespräche?

Die Verhandlungsführer beider Seiten sind professionell und Aufmerksamkeit aus vorangegangenen Runden gewohnt. Presseberichte kann ich prima ignorieren. Lästig waren am letzten Tag die geiernden Kamerateams, die zeitweise jeden Gang auf's stille Örtchen gefilmt und Vier-Augen-Gespräche erschwert haben.

Die Tarifverhandlungen sind zu Ende, welche Rolle spielte das Bundesverkehrsministerium schließlich bei der Vollendung des Tarifstreites und was geben Sie beiden Tarifpartnern für zukünftige Verhandlungen mit auf den Weg?

Klarzustellen ist zunächst, daß Staatssekretär Bomba nicht für das Verkehrsministerium da war. Tarifverhandlungen finden in Deutschland ohne Staatseinfluß statt. Staatssekretär Bomba hat vielmehr für den Bund als Alleingesellschafter das Anteilseignerinteresse an einer friedlichen Konfliktlösung besonders und hilfreich betont.

Für künftige Verhandlungen wünschte ich mir, daß beide Seiten ihre Gespräche früher aufnehmen, auch in einem noch informellen Stadium. Und nach dem Tarifabschluß wäre es schön, wenn beide Seiten auch gemeinsam zu ihrem (!) Tarifvertrag stehen und ihn gegen Kritik von außen verteidigen. Ich habe bei einer Fluggesellschaft nachgefragt: Die Flugsicherungskosten betragen dort je Passagier nur 3,71 €, wohingegen die Flughafensicherung schon 4,60 € kostet und die gesamten Sicherheitskosten 12,40 €. Hält man die neue Luftverkehrsabgabe dagegen, die der Passagier schon auf der Kurzstrecke mit 8 € bezahlen muß und für die er keine Gegenleistung erhält, relativieren sich Flugsicherungskosten erheblich. Und dafür bekommt jeder Flugpassagier eine besondere Sicherheitsleistung. Die deutsche Flugsicherung ist unglaublich sicher; der bislang einzige Großschadensfall – damals in Überlingen – wurde nicht von deutschen Fluglotsen, sondern von ausländischen Kollegen verantwortet. Ein Einzelheft der Zeitschrift Focus kostet 3,50 €. Für geringfügig mehr schützt die Flugsicherung mein Leben. Das ist ein Schnäppchen.

Herr Prof. Rieble, die Redaktion „der flugleiter“ bedankt sich auch im Namen der GdF-Mitglieder recht herzlich für Ihre Schlichtungsbemühungen während des Tarifstreites und für die Beantwortung der Fragen.

Ich habe auch zu danken: Insbesondere dafür, daß ich erfahren durfte, welch ungeheuer verantwortungsvolle Aufgabe in der Flugsicherung unter größtem Einsatz der Mitarbeiter geleistet wird. Ich wünsche mir, daß mehr Flugreisende die dahinter stehende Leistung sehen und würdigen.

Professor Dr. Volker Rieble

Universitätsprofessor Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht Abteilung I: Deutsches Arbeitsrecht und Beschäftigung Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht

Kontakt

Destouchesstraße 68
80796 München
Telefon: +49 (0)89 / 205088 – 310
Fax: +49 (0)89 / 205088 – 304
E-Mail: rieble@kaar.uni-muenchen.de

Vita

- Jahrgang 1961, verheiratet, 4 Kinder
- Studium der Rechtswissenschaften und Volkswirtschaftslehre in Freiburg. Promotion 1989. Habilitation 1996.
- Von 1998 bis Anfang 2004 Inhaber des Lehrstuhles für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht an der Universität Mannheim.
- Seit 2004 Inhaber des Lehrstuhles für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der LMU.
- Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt und Wettbewerb (Habilitation), Kollektives Arbeitsrecht (Tarifrecht, Arbeitskämpfrecht, Betriebsverfassungsrecht, Unternehmensmitbestimmung), Entgeltflexibilisierung (DFG-Projekt), daneben allgemeines Schuldrecht (insbes. Staudinger).
- Mehr als 400 meist arbeitsrechtliche Veröffentlichungen, darunter ein Standardkommentar zum Tarifvertragsgesetz (mit Löwisch) und drei Kommentierungen im Staudinger (Großkommentar zum BGB), Kolumnen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Sonntagszeitung.
- Weitreichende Praxiserfahrung, beginnend mit der arbeitsrechtlichen Begleitung der Sanierung eines großen Jenaer Unternehmens in der Wiedervereinigungsphase über strategische Unternehmensrestrukturierungen und die Schlichtung des Fluglotsenstreiks 2011 bis hin zur Begutachtung vielfacher Rechtsfragen.
- Mitglied der Zivilrechtslehrervereinigung, der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit [Deutsche Sektion] und des Arbeitsgerichtsverbandes.

Quelle: Internet LMU Juristische Fakultät



DFS-Tarifkommssion 2011



von
Thorsten
Wehe

Eingruppierungstarifvertrag / ETV

Vergütungstarifvertrag / VTV, Zulagentarifvertrag / ZTV, Vergütungstarifvertrag für Auszubildende / VTV-A

Der Konflikt zum Eingruppierungstarifvertrag (ETV), Vergütungstarifvertrag (VTV), Zulagentarifvertrag (ZTV) und Vergütungstarifvertrag für Auszubildende (VTV-A) ist beigelegt. Ein

Artikel von Markus Siebers, Mitglied im Bundesvorstand für das Ressort Tarif und Recht, sowie eine Sonderbeilage in dieser Ausgabe, werden umfangreich die Ergebnisse darstellen. Jeder Beteiligte oder Beobachter dieser langen Auseinandersetzung mag sich selber einen Reim darauf machen, dass nur durch die Initiative des Anteilseigners die letzte Stufe der Eskalation, nämlich Arbeitskampfmaßnahmen, verhindert wurde. Unter Moderation des Staatssekretärs im BMVBS, Herrn Bomba, wurden Ergebnisse gefunden. Uns ist bewusst, dass dieser Abschluss ein gewisses Volumen generiert.

Letztendlich ist dies eine Investition in Strukturen, die Sicherheit in den operativen und ihren nahen Bereichen erhöht und langfristig sichert, Qualifikationen honoriert und somit die DFS zukunftssicher macht. Und ja, dieser Abschluss ist diametral zu den Leidgesängen des DFS Managements, dass damit die Regulierungsvorgaben, generiert aus den EU-Vorgaben, nun gar nicht mehr erreichbar sind. Dies waren sie auch vorher nicht! Ich erwarte vom Management der DFS nun tiefgreifende Kosteneinsparungsmaßnahmen, die sowieso gekommen wären, nun aber elegant der GdF in die Schuhe geschoben werden können, um unrealistische Zielvorgaben doch nicht zu erreichen. Ebenso erwarte ich, dass der gegenwärtigen DFS-Policy folgend Arbeitsgruppen daran arbeiten, wie die Umsetzung des neuen ETV gegen die Mitarbeiter ausgelegt werden kann. Der Konflikt, nach dem Konflikt, auf der betrieblichen Ebene wird wohl kommen.

Belastungsausgleich / BAG

Sonderregelungen Flugsicherungsdienste / SR FS-Dienste

Am 16.11.2011 fanden Tarifgespräche zum Thema SR FS-Dienste statt. Die jährliche Validierung zum Belastungsausgleich ist vertraglicher Bestandteil in den SR FS-Dienste. Die GdF hat mehrere Forderungen zu den tariflichen Regelungen und hat die SR FS-Dienste zum 31.12.2011 fristgerecht gekündigt. Obwohl die DFS im sommerlichen Tarifkonflikt immer wieder die Öffnung der Stundenkonten als Konditionierung zu einer Gesamtlösung erhoben hat, wurde seitens der DFS die Kündigung der SR FS-Dienste zum 31.12.2011 als nicht rechtmäßig erachtet. Hätte die GdF nicht vom Sonder-

kündigungsrecht zum PerSteuTV Gebrauch gemacht wären längere Laufzeiten für die SR FS-Dienste wirksam gewesen. Nur zur Erinnerung: die tarifliche Umsetzung des PerSteuTV wurde in der Art und Weise durch die DFS torpediert, dass die GdF den PerSteuTV vorzeitig gekündigt hatte und somit die gemeinsame Chance, Personalunterdeckungen gemeinsam Lösungen zuzuführen, vertan. Gleich zu Beginn der Schlichtung im Sommer wurde der Vorbehalt der DFS, eine Lösung zu den Stundenkonten vor allen anderen Tarifthemen zu stellen, zurückgewiesen, da zu diesem Zeitpunkt die SR FS-Dienste geschlossen waren.

Sie verstehen die Denke der DFS nicht? Ich auch nicht. Am 16.11.2011 hat die DFS die fristgerechte Kündigung der SR FS-Dienste anerkannt. Damit ist der Weg frei, in konstruktiven Tarifverhandlungen gemeinsame Ergebnisse zu finden. Es wäre doch mal begrüßenswert, wenn ohne große Eskalation ein Kompromiss gefunden wird. Ab 01.01.2012 gilt die Stundenobergrenze von 80 Stunden in den operativen Diensten. Die monetäre Abgeltung von Stundenkonten zum Jahresende ist ab 01.01.2012 ebenfalls Geschichte. Die GdF ist sich ihrer Verantwortung bewusst und wird sich einer weiteren temporären Öffnung von Stundenkonten im Rahmen von sehr engen Leitplanken nicht verwehren. Die TK wird im Rahmen ihrer 2-tägigen Sitzung am 14. und 15. Dezember 2011 umfassend über Verhandlungsergebnisse informiert.

Übergangsversorgungstarifvertrag / ÜVersTV

Krankentarifvertrag / KTV

Langzeitkontentarifvertrag / LZK

Wie bereits berichtet, sind die Tarifverträge ÜVersTV, KTV und LZK fristgerecht zum 31.12.2011 gekündigt. Diese Themen wurden ebenfalls am 16.11.2011 in den Gesprächen zwischen GdF und DFS adressiert und GdF und DFS sind sich einig, dass so schnell wie möglich alle offenen Tarifthemen geschlossen werden sollen.

Mein persönlicher Tarifkonflikt

Seit 1982 bin ich nun schon als Fluglotse Mitarbeiter der Deutschen Flugsicherung.

Nach fast 30 Jahre Berufserfahrung und Freude an der täglichen Arbeit im Dienste der Luftfahrt sah ich mich im Sommer diesen Jahres zum ersten Mal mit einem Drohbrief meines eigenen Arbeitgebers konfrontiert.

Ich kam gerade gut erholt vom Urlaub zurück und sollte den nächsten Tag wieder an meiner Dienststelle erscheinen, als ich das Schreiben der DFS- an mich persönlich adressiert – bei Durchsicht der angefallenen Post in Händen hielt.

Einige Wochen zuvor musste ich in einem anderen Schreiben von der Geschäftsleitung schon erfahren, dass ich als tarifizierter Mitarbeiter des Unternehmens in seinem Streben nach wirtschaftlichem Erfolg als eher hinderlich zu betrachten sei, da das wirkliche Potenzial im Personalbereich nur bei motivierten Mitarbeitern des außertariflichen Bereiches zu finden sei.

Ich musste einige Male schlucken, um die Herabwürdigung meiner bisherigen Arbeitsleistung für die Firma begreifen zu können; hielt ich die Andeutungen doch zuerst für einen unglücklichen Fauxpas von höchster Stelle. Doch nach und nach schwante mir, dass diese Zeilen bewusst gesetzt waren.

Und jetzt die Bestätigung meiner Ahnungen: mein eigener Arbeitgeber droht mir für den Fall, dass ich mich am angekündigten Arbeitskampf beteiligen werde, persönliche Konsequenzen an, die am Ende auf eine fristlose Entlassung meinerseits hinauslaufen würden! Seit wann sollte denn ein einzelnes Gewerkschaftsmitglied bei der Teilnahme an einem richterlich genehmigten Streik persönlich zur Rechenschaft gezogen werden? Habe ich in den letzten Jahrzehnten dahingehende Entscheidungen im deutschen Rechtssystem glatt übersehen?

Völlig verwirrt und verunsichert ging ich am nächsten Tag zum Dienst.

Nach außen wird ja viel dafür getan, den Eindruck zu erwecken, alles werde von den Lotsen ferngehalten, um eine konzentrierte Arbeit auch und gerade in komplexen Verkehrssituationen zu gewährleisten.

Wir bekommen psychologischen Beistand durch CISM-Berater, der Betriebsraum wird aufgeräumt und einheitlich gestaltet, Schneidegeräte für Kontrollstreifen (ja – ich bekenne mich zu diesem archaischen System!) werden aufgrund ihrer

Lärmbelästigung für die Lotsen abgeschaltet. Doch macht sich jemand Gedanken darüber, ob ich in meiner Arbeitsleistung beeinträchtigt werde durch das drohende Damokles-Schwert meiner Entlassung und damit Zerstörung der Lebensgrundlage meiner Familie und mir im Nacken; und, grübelnd und zweifelnd, mitten im Geschehen auf einer heißen Radar-Position meinen Job tun muss? Vor der Tatsache stehend, jetzt gleich 20 Flieger in einer fordernden Verkehrsspitze abzuarbeiten? Interessiert dies auch? Und wenn nicht, warum nicht?

Fragen über Fragen. Zweifel an der großen Sache, nach 25 Jahren Vollzulassung!

In dieser Zeit muss ich oft an den immer wieder von der GL gebetsmühlenartig bemühten Satz denken: Die Mitarbeiter sind unser höchstes Gut.

Na ja, wie ich seit einiger Zeit weiß, sind hier die ATs gemeint – aber immerhin: die Mitarbeiter. Und am Ende fühle ich mich ja auch ein wenig angesprochen.

Bedenkt man sein höchstes Gut mit Drohbriefen?

Zwar hat man versucht, sich aus dieser Bedrohungs-Ecke herauszumanövrieren mit dem Verweis auf Pflichten des Arbeitgebers den Mitarbeitern gegenüber, die ihn dazu zwingen, diesen Weg zu beschreiten. Doch es bleibt der Geschmack, durch jenen verbalen Beschuss ein Szenario der Verunsicherung und Destabilisierung der Mitarbeiter bewusst in Kauf genommen zu haben.

Dies ist jedoch eine Taktik, die leider auch von anderen Gruppierungen – zu meinem größten Bedauern – im ideologischen Kampf eingesetzt wird.

In immer neuen advokatischen Winkelzügen wurde im Verlaufe der Tarifverhandlungen, weitab von greifbaren Inhalten, versucht, eigene Ziele zu erreichen. In unserer Firma scheint ja eine große Abteilung besonders dafür zuständig zu sein. Doch dadurch entfernte sich die Diskussion leider immer mehr von den eigentlichen Inhalten. Am Ende war das Verständnis, was von welcher Seite eigentlich erreicht werden wollte und sollte, nicht für jedermann ganz ersichtlich. Das führte unweigerlich zu einem noch größeren Schulterchluss zwischen Tarifkommission und GdF-Mitgliedern. Ist zwar nicht im Sinne des Arbeitgebers, aber letztendlich die Konsequenz aus seiner eigensten Vorgehensweise, die Verhandlungen auf diese Ebene zu heben. Da können nur noch Experten ran. Und als diese haben sich unsere Kollegen

aus der Verhandlungskommission ja nachhaltig erwiesen. Dass dies letztendlich auch von höherer Stelle anerkannt worden, ist bedeutete nochmals Wasser auf die Mühlen der Arbeitnehmer.

Das Erscheinungsbild nach außen wurde in dieser Zeit nachhaltig beschädigt. Es ist wirklich das erste Mal in meiner Zeit bei der Flugsicherung vorgekommen, dass ich es in der Öffentlichkeit ratsam hielt, meinen Beruf nicht zu erwähnen. Eine Kampagne contra Fluglotsen in der öffentlichen Medienlandschaft trug viel dazu bei, das Berufsbild zu schädigen. Man hatte nicht den Eindruck, dass es von der Abteilung VK Versuche gegeben hätte, den Informationsfluss in den Medien in richtige Bahnen zu leiten. Eher schien die öffentliche Schelte gut ins Kalkül zu passen. Ja, ich fühlte mich von meiner eigenen Firma schon ein wenig verraten. Zum Glück änderte sich die Berichterstattung im Laufe der Zeit jedoch. Vielen Dank nochmal an die Kollegen bei der GdF, die diese Tantalusarbeit der Aufklärung auf sich genommen und zu einem befriedigenden Ende geführt haben. Chapeau!

als höchstes Hab und Gut“ sich nur noch als leere Phrasen entlarven lassen, in welchem Licht strahlen dann andere Aussagen von gleicher Stelle? Wie müssen andere Werte unserer Firma, wie zum Beispiel der Begriff der Sicherheit, die doch als oberste Prämisse über allem gestellt ist, erscheinen? Das Vertrauen in das Produkt Flugsicherung könnte hiermit auch für die öffentliche Wahrnehmung nachhaltig erschüttert worden sein.

Vertrauen, das darunter gelitten hat, dass vermehrt mit ausgehöhlten Begriffen gespielt wird. Setzt man z. B. die „Leadership & Performance“- Maske auf die Eindrücke, die durch die Tarifverhandlungen erweckt wurden, so befindet man sich sogleich in Bereichen Goethescher Dichtung und Wahrheit. Vertrauen wird nicht dadurch erreicht, Begriffe zu benennen und aufzuschreiben, sondern sie auch mit Leben zu erfüllen.

In diesem Zusammenhang ist es bemerkenswert, dass gerade in Zeiten, in denen man sich vermehrt um eine Diskussion um den angemessenen Umgang miteinander bemühen sollte, die Arbeit der AG Kultur an der Niederlassung Mitte seit Beginn der Tarifaueinandersetzung ruht. Schade eigentlich, bietet dieses Thema doch wirklich unendlich viele Ansatzpunkte, die es zurzeit zu verbessern gilt.

In den letzten Jahren wird verstärkt am Umbau unseres Unternehmens gearbeitet. Eines Unternehmens, das nach meinem Ermessen – ich bin ja langer Wegbegleiter – ganz hervorragende Arbeit in seinem Umfeld geleistet hat. Das empfindliche Pflänzchen Sicherheit im Luftverkehr wurde gehegt und gepflegt. Und nicht zu Unrecht haben wir auch am

Anfang des Weges nach der Privatisierung den Eagle Award verliehen bekommen. Da das schon einige Zeit zurückliegt, ist davon auszugehen, dass ein Gutteil dieser Verdienste in den frühen Jahren unseres Unternehmens erarbeitet worden sind.

Leider haben alle großen Anstrengungen der letzten Jahre, aus unserem Unternehmen ein anderes zu machen, nicht mehr zu einer wiederholten Erreichung dieser Auszeichnung führen können. Hhmm!

Von meinen Anfängen bei der Flugsicherung in den 80er Jahren bis neulich, ist es für mich immer einfach gewesen, Vertrauen in die Zielsetzungen unseres Unternehmens zu stecken. Ich möchte mich nicht davon trennen. Doch die Firmenpolitik gegenüber den Mitarbeitern und die Art des Vorgehens, um gewisse Ziele zu erreichen, haben ihre Spuren bei mir hinterlassen.

Verbesserungen sind dauernd angedacht. Doch kann unser Unternehmen nur dadurch besser gemacht werden, wenn wir es vorher nur genügend verschlechtert haben? Das Niveau genügend heruntergebrochen (autsch!) worden ist? Natürlich können wir uns mit anderen Unternehmen vergleichen, bei denen es im Miteinander und in der Leitung ähnlich zugeht. Aber dürfen wir uns nicht einem höheren Anspruch stellen? Immerhin sind wir von einem sehr hohen Niveau gekommen. Und dies ist kontinuierlich ausgehöhlt worden. In einem solchen Szenario zu arbeiten, stellt eine sehr hohe Belastung dar. Diese Tarifverhandlungsrunde hat auch mich viel innere Substanz gekostet! Ich selbst bin regelrecht erschüttert.

Das Verhältnis zwischen Mitarbeitern und GL wurde nachhaltig belastet. Nichts wird mehr so sein wie bisher. Es muss zwar nicht alles wie früher, aber es muss gut gemacht werden! Ich muss am Ende noch die Chefredakteurin unseres selbsternannten Mitarbeitermagazins zitieren, die in der kurz nach dem Ende der Schlichtung erschienenen Ausgabe in ihrem Leitartikel nonchalant bemerkte:

„Streit kommt in den besten Familien vor...
Es gibt keinen Grund, irgendetwas zu dramatisieren.“
Geehrte Dame-mit Verlaub – hier liegen Sie falsch!

von Joachim Höfer

Der Neuanfang – Mit wem kann er gelingen?



von
Daniela
Franke

„Eine Persönlichkeit zwingt Entscheidungen nicht auf, sie gestaltet sie.“

Dieses Zitat Nelson Mandelas ist der Kern dessen, was sich die Mitarbeiter der DFS für die Zukunft wünschen. Die Unzufriedenheit, die das Unternehmen zu lähmen droht, erfordert dringend Veränderung. Mandela stand 1995 vor einer Aufgabe, die durchaus Ähnlichkeit mit unserem Unternehmen hat. Eine schwere Zeit voller Konflikte und Hass lag hinter ihm. Eine Nation – ebenso gespalten wie die DFS – stand vor dem Neubeginn. Mandela hatte als Demokrat lange Gefangenschaft und Leid hinter sich. Aber die Rache war nicht sein Ansinnen. „Vergebung beginnt im eigenen Haus.“ Die neue Führung des Landes war der Aufbruch in eine neue Zeit.

Auch nach Beilegung unseres Tarifkonfliktes hat es keine Verbesserung des Gesamtklimas gegeben und ist in naher Zeit auch nicht zu erwarten. Der Wunsch nach einer neuen Führung wird immer stärker. Welcher Mensch kann die DFS befrieden, ihr eine Perspektive geben und das Vertrauen der Mitarbeiter wieder gewinnen? Wer vereint die zerklüfteten Bereiche, das Denken im Unternehmen? Eine integrative Persönlichkeit, die nicht durch die Honorierung von Einzelleistungen die Spaltung fördert, sondern gemeinsamen Erfolg anstrebt. Das Kollektiv wiederzugewinnen und es hinter sich zu bringen, fördert insbesondere den Gewinn, die Position der DFS in Europa zu stärken. Ein neues Selbstbewusstsein des Unternehmens und seiner Führung ist nicht zuletzt deshalb wichtig. Im Ergebnis findet sich der Wert der Dienstleistung der DFS in einer realen und annehmbaren Gebühr

wieder. Erst dann werden die gewünschten „Performance-Indikatoren“ für Pünktlichkeit und Sicherheit überhaupt ermöglicht. Nach innen ist so der Umgang mit dem sta

Innenpolitisch bedeutet das, die Organisation zur Ruhe zu bringen. Für die zahlreichen Umgestaltungsmaßnahmen der letzten Jahre gibt es keine Belege für eine Erhöhung der Effizienz, Reaktionszeiten oder der Qualität, so beispielsweise im gesamten Personalbereich, der Tower-Approach-Trennung oder der Ausgliederung der operativen Technik aus den Geschäftsbereichen.

Neue Führung braucht den Mut, bereits umgesetzte Fehlentscheidungen als solche einzuordnen und daraus zu lernen. Eine Entscheidung zu revidieren, bedeutet noch lange keinen Gesichtsverlust. Fehler sind menschlich und die Rahmenbedingungen verändern sich. Was gestern richtig erschien, kann heute schon böse Folgen haben.

Nur die Maßnahmen, die im Unternehmen wertschöpfend und tatsächlich wirtschaftlich sind, stärken die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Das neue Management nutzt das Wissen im Unternehmen und schafft Leistungsmöglichkeiten. Es hat keine Probleme, konstruktiv mit den Betriebspartnern auch kritische Probleme zu diskutieren und gemeinsam sachorientierte Lösungen zu suchen. Der natürliche Dissens, der übrig bleibt, wird akzeptiert und anerkannt, weil dies einer der Grundsätze der freiheitlich-demokratischen Grundordnung in Deutschland ist. Wer mit offenen Karten spielt und nicht unter der Gürtellinie agiert, hat am Ende auch Aussicht auf Erfolg: **„Auch mit einer Umarmung kann man einen politischen Gegner bewegungsunfähig machen.“**

Am 03. November 2011 ist unser ehemaliger Kollege und langjähriges GdF-Mitglied **Holger Vellage** im Alter von 61 Jahren verstorben.

Holger trat 1972 in die damalige BFS ein. Die ersten Flugsicherungsjahre verbrachte er im AIS Bremen um 1986 nach Düsseldorf zu wechseln. Dort blieb er bis zur Zentralisierung des AIS im Jahre 2003. Im Dezember 2004 trat er seinen wohlverdienten Vorruhestand an. Kurz darauf erkrankte Holger schwer.

Wir haben Holger als einen lieben und stets hilfsbereiten Kollegen in Erinnerung und bedauern sehr seinen viel zu frühen Tod.

Nachruf

Es tut sich was in der Unternehmenszentrale Zeit zu Handeln – GdF-Mitglied werden

Liebe Kolleginnen und Kollegen in der Unternehmenszentrale,

der zurückliegende Tarifkonflikt zeigte uns allen, dass sich der Umgang des Managements mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der DFS seit einigen Monaten drastisch geändert hat.

Erfreulich sind zahlreiche Neueintritte von Mitarbeitern der Administration in den letzten Wochen. Aber da ist noch mehr drin! Bisweilen hören wir immer noch mit Bedauern aus der Unternehmenszentrale, dass dort nicht alle Kollegen und Kolleginnen Interesse und persönlichen Bezug zum aktuellen Geschehen hatten und haben.

Dies kann zuweilen am Mangel an objektiven Informationen liegen, aber auch an dem eigenen bewussten Verdrängen der aufkommenden Probleme und der eigenen Betroffenheit. Das öffentliche Ansehen unserer operativen Kollegen hat durch eine zunächst sehr einseitige Berichterstattung der Medien stark gelitten. Kaum in einem Artikel stand, dass die Tarifforderungen allen Tarifangestellten der DFS zu Gute kommen sollen. Dass die GdF eine attraktive, nachvollziehbare Fach- und Projektkarriere unter Ausweitung der Entgeltgruppen für die Nicht-Operativen entwickelt und verhandelt hatte, wurde ins Gegenteil verkehrt. Aber dieser Verlauf ist nur eine der Indikatoren für das, was kommt. Spätestens jetzt, wenn es um die Gefährdung Ihrer Arbeitsplätze geht, ist es für Sie Zeit, zu handeln und sich der GdF anzuschließen.

Sicher haben Sie schon so einiges gehört vom Projekt „Heading 2012“. Meistens Gerüchte. Jetzt wird einiges konkret. Da der bestehende (in 2006 von der GdF hart erkämpfte) Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag (RatSchTV) uns bis 2012 vor betriebsbedingten Kündigungen und Herabgruppierungen schützt, hat sich die DFS ein Modell ausgedacht, welches bereits jetzt den Abbau besetzter Stellen ermöglicht. Sie forciert eine „freiwillige Abfindungsregelung“, um sogenannte „Überkapazitäten“ abzubauen und nachhaltig Stellen zu reduzieren. Den FVK-Bereich nimmt sie ausdrücklich davon aus.

Wenn hier auch von Freiwilligkeit der Betroffenen die Rede ist, so ist jedem bekannt, mit welchen Methoden unliebsame Mitarbeiter in einen Aufhebungsvertrag getrieben werden können. Außerdem ist es kostensparender, „alte“ teure Mitarbeiter mit hohen Vergütungsgruppen durch junge Ab-

solventen zu ersetzen. Deren Führung ist oft „einfacher“ und auf Jahre gesehen werden erst einmal Personalkosten gespart. Erfahrung und Wissen sind nebensächlich geworden. Im Normalfall verlassen Leistungsträger auf diesem Weg das Unternehmen, da sie leicht eine neue Stelle in einem anderen Unternehmen bekommen und eine Abfindungszahlung „nice to have“ ist. Doch dies ist bei dem Streben nach „Leistungsorientierung“ wohl nicht das primäre Ziel unserer GF. Deswegen richtet sich deren Anfrage nicht direkt an die Mitarbeiter. Die Führungskräfte sollen die „Spreu vom Weizen“ trennen – das heißt im Klartext: die Betroffenen „identifizieren“ und melden. Betroffen sind beispielsweise unangenehme Querdenker, zu selbstbewusste Kollegen, sogenannte Außenseiter oder Rückkehrer(innen) aus der Elternzeit, für die kein Platz mehr im Unternehmen ist. Einige Kollegen hatten inzwischen schon ein unangenehmes, völlig überraschendes Gespräch mit ihrer Führungskraft, sind nun völlig verunsichert und verängstigt. Andere haben dem Druck schon nachgegeben und das Unternehmen verlassen, nicht wirklich aus freiem Willen.

„Was kann ich denn da ausrichten?“, werden Sie fragen. Bitte schließen Sie sich jetzt unserer Gewerkschaft an. Durch Ihre Solidarisierung und Geschlossenheit mit den operativen Diensten werden die Chancen, ab 2012 einen weiteren, **umfassenden Rationalisierungsschutz** zu erlangen, wesentlich größer sein. Unsere Satzung ermöglicht außerdem bereits ab 200 administrativen Mitgliedern einen eigenen, dritten Fachbereich zu etablieren, der sich ganz speziell auf die Probleme der Nicht-operativen konzentrieren kann. Die Mitgliederzahl geht langsam in diese Richtung, die GdF unterstützt dieses Vorhaben.

Übergeben Sie das Eintrittsformular direkt an Ihre GdF-Vertreter im Haus oder senden Sie es an die Geschäftsstelle in Frankfurt. Dort beantwortet man Ihnen auch gerne Ihre Fragen.

„Leiden ist einfacher als Handeln“ – Aber: Wir handeln. Sie können handeln.

L. Angener

Rationalisierungs- schutzvertrag (RatSchTV)

Aufgrund der aktuellen Diskussionen zu Heading 2012, Regulierung und Vorruhestand-/Abfindungsangeboten sollte das Thema Rationalisierungsschutz wieder verstärkt in den Fokus der DFS-Mitarbeiter und deren Arbeitnehmervertretungen rücken.

Die DFS Deutsche Flugsicherung GmbH befindet sich derzeit in einem der wegweisendsten Umbrüche in ihrer noch jungen Geschichte. Mit dem Ende des Jahres 2011 fällt, das Vollkostendeckungsprinzip weg, das dem Unternehmen als Infrastrukturdienstleister bisher die Finanzierung seiner Tätigkeiten ermöglichte. Dabei wurden die Kosten dem Luftraumnutzer vollumfänglich in Rechnung gestellt, die Gebührenraten wurden auf Basis der Planung ermittelt und traten per Gesetzesakt in Kraft. Nach Abrechnung des entsprechenden Jahres mussten die Luftraumnutzer den höheren Kostenbedarf ausgleichen bzw. erhielten, im Falle der Überdeckung, Gutschriften. Durch eine gezielte Einflussnahme der Fluggesellschaften auf die Europäische Kommission ist es nun gelungen dieses Prinzip zu kippen.

Das Ergebnis dieses Angriffs auf die europäischen Flugsicherungen erleben wir derzeit unter dem Thema der Anreizregulierung. Die Flugsicherungen werden einerseits gezwungen, ihre Gebührenraten in den Folgejahren deutlich zu senken, sie werden andererseits jedoch dazu verpflichtet die Verspätungen zu reduzieren. Dieses Ziel ist jedoch nur mit einem massiven finanziellen Engagement erreichbar, zu dem der Luftraumnutzer jedoch seinen notwendigen Beitrag verweigert. Weiterhin liegen künftig große Teile des Verkehrsrisikos bei den Flugsicherungen, ohne ihnen jedoch die Möglichkeiten zu geben, auf etwaige Nachfragerückgänge aufgrund von Streckenstreichungen bzw. Ausdünnung der Flugpläne flexibel reagieren zu können. Der gesunde Menschenverstand sagt einem, dass eine Infrastruktur, ohne Betrachtung der nutzenden Menge vorgehalten werden muss und von den Nutzern entsprechend zu bezahlen ist. Autobahnen gelten ebenfalls als infrastrukturelles Allgemeingut und nicht einfach geschlossen, wenn die Anzahl der das Fernstraßennetz nutzenden Kraftfahrzeuge kurzzeitig zurückgeht.

Ungefähr 75 % der Gesamtkosten der DFS (ca. 1 Mrd. Euro pro Jahr) stellen die Personalkosten dar. Der Rest verteilt sich auf Abschreibungen, Sach- und Projektkosten. Es ist nun einleuchtend, dass die Europäische Kommission die Personalkosten als Element der Steuerung identifizieren und die DFS dahingehend unter Druck setzen wird, mit harten Einschnitten gegen die Beschäftigten vorzugehen. Vor allzu scharfen Maßnahmen wurden die Mitarbeiter durch den am 9. August 2007 geschlossenen Rationalisierungsschutzta-

rifvertrag bewahrt, der am 30. Juni 2012 ohne Nachwirkung ausläuft. Somit ist der Weg für weitreichende Rationalisierungsmaßnahmen von Outsourcing bis hin zur betriebsbedingten Kündigung grundsätzlich frei.

Dabei ist die weitverbreitete Meinung, das Auslaufen des RatSchTV sei lediglich ein Problem der Administration bzw. der Technik ein Irrglaube. Rationalisierungsmaßnahmen treffen alle Berufsgruppen der DFS gleichermaßen. Sicherlich würde ein Arbeitsplatzabbau zunächst die administrativen und technischen Berufsgruppen treffen, doch wie uns die Vergangenheit lehrt, ist auch der FVK-Bereich ohne Ratio-Schutz schnell von Einschnitten bedroht. Die Schließung der Center-Niederlassungen in Berlin und Düsseldorf zwang zahlreiche Mitarbeiter ihr gewohntes Arbeitsumfeld sowie ihren Familien- und Freundeskreis zu verlassen und nach Bremen und Langen zu wechseln. Ähnlich erging es den Flugberatern, die von den Flughäfen entfernt und im AIS-C in Frankfurt-Rödelheim zusammengefasst wurden.

In Zukunft sind solche Betriebsstättenkonzepte leicht auf Europa ausdehnbar. Ein zwischen den Staaten des FABEC geschlossener Staatsvertrag ermöglicht es schon heute, dass Grenzsektoren von anderen Flugsicherungen übernommen werden können, was zur einfachen Formel führt: weniger Sektoren = weniger Lotsen. Die gemeinsamen Anstrengungen auf europäischer Ebene schaffen zudem die technischen und rechtlichen Grundlagen dafür, dass es künftig nicht mehr zwingend notwendig sein wird, Flugverkehrskontrolldienste auf deutschem Hoheitsgebiet vorzuhalten. Nach einheitlichen technischen Standards und Berechtigungsprozessen kann dies ohne Weiteres von jedem anderen Land aus erledigt werden. Ein Beispiel dafür ist mit Eurocontrol bereits eingerichtet. Weiterhin ist die Frage der institutionellen Organisation im FABEC nicht geklärt. Während z. B. Frankreich eine einheitliche europäische Behörde etablieren möchte, ist Deutschland am Erhalt und Ausbau privatrechtlich organisierter Unternehmen interessiert. Was liegt da näher als die Gründung einer Europäischen Gesellschaft (SE = Societas Europaea), in der die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerseite weitgehend beschnitten sind?

Die Gewerkschaft der Flugsicherung ist daher aufgerufen, für den Rationalisierungsschutztarifvertrag zu kämpfen und damit die Beschäftigungssicherung der Mitarbeiter zu schützen.

L. Angener



8. Bundesdelegiertenkonferenz in Darmstadt

Als ständiges Konferenzhotel für die GdF zeichnet sich mehr und mehr das Maritim-Hotel in Darmstadt ab, in unmittelbarer Nähe zum dortigen Hauptbahnhof gelegen. Erneut trafen sich ca. 100 Bundesdelegierte der GdF, um dort eine Weichenstellung für das nächste Jahr abzugeben. Gerade im Hinblick auf die weiter zu erwartenden Tarifgespräche mit der DFS war eine gewisse Erwartungshaltung der Delegierten zu erkennen, und im Foyer des Hotels waren die ereignisreichen Sommerwochen ständiges Thema.



von
Hans Joachim
Krüger

Pünktlich, wie in der Einladung angegeben, eröffnete der Bundesvorsitzende, Michael Schäfer, die 8. Bundesdelegiertenkonferenz. Nach Feststellung der Beschlussfähigkeit, die erneut von Simone Jentsch, Frederic Wild und Tobias Kress genauestens überprüft wurde, kam man unverzüglich zur Tagesordnung.

Nach dem Tätigkeitsbericht des Vorstandes, der den Delegierten schriftlich vorlag, ergänzten die Vorstandsmitglieder die Vorlagen mit aktuellen Informationen. BV Michael Schäfer nahm Stellung zu der erneut aufflackernden bundesweiten Diskussion um das Streikrecht für kleinere Gewerkschaften.

Der Geschäftsführer, Axel Dannenberg, erläuterte die Abwicklung der Urabstimmung über die Streikvorbereitungen für mögliche Streiktage im Tarifbereich der DFS. Diese Streikinformationen wurden von Markus Siebers, Vorstandsmitglied für Tarifrrecht, durch die neuesten Verhandlungsereignisse und die Verhandlungsabläufe der jeweiligen Tarifverhandlungen sehr eindrucksvoll ergänzt.

Der zu diesem Zeitpunkt „Noch-Referent“ für Kommunikation, Matthias Maas, stellte sich der Versammlung vor und erklärte seine Absicht, sich für das offene Vorstandsamt „Kommunikation“ zur Wahl zu stellen. Gleichzeitig berichtete er über seine ersten Tage als (zukünftiger) Pressesprecher. Er war

von dem medialen Andrang der ersten Streikaufrufe und nach Abschluss der Auszählung der Urabstimmung wirklich sehr überrascht. (s. dazu auch seinen Bericht in diesem Heft.)

Die Fachbereichsvorsitzenden der Bereiche Betrieb, Petra Reinecke und Technik, Dirk Wendland, referierten aus ihren Fachgebieten. Petra Reinecke gab einen kurzen Sachstandsbericht zu den Themen „Berechtigungen Apron und FMP“ sowie zum Thema Remote TWR und die Arbeit innerhalb der Arge FDB.

Dirk Wendland nahm Bezug auf die vor der Bundesdelegiertenkonferenz stattgefundene Bereichstagung Technik, zu der in dieser Ausgabe ein gesonderter Bericht vorliegt. Mehr als nur zufriedenstellend konnte das Berichtsjahr 2010 abgeschlossen werden, so das in kurzen Worten wiedergegebene Ergebnis der Schatzmeisterin Gaby Dederke. Der Zulauf zur GdF hält weiterhin stark an, und gerade in letzter Zeit ist ein Mitgliederzuwachs aus dem Bereich der Verwaltung der DFS zu beobachten. Der Folienvortrag von Gaby Dederke war wie bisher sehr allumfassend und genauestens aufgegliedert. Jede einzelne Nachfrage konnte belegt werden. Nachfolgend wurde vom **KUBA** (Kontroll- und Beschwerdeausschuss) gemeldet, dass es im Berichtszeitraum keinerlei Anträge an den Ausschuss gab.

Vorstandswahlen

Zur diesjährigen Wiederwahl standen die drei Vorstandspeditionen, Fachressort Kommunikation, Fachressort Tarif- und Rechtswesen und das Fachressort Finanzen zur Neuwahl an. Im Vorfeld und mittels GdF-Info stellte das bisherige Vorstandsmitglied für Tarif- und Rechtswesen, Markus Siebers,



fest, dass er, sofern er wieder gewählt würde, nur noch ein Jahr verantwortlich sein möchte. Er wolle diese Zeit möchte auch dafür nutzen, mögliche Nachfolger in die umfangreichen Tarifwerke einzuarbeiten.

Fachressort Tarif- und Rechtswesen

Nachdem Markus Siebers nochmals seine Beweggründe für seine befristete Kandidatur kundgetan hatte, von der Versammlung mit großem Beifall begleitet, wurde er ebenfalls einstimmig wieder gewählt, An seiner Seite werden zukünftig die Kollegen Stefan Pille und Markus Garske agieren und dort versuchen, das mannigfaltige Tarifgeschäft kennen zu lernen.

Fachressort Kommunikation

Nach einer längeren Phase der Nichtbesetzung dieses Vorstandsamtes konnte mit Matthias Maas dieses Amt endlich wieder besetzt werden. Mit seinen eigenen Worten kurz und bündig dargestellt – „Ich trete an“ wurde „Matze Maas“ einstimmig in das Amt gewählt. Seine erste Feuerprobe hat „Matze“ im laufenden Tarifkonflikt bereits erfolgreich bestanden und wurde durch die Wirren der Medienlandschaft mit deren Gebräuchen schnell vertraut gemacht..

Ressort Finanzen

„Kurz und bündig“ so kann man auch den Vertrauensbeweis des Gremiums an die bisherige und neue Schatzmeisterin darstellen. Dr. Gabriele Dederke wurde erneut einstimmig bestätigt und genießt weiterhin das Vertrauen für ihre sehr ausgewogene Finanzpolitik.

Mehrere Arbeitspapiere standen im Anschluss auf der Bearbeitungsliste, und auch hier war eine vielfältige Thematik abzuarbeiten. Beschlüsse bzw. Änderungen gab es u.a. zu den Themen Beitragsregelungen in Härtefällen, Einberufung einer außerordentlichen Delegiertenkonferenz durch Minderheiten, für die Richtlinien Budget, Revision und vor allen Dingen Wahlen. Hintergründe dieser Punkte sind bei den jeweiligen Delegierten nachzufragen oder über die Geschäftsstelle zu erfahren.

Eine breite Diskussion brachte der Tagesordnungspunkt „Organisation der Geschäftsstelle“ hervor. Wie bereits der Fachbereich Betrieb, stellte jetzt auch der Fachbereich Technik an den Bundesvorstand den Antrag, sich um eine neue Geschäftsstelle zu bemühen. Das Für und Wider des jetzigen Standorts,

Frankfurt – Hauptbahnhof, wurde mit in die Rahmenbedingungen für einen neuen Standort mit aufgenommen.

So sollen für eine neue Geschäftsstelle folgende Punkte beachtet werden:

- Standortwohl – Großraum Frankfurt/Main
- Die Erreichbarkeit mittels öffentlicher Verkehrsmittel muss gewährleistet sein
- Die Kosten sollten im Rahmen der jetzigen Ausgaben liegen
- Die Lage und das Objekt sollen repräsentativ sein.

Darüber hinaus wird der Vorstand aufgefordert, eine Zusammenführung der bisher getrennten Geschäftsstellen zu erwägen und dies bei einer Neuwahl einer Geschäftsstelle zu berücksichtigen.

Ehrenmitgliedschaft für Wolfgang Kassebohm

Die Bundesdelegiertenkonferenz wählte Wolfgang Kassebohm als Ehrenmitglied und würdigte seine Verdienste im Verband der Flugleiter (VDF), den er über 20 Jahre mit prägte und bereits vor knapp 40 Jahren verantwortlich um fachliche Anerkennung des VDF kämpfte.



Lebenslauf Markus Garske

Aus gegebenem Anlass möchte ich kurz was zu meiner Person erzählen. Ich bin 33 Jahre alt, ledig und voller Tatendrang. Ich wurde im April 1978 in Bad Kreuznach (Rheinland-Pfalz) geboren und bin in dem nahe gelegenen Städtchen Bad Sobernheim aufgewachsen.

Mein Vater war am dortigen Militärflugplatz Pferdsfeld beim Jagdbombergeschwader 35 als GCA-Lotse tätig. Von 1982-1986 wurde er nach Portugal versetzt weshalb ich in dieser Zeit in Beja, im Süden des Landes, lebte.

Mitte 1986 kehrte ich nach Bad Sobernheim zurück um mich der schulischen Bildung in Deutschland zu unterwerfen. Mit mehr oder weniger großem Erfolg ;-) schloss ich diese Lehrjahre 1998 mit meinem Abitur ab. Anschließend durfte ich für 10 Monate die Genüsse des Wehrdienstes in der Luftwaffe genießen. Im Januar 2000 verschlug es mich dann an



die Akademie nach Langen wo ich die Ausbildung zum Erlaubniserwerb im April 2001 mit meinem FVK 120 erfolgreich abschließen konnte. Meinem Wunsch entsprechend ging es anschließend bei den Dünnluftlotsen von Rhein Radar im UAC Karlsruhe weiter. Die EBG 05 (damals Ost, heute Central) war meine neue Heimat. Im Jahr 2002 erwarb ich meine EBG und trat kurze Zeit später der GdF bei.

Im Jahr 2005 wurde ich zum Delegierten gewählt und von dem Zeitpunkt an faszinierte mich die Arbeit für unsere Gewerkschaft. Seit 2006 bin ich auch für den Betriebsrat in Karlsruhe tätig und schließlich wurde ich 2010 Tarifkommissionsmitglied. Seitdem engagiere ich mich in diversen Arbeitsgruppen und Verhandlungskommissionen für unsere Mitglieder. In den vergangenen Monaten war meine Freizeit zu großen Teilen von den Vorbereitungen eines Streiks geprägt. Man könnte es im Nachhinein auch Trainingslager für den Ernstfall nennen. Ich bin dadurch nur noch stolzer auf unsere GdF geworden und auf das was wir in den letzten acht Jahren alles erreicht haben. In diesem Sinne: WEITER AUFS ZIEL ZU...



Lebenslauf Stefan Pille

Als Referent Tarif/Recht möchte ich mich kurz bei Euch vorstellen. Ich bin 33 Jahre alt, verheiratet und habe einen 2-jährigen Sohn.

Nach meinem Abitur 1997 bin ich zum Bund, um dort die Ausbildung zum Flugverkehrskontrolloffizier zu machen. Ich habe beim damals noch existierenden Marinefliegergeschwader 2 in Eggebek im Jahre 2000/01 meine Tower und GCA Zulassung erlangt. Ich bin dann auf eigenen Wunsch in die Überörtliche gewechselt

und so hat es mich im Juli 2002 an die Akademie in den FVK141 verschlagen, um dort den Centerkurs zu belegen! Die dort entstandenen Freundschaften sind wirklich für die Ewigkeit!

Seit 2003 bin ich nun bei Lippe und seit 2005 habe ich dort die EBG und bin seit der Zeit auch ein „Beurlaubter“! Mit der GdF hatte ich eine Zeit lang gar nichts am Hut, erst als ich mich vermeintlich schlecht behandelt fühlte, änderte sich meine Denke und so trat ich 2007 in die GdF ein.

Seit 2010 bin ich Ersatzmitglied der TK und war von Anfang an in den unterschiedlichsten Arbeitsgruppen vertreten, u.a. bin ich Teil der BAG-Truppe. Mein besonderes Highlight in dieser Zeit war die Teilnahme – als Mitglied der Verhandlungskommission – bei den diesjährigen Verhandlungen zum ETV/VTV, deren Verlauf und die damit verbundenen Vorkommnisse uns sicher allen noch lange in Erinnerung bleiben werden.

Wenn ich Freizeit habe, dann wird die mit der Familie verbracht oder aber ich übe mich im Golfen, ich sage bewusst nicht spielen, weil man es so (noch) nicht nennen kann. Ein letzter „Sympathiepunkt,“ ist sicherlich meine glühende Anhängerschaft für den FC Bayern München, allgemein ist der Fußball meine Religion!

Alles in allem freue ich mich auf die kommenden Aufgaben, die wir gut meistern werden, weil wir ein gutes Team und uns der Verantwortung mehr als bewusst sind. Ich bitte schon jetzt um die Unterstützung eines jeden Mitglieds unserer Gewerkschaft, denn nur so können wir weiter erfolgreich handeln!



Kurzbericht – Fachbereichskonferenz FSTD

Die Konferenz des Fachbereiches FSTD 2011 fand am 25.09.2011, also in bewährter Tradition wieder einen Tag vor der Bundesdelegiertenkonferenz statt. Mit einer Quote von 26 der insgesamt 28 Delegierten war auch die Beteiligung ebenfalls gewohnt hoch.



von
Dirk
Wendeland

Die Fachbereichskonferenz 2010 hatte zur Straffung der Tagesordnung beschlossen, dass die Berichte der ÖMV'en im Vorfeld schriftlich eingereicht werden. Dies sollte mehr Zeit für die Diskussion bringen. Trotz dieser Maßnahme und obwohl in diesem Jahr keine Vorstandswahlen auf der Tagesordnung standen bleibt festzuhalten, es war wieder zu wenig Zeit. Das erste Ergebnis der diesjährigen Fachbereichskonferenz ist deshalb die Überprüfung und Veränderung des Sitzungsmodus. Zukünftig soll es im Jahr mindestens zwei Fachbereichskonferenzen geben. Eine Konferenz wird sich dann schwerpunktmäßig mit den Fachthemen beschäftigen, während die andere zuallererst der Vorbereitung der Bundesdelegiertenkonferenz dienen soll.

Ansonsten beinhaltete die Tagesordnung auch in diesem Jahr „Standardpunkte“ wie z.B. die Berichte des Vorstandes, der Arbeitsgruppen und der Mitglieder der Gewerkschaftsorgane. Die Standardpunkte sind sehr gut durch das Protokoll und seine Anlagen abgebildet, weshalb an dieser Stelle nur auf dieses verwiesen werden soll. Einsehbar ist das Protokoll im Mitgliederbereich der GdF Homepage.

Die Berichte der ÖMV'en zeichnen im Wesentlichen ein von den Umstrukturierungsmaßnahmen geprägtes Bild. Schlecht vorbereitete und hastig eingeführte Veränderungen in den Prozessabläufen und der technischen Infrastruktur erschweren zunehmend die Arbeit der immer weniger werdenden Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Das dies irgendwann zu Lasten der Qualität gehen muss ist allen klar. Die Zustände in der DFS haben zwar noch nicht die Qualität derer bei der Berliner S-Bahn erreicht, aber, so die Einschätzung der Delegierten, wir sind auf dem besten Weg dahin.

Weitere Diskussionsthemen waren die Gestaltung der zentralisierten SL1 Funktionen (zentrale Betriebsführung – zBF, Tower Kompetenz Center – TKC und Engineer on Duty – EoD), die Zusammenführung der ATS Technik mit der CNS Technik und ganz allgemein eine Zukunftsprognose für die FS Technik in der DFS GmbH. Es fällt inzwischen selbst den jüngeren Kolleginnen und Kollegen zunehmend schwerer, sich in dem Innovationsfeindlichen Umfeld der DFS zu motivieren. Dazu tragen maßgeblich die von der Geschäftsführung angestrebten Strukturen bei, welche es immer schwieriger machen „mal Arbeiten über den Tellerrand hinaus“ zu erhalten und



→ L: Fachbereichsvorsitzender Dirk Wendeland

→ R: Schatzmeister Michael Hinda

durchzuführen. In diesem Zusammenhang wurden von den Delegierten die Bemühungen zur Schaffung bzw. Erweiterung einer Fachkarriere durchweg positiv bewertet. Lediglich eine in der GdF Forderung angelegte Entwicklung Tätigkeiten im SL1 hin zur VG10 wurden als kritisch erachtet, da diese dazu führen könnten, dass der Arbeitgeber diese Tätigkeiten dann auf wenige Mitarbeiter beschränkt. Der Vorstand wurde deshalb aufgefordert, diese Position im Rahmen der Verhandlungen zu korrigieren.

Außerdem erneuerten die Delegierten ihre Aufforderung an Fachbereichs- und Bundesvorstand alle Möglichkeiten auszuschöpfen um die Einheit der Flugsicherung und damit auch der FS-Technischen Dienste in der DFS sicherzustellen. Zu der Vielzahl von Fachthemen hat die Fachbereichskonferenz nachfolgende Arbeitsgruppen beschlossen oder bestätigt:

Arge „Outsourcing“

Die Arge verfolgt alle Tendenzen zur Ausgliederung von Teilen der FS-Technik der DFS. Sie wird diese auf Plausibilität prüfen, Kontakte in die ggf. ausgliedernden Strukturen wie auch zu den aufnehmenden Strukturen herstellen und dem Vorstand berichten. Außerdem wird die Arge Verbindungen zur Arge Tarif halten und sich insbesondere mit dem RationalisierungsschutzTV befassen und Vorschläge für einen möglichen Neuabschluss erarbeiten und in die Arge Tarif einbringen.

Arge „Organisation der Inbetriebhaltung im Service Level 1“

Die Arge entwickelt Vorschläge einer möglichen Organisation des Service Level 1. Dabei geht sie von verschiedenen Szenarien in der Organisation der Inbetriebhaltung insgesamt aus. Für die einzelnen Vorschläge entwickelt die Arge u.a. Empfehlungen bezüglich der Berechtigung, der Einsatz-

berechtigungsgruppen und der Einbindung der Funktionen in den ETV, ZTV und VTV.

Arge „Fachbereichsstatut“

Die Arge prüft das aktuelle Fachbereichsstatut und macht dem Vorstand und der Bundesfachbereichskonferenz Vorschläge zur Änderung des Fachbereichsstatutes.

Arge „Grundsatzbeschlüsse“

Die Arge erarbeitet Empfehlungen zu Grundsatzbeschlüssen für den Bundesvorstand und die Bundesfachbereichskonferenz. Die Bundesfachbereichskonferenz hat die Arge beauftragt, als erstes Themenfeld die gesamthafte Organisation der Inbetriebhaltung der FS-Technik in Abgrenzung zur „anderen Technik“ zu bearbeiten. Hierzu gehört auch die Betrachtung und Beschreibung von möglichen Fachkarrieren. Die Arge stimmt sich eng mit den Argen „Organisation der Inbetriebhaltung im Service Level 1“ und „Tarif“ ab.

Arge „Tarif“

Die Arge „Tarif“ entwickelt Empfehlungen für die Fachbe-

reichskonferenz und für den Fachbereichsvorstand bezüglich aller Tarifthemen. Hierfür nimmt sie Anregungen aus den örtlichen Mitgliederversammlungen, vom FÜTA und aus der Tarifkommission auf. Die Bundesfachbereichskonferenz hat die Arge beauftragt, als erste Themenfelder alternative Lösungen zum Vorruhestand und Lösungsvorschläge zur Vermeidung der weiteren Tarifdrift DFS und andere Arbeitgeber am Markt zu erarbeiten.

Arge „Lobby“

Die Arge Lobby stellt Kontakte zu allen für den Luftverkehr wichtigen Entscheidungsträgern her und versucht in Übereinstimmung mit den Zielen der GdF Einfluss auf diese zu nehmen.

Abschließend die Aufforderung an alle Kolleginnen und Kollegen sich aktiv in die Fachbereichsarbeit einzubringen. Sollte Interesse an der Mitarbeit in einer der Arbeitsgruppen bestehen, meldet dieses bitte über die Geschäftsstelle beim Vorstand an.

Termine FSTD Vorstand

Oktober 2011

03.10. – 08.10.2011	IFATSEA General Assembly in Skopje
12.10. – 13.10.2011	EASA ATM.001 WGo4 ATSEP in Reims
14.10. – 15.10.2011	ATCEUC in Lissabon
18.10.2011	FSTD-Vorstandssitzung
24.10. – 26.10.2011	ICAO NGAP Meeting in Montreal
28.10. – 30.10.2011	IFTCA ERM2011 in Cavat/Kroatien

November 2011

08.11. – 09.11.2011	MOSAIC/MARC in Genf
16.11. – 17.11.2011	SES Conference in Vendig
22.11.2011	FSTD-Vorstandssitzung
30.11. – 01.12.2011	EASA ATM.0001

Dezember 2011

20.12.2011	FSTD-Vorstandssitzung
------------	-----------------------

Quo vadis Technik



von
Dirk
Wendeland

Am 26.10.2011 hat der DFS Aufsichtsrat mit seiner Zustimmung zur Änderung der Geschäftsverteilung den Weg zu der von der DFS Geschäftsführung seit mehr als zehn Jahren angestrebten gesamthaften Technikorganisation frei gemacht. Auch wenn dies ein herber Rückschlag für die gegen diese Zusammenlegung eben solange ankämpfenden Betroffenen ist, diese Entscheidung ist

nicht das Ende...

Bereits im Dezember 2006 hatte sich der damalige Geschäftsführer Technik mit einer entsprechenden Entscheidung des Aufsichtsrates eine gesamthafte Technikorganisation gegen den Widerstand der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „zusammengeschmiedet“. Doch wie bekannt, währte das „Glück“ nur kurz, denn bereits im Jahr 2008 informierte der DFS Geschäftsbericht über einen neuen Geschäftsführer und damit auch eine neue Geschäftsverteilung.

Seit 2008 wurden alle Positionen auf der Bank des Anteilseigners neu besetzt. Die heutigen Mitglieder des Aufsichtsrates wissen deshalb wenig bis nichts von dieser richtungsweisenden Auseinandersetzung in der FS Technik. Nur so ist auch die neuerliche Entscheidung, welche auf dringenden Wunsch der DFS Geschäftsführung zustande kam zu erklären. In diesem Zusammenhang unerklärlich ist die „180 Grad Wende“ des heutigen Geschäftsführers Jens Bergmann. Als Vertreter der leitenden Angestellten votierte er im Jahr 2006 noch gegen die Zusammenfassung der Technik in einem Bereich und, er hatte dafür die gleichen guten Gründe, die auch heute gegen eine solche Zusammenlegung sprechen.

Dass die Flugsicherungstechnik Technik mit verschiedenen Technologien, Anforderungen und Rahmenbedingungen zusammenfasst, ist seit Längerem bekannt. Kennzeichnend für die Technik der Streckennavigation, der Ortung und den Sende- und Empfangsanlagen ist beispielsweise, dass diese grundsätzlich als „Produkte von der Stange“ geliefert werden, die Systemgruppen in der Regel gleich oder ähnlich aufgebaut sind und sich die Inbetriebhaltung schwerpunktmäßig auf die Wartung und die Konfiguration konzentriert. Außerdem sind die Anlagen über das gesamte Gebiet Deutschlands verteilt. Die Technik der Flugverkehrskontrolldienste ist dagegen auf die Tower und Centerstandorte konzentriert. Während bei diesen die Hardware mehr oder weniger als gängiger Industriestandard angeboten wird, ist die Software in der Regel speziell für die Flugsicherung hergestellt worden. Die Schwerpunkte in der Inbetriebhaltung liegen hier mehr in der Bedienung, Aktualisierung und der Störungsbehebung. Außerdem stellen die ATS-Anlagen meist ein direktes HMI zur Verfügung und beeinflussen somit die Arbeitsweise und die Effizienz des ATS Dienstes.

Mit der Veröffentlichung der SES Verordnung 549/2004 wurde erstmals eine Differenzierung der Flugsicherungstechnik in die Technik der Flugverkehrskontrolldienste (ATS-Dienste) und die Technik der Kommunikations-, Navigations- und Ortungsdienste (CNS-Dienste) auf der regulatorischen Seite vorgenommen. Diese Trennung hat das deutsche Luftverkehrsgesetz in seiner 14. Novellierung nachvollzogen.

Während die zertifizierten CNS-Dienste unter das europäische Wettbewerbsrecht fallen und unter Marktbedingungen organisiert werden sollen, sind die ATS-Dienste als zertifizierte und benannte Dienste vom Wettbewerb ausgenommen und werden statt dessen ökonomisch reguliert. Neben den oben aufgeführten und schon immer bestehenden Unterschieden bei der Verteilung, der Produktion, den genutzten Technologien, der Art der Inbetriebhaltung und der Wirkung auf die ATS Dienste erzwingen diese neuen europäischen Rahmenbedingungen nun auch unterschiedliche Strategien/Ziele für die Dienste.

Das Ziel für die Technik der ATS-Dienste muss auf eine optimale Unterstützung des Dienstes und damit auf die Erreichung der Regulierungsziele ausgerichtet sein. Die CNS Dienste wiederum müssen sich in erster Linie im Wettbewerb behaupten.

Viele dieser Punkte führt die Geschäftsführung heute selbst an, zieht jedoch nicht die richtigen Schlüsse aus ihnen. Gleichmacherei nützt keinem der Dienste und wird auch der DFS als Provider eines Bündels von Flugsicherungsdiensten nicht zum Vorteil gereichen. Sie verhindert nur die konsequente Ausnutzung der sich aus den verschiedenen Rahmenbedingungen ergebenden Stärken und verringert somit die Eintrittsschwelle für mögliche Mitbewerber.

Deshalb ist es nach Auffassung des Fachbereiches FSTD auch weiterhin dringend erforderlich, die Dienste in unterschiedlichen Strukturen in der DFS-Organisation abzubilden. Das bedeutet nicht, dass die CNS-Dienste auf dem Altar des Wettbewerbs geopfert werden sollen. Im Gegenteil, der Fachbereich bekennt sich, anders als die DFS Geschäftsführung, klar zur Erbringung aller Flugsicherungsdienste aus einer Hand.

TOC Meeting Montreal

3. bis 6. September 2011

Von 3. bis 6. September 2011 fand in Montreal das erste der zwei jährlichen Treffen des Technical and Operational Committee (TOC) der IFATCA statt. Alexander Schwaßmann nahm in seiner Eigenschaft als frisch akkreditierter Vertreter der IFATCA im Air Traffic Management Requirements and Performance Panel (ATMRPP) der ICAO an dem Treffen teil, ebenso Raimund Weidemann (Schönefeld TWR) als schon langjähriger Vertreter der IFATCA im ICAO Operations Panel. Alle IFATCA-Vertreter in den Ständigen Arbeitsgruppen (Panels) der ICAO sind qua Amt automatisch auch Mitglieder des TOC.

Das Treffen fand auf Einladung der ICAO in deren Hauptquartier in Montreal statt – ein weiterer Beweis für die hohe Wertschätzung, die die ICAO der IFATCA und speziell dem TOC inzwischen entgegenbringt. Teilnehmer waren Patrick Forrey, der neu gewählte EVPT (USA), Matthijs Jongeneel, der Vorsitzende des TOC (NL), die gewählten IFATCA-Mitgliedsverbände Großbritannien, Niederlande, Slowenien, Spanien und USA, sowie die ICAO Reps und Kimmo Koivula, der Vertreter der IFATCA im ATS Committee der IFALPA. Als Gäste geladen waren ebenso der Vorsitzende des IFALPA ATS Committee, Rip Torn, sowie Ruth Stilwell, die Ständige Vertreterin der IFATCA in der Air Navigation Commission der ICAO. Nicht anwesend war der bulgarische Mitgliedsverband, der zwar auch ins TOC gewählt ist, aber sich seit der Konferenz in Amman nicht weiter im TOC engagiert hat.

Chris Dalton (ehemaliger Lotse aus Neuseeland und früher selbst Mitglied im TOC, jetzt ICAO Chief ATM Section) begrüßte die Teilnehmer. Er betonte den Wunsch der ICAO, besser mit anderen internationalen Verbänden zusammenzuarbeiten. Dann stellte er die Struktur der ICAO vor und gab Tipps für die Arbeit als Panel Representative. Der Einfluss, den man als Panel Rep hat, kann unglaublich groß sein, weil man direkten Zugang zu den Entscheidungsträgern haben kann, wenn man weiß, wie man es anstellt. Chris bemängelte, dass die Antwort von IFATCA auf ICAO State Letter verbesserungswürdig ist, manchmal warteten alle anderen auf die Antwort der IFATCA, und wenn die dann nicht gut sei, sei das eine verschenkte Gelegenheit.

Der EVPT berichtete von den Aktivitäten der IFATCA seit Amman. Es sind einige Aufgaben innerhalb der ICAO zu verteilen, und es gibt auch Freiwillige. Offen ist die Besetzung des IFATCA-Vertreters im ICAO Aerodrome Panel. Interessenten bitte beim Vorstand melden. Jens Lehmann hat sich bereit erklärt, für die IFATCA an der ICAO UAS Study Group teilzunehmen, die Entscheidung darüber steht allerdings noch aus.

Der EVPT erklärte weiterhin, dass das „STATEMENT ON THE FUTURE OF GLOBAL AIR TRAFFIC MANAGEMENT“ der IFATCA, eine Art Vision, wie sich die IFATCA die Zukunft vorstellt, weiterentwickelt werden muss. Bisher ist es eine Einzelleistung des letzten EVPT Andrew Beadle und muss sowohl aktualisiert als auch verfeinert werden.

Die Terms of Reference für die Global Teams (IFATCA-interne Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen, die ausschließlich über Internet arbeiten) sind immer noch in Arbeit.

Das Technical and Professional Manual (TPM) 2011 muss fertiggestellt werden. Der Technical and Professional Secretary der IFATCA, dessen Aufgabe das eigentlich ist, schaffe dies allein jedoch nicht und habe um Hilfe gebeten. Andrew Beadle hatte vor, das TPM umzubauen, so dass Updates einfach zu machen sind, hat das aber bis zum Ende seiner Amtszeit nicht mehr geschafft. Der Chairman TOC wird Akos van der Plaats (den ehemaligen Chairman TOC) bitten, den Umbau vorzunehmen. Kimmo Koivula merkte dazu an, dass es für Panel Reps derzeit schwierig sei, herauszufinden, was die Meinung der IFATCA zu bestimmten Themen ist, weil die Quellen oft verstreut seien. Er schlug vor, dass alle Reports zu bestimmten Themen oder bestimmten Funktionen an einem bestimmten Ort deponiert werden.

Nach dem Mittagessen führte Chris Dalton durch die heiligen Hallen der ICAO, die Sitzungssäle der Air Navigation Commission und vor allem des Councils, einer Miniversion der UN-Vollversammlung.

Dann begann die eigentliche Arbeit, als erstes stellte Willem Zuidveld (Niederlande) sein Arbeitspapier über Transponder Mandatory Zones vor. Auch wenn die GdF dazu eine eindeutige Haltung hat (wir wollen keine TMZ, sondern Luftraum D und höher), konnte wir uns dem Argument nicht verschließen, dass Transpondersignale besser sind als Primärradar, weil man zumindest Falschziele besser vermeiden kann. Somit stellt eine TMZ grundsätzlich einen Sicherheitsgewinn dar. Dem Argument, dass keine Kontrolle über die VFR-

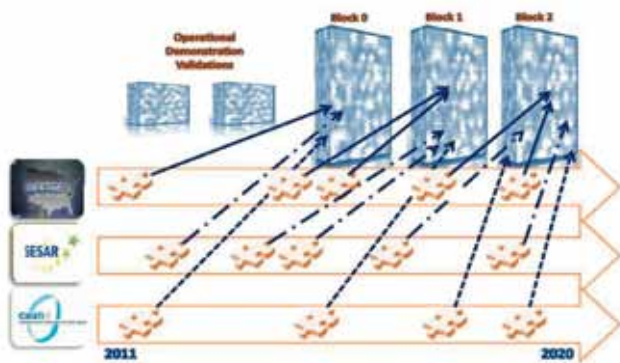
Flieger in einer TMZ besteht und man daher auf den Transponder auch verzichten könne, wollte sich die Mehrheit nicht anschließen. Im Zweifelsfall wird die GdF dann auf der IFATCA-Konferenz gegen die Beschlussempfehlung stimmen müssen. Das Arbeitspapier wird aber weiter überarbeitet, und wir werden die Entwicklung weiter verfolgen.

Das nächste Arbeitspapier befasste sich mit den Widersprüchen, die sich derzeit in der IFATCA Policy zu Videokameras befinden. Einerseits lehnt die IFATCA Videokameras zur Abdeckung von nicht einsehbaren Teilen des Rollfeldes ab, andererseits akzeptieren wir unter bestimmten Bedingungen die Einführung von alternativen Flugplatzkontrollkonzepten, in denen der Lotsen nicht mehr vor Ort im TWR sitzt und dann natürlich Videobilder geliefert bekommen muss. Im Moment geht die Diskussion dahin, dass wir in „normalen“ Kontrolltürmen keine Blind Spots wollen, die dann über Kameras abgedeckt werden, dass wir aber auch dort den Einsatz neuer Darstellungstechnologie, die dann auch Kameras umfassen kann, befürworten. Das TOC ist sich allerdings derzeit einig darin, dass solche Technologie vermutlich nur an virtuellen Türmen eingeführt werden wird, weil sich dort Kosten sparen lassen, während sich neue Technologie an „echten“ Türmen nicht rechnet.

Der zweite Tag begann mit Kimmo Koivulas Arbeitspapier über RTA (Required Time of Arrival). Damit kann ATC den Piloten eine Zeit über einem bestimmten Wegpunkt zuweisen, und nach Eingabe der Zeit ins FMS managed dieses die Geschwindigkeit, egal welcher Cost Index vorher eingegeben worden ist. Um wirksam zu sein, muss die RTA spätestens 40 NM vor Top Of Descent angewiesen werden. Problem derzeit ist die niedrige Ausrüstungsrate (nur Airbus 320 und 340 haben es, weder Boeing 737NG noch Embraer 170/190), und die Tatsache, dass ein Flugzeug zu Flughafen A mit einer RTA-Beschränkung das hinter ihm fliegende Flugzeug zu Flughafen B ohne RTA-Beschränkung aufhalten wird. Im Moment funktioniert die Technologie nur bei hoher Ausrüstungsrate und wenn alle Flugzeuge zum selben Flughafen fliegen und sonst kein Verkehr unterwegs ist, also beispielsweise nachts in Köln oder Leipzig.

Blaz Gorican (Slowenien) stellte sein Arbeitspapier über Merging and Sequencing vor. Point Merge wird bereits in Oslo angewandt und funktioniert augenscheinlich ganz zufriedenstellend. Allerdings stellte das TOC fest, dass Merging and Spacing und Continuous Descent Operations sich oft ausschließen, da bei Merging and Sequencing die beteiligten Flugzeuge lange in niedrigen Flughöhen herumfliegen. Oder aber das Merging findet bereits in hohen Flughöhen





statt, was aber bedeuten würde, dass die beteiligten Flugzeuge zunächst Umwege fliegen müssten, bevor sie sich für den CDA in einen Strom einreihen. Merging and Spacing reduziert zunächst einmal – ähnlich wie bei FMS-Transitions – die Funksprechbelastung, erzeugt aber möglicherweise eine höhere Arbeitsbelastung für die Lotsen, weil Flugzeuge, die leistungsmäßig nicht in das Verfahren passen, auf andere Weise geführt werden müssen. Außerdem müssen Flugzeuge möglicherweise Umwege bei höheren Geschwindigkeiten als Minimum Clean fliegen, um möglichst einheitliche Flugprofile zu erzeugen. Dies wird erschwert durch die neuerdings benutzten FMS Cost Indices, die dazu führen, dass Flugzeuge mit deutlich niedrigeren Geschwindigkeiten fliegen möchten als früher. Merging and Spacing könnte eine Alternative zu FMS-Transitions sein, wie sie an den meisten deutschen Flughäfen heute genutzt werden.

Nächstes Arbeitspapier war Callsign-Verwechslung. Auf der letzten IFATCA-Konferenz wurde auf Antrag der Niederlande beschlossen, bestimmte Buchstaben von der Verwendung in alphanumerischen Rufzeichen auszuschließen, weil sie auf dem Radar und im FDPS mit Zahlen verwechselt werden könnten. Das hält der Verfasser für zu detailliert, hier sollte eine lokale Lösung (Verbesserung der Darstellung im System) greifen. Das aktuelle Arbeitspapier zum Thema hat denselben Ansatz. Grundsätzlich besteht weiter Unsicherheit darüber, ob alphanumerische Rufzeichen die Verwechslungsgefahr nun verringern oder nicht. Entsprechende Studien sind nicht verfügbar. Ein Vorschlag ist auch, durch entsprechende Software Lotsen auf leicht zu verwechselnde Rufzeichen im Sektor hinzuweisen.

Bill Holtzman (USA) stellte anschließend sein Arbeitspapier zu „Continuous Climb Operations“ vor. Das Prinzip dahinter ist grundsätzlich das gleiche wie bei „Continuous Descent Operations“, nur sind hier die operationellen Vorteile viel geringer, weil schon heute der Anteil der Flugzeuge, die schnell hohe Flughöhen erreichen, viel höher ist als bei den Anflügen. Dennoch will die Industrie auch hier Verbesserungen erreichen. Interessant ist die Philosophie der „Early Ad-

opters“. Flugzeuge, die bestimmte navigatorische Voraussetzungen und Leistungen erreichen, bekommen quasi eine durchgehende Freigabe bis in die Reiseflughöhe und werden semiautomatisch geführt. Der Lotse kontrolliert „nur“ noch einen zweiten, wirtschaftlich ungünstigeren Verkehrsstrom der übrigen Flugzeuge. Wann ein solches Konzept Realität wird, ist aber noch nicht abzusehen.

Willem Zuidveld (Niederlande) berichtete über den Status seines Arbeitspapiers zu „Visual Separation on Approach“. Es gibt TOC-intern einige Konfusion darüber, was das Arbeitspapier leisten soll; inzwischen sind auch Passagen zu „Airborne Self Separation“ enthalten, wo die Traffic Info über einem visuell zu folgenden Verkehr nicht mehr vom Boden kommt, sondern der Pilot das vorausfliegende Luftfahrzeug über Cockpitanzeigen selbst identifiziert. Rip Torn von der IFALPA berichtete von eigenen Erfahrungen mit dieser Technologie und war nicht unzufrieden. Er sah vor allem Möglichkeiten, die Frequenzbelastung zu reduzieren. Außerdem lassen sich möglicherweise die Anzahl der Fehlanflüge reduzieren, weil nachfolgende Luftfahrzeuge nicht mehr versehentlich zu dicht auffliegen. Die Diskussion verlief weitgehend unstrukturiert, weil schon der Arbeitsauftrag für dieses Papier unklar ist. Schließlich einigte man sich darauf, dass die Technologie unter ASAS fällt und wir dafür bereits Policy haben. Derzeit ändert sich an den gültigen Separation-Standards nichts, zukünftig könnten jedoch Begehrlichkeiten geweckt werden, das Tool auch in IMC anzuwenden.

Ignacio Baca (Spanien) stellt sein Arbeitspapier über „Operational Readiness of Software“ vor. Wie VAFORIT deutlich gezeigt hat, führt der „Big Bang“-Ansatz (Einführung neuer Software in einem Stück) bei hochkomplexen System oft zu großen Verzögerungen. Auch in den USA sind große Änderungen fehlgeschlagen, und nur Veränderungen in kleinen Schritten sind sowohl entwicklungs-technisch darstellbar als auch für den Nutzer gut nachzuvollziehen. Vor allem müssen die Endnutzer von Beginn an in die Entwicklung einbezogen werden. Die eigentliche Einspielung neuer Software muss immer so erfolgen, dass man im Zweifelsfall auf die alte Version zurückgehen kann. Das Arbeitspapier sollte eine Art Blaupause liefern, wie man neue Software gut einführen kann, mit der man dann bei den ANSP hausieren gehen kann.

Julian Ogilvie (UK) und Ruth Stilwell berichteten über das neue ICAO-Konzept „Block Upgrades“. Es ist der Versuch, den Flickenteppich an bodenseitig vorhandener Infrastruktur auf ein einheitliches Niveau zu heben, so dass Airlines, deren Flugzeuge cockpitseitig der Bodeninfrastruktur meist weit überlegen sind, endlich operationelle und finanzielle Vorteile erlangen. Idealerweise würde ein ANSP für einen Staat das Block Upgrade übernehmen und die Infrastruktur ausbauen und dafür die Gebühren einstreichen. Ob ein Provider dieses Wagnis in politisch instabilen oder korrupten Staaten eingehen würde, steht auf einem anderen Blatt.

Das letzte Arbeitspapier hätte „SID/STAR-Naming“ sein sollen, aber der bulgarische Kollege, der sich des Themas hätte annehmen sollen, hatte weder ein Arbeitspapier eingereicht, noch war er anwesend. Auch zum nächsten TOC-Meeting im Dezember wird er höchstwahrscheinlich nicht erscheinen. Unklärlich, warum jemand für eine Arbeitsgruppe kandidiert und dann nicht einmal Bescheid geben kann, dass – aus welchen Gründen auch immer – eine weitere Mitarbeit nicht möglich ist. Bill Holtzman hat sich spontan bereit erklärt, das Thema zu übernehmen. Hauptprobleme sind die mangelnde Konformität von FMS-Konventionen mit ICAO-Standards, so dass der Pilot durch Versuch und Irrtum herausfinden muss, welches im FMS abgelegte Verfahren zur Anweisung von ATC passt, was gerade im Anflug zu hoher Arbeitsbelastung führt, sowie die unterschiedlichen Systematiken, wie SIDs und STARs benannt werden, was wiederum für Piloten die Fehlerrate erhöht.

Rip Torn (Capt B767 DAL) berichtete anschließend von den Aktivitäten des IFALPA ATS Committee. Es gibt den Vorschlag, bei Funkausfall kurz nach dem Start lieber wieder zum Startflugplatz zurückzukehren beziehungsweise am nächsten geeigneten Flugplatz zu landen. Speziell Letzteres ist aber derzeit (global, in Deutschland gar nicht mehr) nur in VMC erlaubt und sollte vielleicht einmal überdacht werden. Generell sind die Funkausfallverfahren im Zeitalter von Satellitentelefon und Datalink nicht mehr auf der Höhe der Zeit. Ein Vorschlag ist die Einführung zusätzlicher Codes: 7601 – return to departure aerodrome, 7602 – land at nearest suitable aerodrome.

Ruth Stilwell gab dem TOC einen Überblick über ihre Aktivitäten als Ständige Vertreterin der IFATCA bei der ICAO. Sie erklärte die Meinungsfindungsprozesse innerhalb der ICAO und mit welchen Techniken man am besten seine Positionen durchsetzen kann. Aus organisatorischer Sicht haben wir Probleme, die vielen neu gegründeten Arbeitsgruppen der ICAO zu besetzen. Aus Sicht der ICAO sind solche Arbeitsgruppen eine tolle Sache, weil sie dort keinen teuren Übersetzungsservice anbieten müssen und überall hingehen können, wo sie jemand einlädt. Die IFATCA hat weder die personellen noch finanziellen Ressourcen, alle Arbeitsgruppen zu besetzen. Idealerweise würde je nach Veranstaltungsort ein Mitglied des jeweiligen Mitgliedsverbandes teilnehmen, aber der- oder diejenige müsste natürlich entsprechend vorbereitet werden und auch noch abkömmlich sein. Für Performance Based Navigation ist ein Treffen in Berlin im Dezember geplant, der FSB-D-Vorstand ist bereits angesprochen worden, ob wir jemanden entsenden können. Die IFATCA wird hier zunehmend ein Opfer ihres eigenen Erfolges. Weiterer Kritikpunkt ist die Tatsache, dass die IFATCA klare Prozesse hat, um Policy zu erarbeiten und zu verabschieden; danach jedoch ist nichts mehr geregelt und es ist nicht klar, wie weiter vorgegangen wird. Ruths Position als ANC Rep ist ebenfalls nicht geregelt, besonders nicht im Innenverhältnis zum Executive Board. Ebenso ist nicht geregelt, wie Freiwillige für Arbeitsgruppen ausgewählt werden.

Das nächste TOC-Meeting findet vom 12. bis 14. Dezember in Großbritannien statt. Leider sind aus Geldmangel alle ICAO Reps ausgeladen worden.

Treffen mit dem ICAO Air Navigation Bureau

Am 6. September fand nach dem eigentlichen TOC-Meeting noch ein erstes Treffen der TOC-Mitglieder mit der ATM-Section der ICAO statt. Ruth Stilwell begrüßte im Namen des TOC die ICAO-Vertreter. Vince Galotti, der Deputy Director des Air Navigation Bureau (ANB) der ICAO, stellte seine Mitarbeiter vor, in der Hauptsache die sogenannten „Sekretäre“ der einzelnen ICAO-Panels, in denen IFATCA-Repräsentanten Mitglieder sind. Diese Sekretäre sind Luftfahrtexperten, die fest bei der ICAO angestellt sind und dafür sorgen, dass die Arbeitsergebnisse der einzelnen Panels innerhalb der ICAO weiter verfolgt werden. Vince Galotti bekräftigte noch mal, wie wichtig für die ICAO eine enge Beziehung mit der IFATCA ist. Er berichtete von den Entwicklungen der ATM-Aktivitäten in der ICAO, die einen immer größeren Stellenwert bekommen. Intern beobachtet die ICAO eine Verlagerung der Aktivitäten von den Staaten zu den Providern. Die Meinung und Mitarbeit der ANSPs wird immer wichtiger, weil hier der Sachverstand sitzt, wohingegen die Staaten sich immer mehr aus den Fachthemen zurückziehen.

Hauptbaustelle ist derzeit Fatigue Risk Management, aber die ICAO arbeitet auch an neuen Technologien wie Data Link und Real Time Flight Data Transmission to Ground Station. Die Idee dahinter ist, dass, wann immer ein Flugzeug in einen ungewöhnlichen Flugzustand gerät, wie beispielsweise beim Air France-Airbus über dem Südatlantik, sich das ELT automatisch aktiviert und zusätzlich Daten aus dem Flugschreiber an Bodenstellen übermittelt werden, um so schneller auf mögliche Notlagen reagieren zu können.

Ein weiteres Thema ist die Einführung von Unmanned Aerial Systems oder – wie sie seit Neuestem genannt werden – Re-



motely Piloted Aircraft. Zunächst muss erst einmal der rechtliche Status solcher Luftfahrzeuge und ihrer „Piloten“ in den entsprechenden Vorschriften festgelegt werden, danach geht es darum, unter welchen Voraussetzungen solche Luftfahrzeuge in den normalen Verkehr integriert werden können. Beispielsweise könnten große Mindeststaffelungswerte notwendig sein, um die höhere Reaktionszeit von UAS (der Funkspruch muss vom UAS zum Piloten gelangen und dann die Steuerimpulse des Piloten zum UAS) auszugleichen.

Erwin Lassoij (ICAO) gab einen Überblick über den Sachstand zu Performance Based Navigation (PBN). Zunächst hat die ICAO versucht, alle lokalen PBN-Standards anzugleichen und in ein allumfassendes Manual einzuarbeiten. Schritt 2 wird nun sein, neue Navigation Standards und davon abgeleitet auch neue Separation Standards zu entwickeln. David Behrens erklärte die Struktur und Arbeitsweise der Air Navigation Commission und des ICAO Council. Grundsätzlich dauern alle Entscheidungen immer viel länger als geplant, besonders wenn politische Entscheidungen zu treffen sind. Rein fachliche Aspekte sind meist leichter zu lösen.

Danach sprach Matthijs Jongeneel einzelne Fachthemen an, an denen das TOC derzeit – wie bereits weiter oben berichtet – arbeitet und die für die ICAO von Interesse sind. Dauer-

brenner ist immer noch SID/STAR Phraseology. Von ICAO-Seite wurde erklärt, dass ein Vorschlag, der von IFATCA und IFALPA gemeinsam kommt, auf jeden Fall akzeptiert werden würde. Vor allem darf es nicht dazu kommen, dass den Staaten zwei verschiedene Vorschläge vorgelegt werden und sie sich einen aussuchen dürfen – das wäre dann derselbe Zustand wie heute.

Willem Zuidveld fragte, wie die Vorschläge der IFATCA zu einem „Environment Case“ (Balance zwischen Minderung von Fluglärm und dadurch Erhöhung von Schadstoffausstoß und Treibstoffverbrauch), die bei der ICAO auf Wohlwollen gestoßen sind, nun auch praktisch umgesetzt werden könnten. Die ICAO hat dazu ein Tool entwickelt, mit dem man die Veränderungen im Treibstoffverbrauch bei Einführung neuer Verfahren messen kann. Unklar ist, wie die ICAO intern das Thema weiter vorantreiben möchte. Möglicherweise werden das SASP oder das ATMRPP mit der weiteren Entwicklung beauftragt.

Die ICAO bat außerdem um Mithilfe bei der Einrichtung einer neuen Arbeitsgruppe zu Flow Management. Die IFATCA hat das Thema letztes Jahr bearbeitet, allerdings ist nicht klar, wie die IFATCA ihre Positionen bei der ICAO vertreten kann, weil die ICAO auch hier noch nicht weiß, wie sie das Thema intern aufstellt. Möglicherweise wird es eine dezentrale Arbeitsgruppe aus Experten geben, die sich des Themas vorwiegend per Internet annimmt, weil auch bei der ICAO das Geld knapp ist.

Vince Galotti gab einen Ausblick auf die 12. Air Navigation Conference, die 2012 stattfinden wird. Eine solche Air Navigation Conference findet nur alle zehn Jahre statt und stellt wie kein anderes Ereignis in der ICAO die Weichen für die mittelfristige Entwicklung der internationalen Zivilluftfahrt. Er lud die IFATCA ein, sich dort noch stärker einzubringen. Da die IFATCA selbst kein Staat ist, muss sie sich für ihre Vorschläge allerdings im Voraus die Zustimmung von „richtigen“ Staaten einholen, um sie überhaupt präsentieren zu dürfen. Eine in der Konferenz geäußerte Zustimmung ist auch für den Ratifizierungsprozess extrem wichtig.

Zum Schluss beehrte uns auch noch Nancy Graham, die Direktorin des ANB. Ein weiterer Ausdruck der Wertschätzung der IFATCA, dass sie sich Zeit nahm, um mit uns darüber zu diskutieren, wie die ICAO der IFATCA dabei behilflich sein kann, sich noch besser in die Arbeit der ICAO einzubringen. Sie berichtete abschließend von Überlegungen der ICAO, die Standing Panels und andere Arbeitsgruppen neu zu organisieren. Vor allem planen sie, professionsübergreifende Arbeitsgruppen zu gründen, damit die einzelnen Berufszweige nicht mehr nebeneinander herarbeiten und dabei Lösungen entwickeln, die nicht kompatibel sind.

A. Schwassmann

Anzeige



VERKAUF

MB C 220 CDI BlueEFFICIENCY, 125 kW (170 PS), Diesel, Dieselpartikelfilter, 6-Gang, mechanisch, schwarz, Serienausstattung s. Katalog Mercedes Design- und Ausstattungslinie „Avantgarde“: Ergänzungen und Änderungen gegenüber Serienausstattung siehe ebenfalls Katalog Mercedes

Sonderausstattung:

- Automatik, incl. Tempomat mit variabler Geschwindigkeitsbegrenzung
- Speedtronic, 7-Gang, 7G-Tronic Plus
- LED Tagesfahrleuchten
- 66ltr. Tank
- Notrad
- Parktronic
- Avantgarde Lichtpaket
- Sitz Durchladeeinrichtung
- Becker NAV
- Waschanlage beheizt
- Sitzheizung vorn

Gesamtpreis incl. Mwst. 44.583,35

VK 35.000.-

Besonderheit: Verkauf von Privat, Herstellung und Auslieferung zwischen Mitte Januar und Mitte Februar 2012. Abholung in Stuttgart oder Anlieferung per LKW-Transport (gegen Aufpreis). KEIN Vorbesitzer, „0“ km. Näheres unter: **0172 – 6105437**

28. IFATCA European Regional Meeting in Cavtat/Dubrovnik

Jedes Jahr findet im Frühjahr die IFATCA-Weltkonferenz statt, gefolgt von den Regionalmeetings der vier IFATCA-Regionen im Herbst. Von der diesjährigen 50. IFATCA – Konferenz in Amman berichtete der Flugleiter bereits ausführlich. Der vorliegende Artikel reflektiert Eindrücke vom European Regional Meeting 2011.



von
Wilfried
Wörz



und
Raimund
Weidemann

Das Meeting fand vom 28. bis 30. Oktober 2011 statt. Tagungsort war das Hotel Croatia in Cavtat, einem idyllischen kleinen Badeort etwa 20 Kilometer von Dubrovnik entfernt. Bereits vor zweieinhalb Jahren wurde an diesem Ort die 48. IFATCA-Konferenz abgehalten, und so war es für

viele Tagungsteilnehmer ein Wiedersehen verbunden mit Erinnerungen an eine von der kroatischen Mitgliedsorganisation perfekt organisierte Konferenz. Da auch das European Regional Meeting vor exakt 10 Jahren in Kroatien stattfand – damals in Zagreb – sind es insgesamt drei große IFATCA – Events, die unsere Kollegen aus Kroatien innerhalb einer Dekade organisiert und beherbergt haben, und das ist schon außergewöhnlich, und auch wenn sicherlich nicht alle kroatischen Kollegen den Flugleiter lesen sei an dieser Stelle ein ganz herzliches Dankeschön ausgesprochen!

Wilfried Wörz und Raimund Weidemann repräsentierten die GdF. Auch Torsten Wehe, seines Zeichens Europa-Direktor der befreundeten Organisation IFATSEA, offiziell als Beobachter anwesend, war ein respektierter und geschätzter Gesprächspartner. Jens Lehmann, unser langjähriger Vor-

stand Internationales, war diesmal leider verhindert, und ja – dieses wurde durchaus bemerkt und bedauert – seine unnachahmliche Art des Small Talks und des „Socializing“ wurde bei vielen Anwesenden vermisst – ein eindeutiges Kompliment an Jens.

Zum ersten Mal wurden in diesem Jahr die Konferenztage bestimmten Themen unterstellt. Der Seminartag wurde zum IFATCA Day, der erste Konferenztag zum Membership Associations Day und der letzte zum European Day.

28. Oktober 2011 – IFATCA – Tag

Eigentlich nicht Teil des ERM, aber doch die Gelegenheit der versammelten Präsenz der Meeting – Teilnehmer nutzend, wurde zum Auftakt ein Seminar zum Thema „The Air Navigation Service Provider: Management and the Role of the ATC Association“ durchgeführt. Dieses wird unter demselben Thema bei allen Regional Meetings angeboten.

In Anbetracht der Entwicklungen bei den europäischen AN-SPs, aber auch global gesehen, war das Thema von brisanter Aktualität, nicht zuletzt unter Betrachtung der letzten Tarifverhandlungen in der DFS.

Richard „Sid“ Lawrence von Eurocontrol stellte die positive Rolle IFATCA heraus, die sie durch die Teilnahme in vielen Ar-





beitsgruppen prägt. Seine Organisation wird der EASA z.B. bei der Regulierung der Arbeitsstunden auf die Finger schauen. 24 ANSPs hatten die Stärken und Schwächen ihrer Sicherheitskultur von Eurocontrol prüfen lassen. Die DFS ließ dies mittlerweile zumindest mal zu. Lediglich der polnische Verband war daran beteiligt, wird das Ergebnis aber ebenso wenig wie die anderen vorgestellt bekommen. Die Behandlung der Safety Indicators führte zu einer Diskussion, da die Veröffentlichung der Vorkommnisse sehr unterschiedlich gehandhabt wird. So bringt die DFS nur Zwischenfälle der Kategorie A und B ans Tageslicht, was in der Folge zu niedrigen Zahlen führt, während z.B. NATS jeden Fall veröffentlicht. Bei Verwendung der Performance Indicators wird davor gewarnt, diese falsch zu setzen, da so manches Management dies zum Anlass für ungerechtfertigte Maßnahmen nehmen könnte.

Die interessantesten Aspekte waren vom Executive Director ATM von Croatia Control (CCL) zu hören. Zunächst zeigte er die Probleme der Verkehrsabwicklung seines ANSP (extreme saisonale Schwankungen bis TWR-Schließung im Winter) auf. Voller Stolz berichtete er davon, noch selbst aktiver Lotse zu sein, ebenso wie jeder Executive Director, Niederlassungsleiter, Training Manager, ATC Expert noch eine Lotsenlizenz (nicht Supervisor!) besitzen muss, zumindest aber mal besessen hatte. Beschrieben wird dies in den Anforderungen an den beruflichen Hintergrund, Erfahrung und Kompetenz für das ATM Management. Die Absicherung hierfür findet sich im Tarifvertrag, welcher übrigens bemerkenswerterweise bis Director Level Gültigkeit hat. Auch rekrutiert sich die gesamte obere CCL-Führungsebene aus der eigenen Belegschaft.

Weitere interessante Aussagen entsprangen der Frage- und Antwortrunde. CCL findet, die Entwicklung schlägt den falschen Weg ein, anstatt Sicherheit an erster Stelle zu belassen. Laut EGATS-Meinung wird die pure Zahlenbetrachtung einiger ANSPs letztlich das System gegen die Wand fahren. Auch Eurocontrol sähe gerne Sicherheit vornan, aber das Performance Scheme...starke Leute, evtl. auf SV-Ebene, müssten zur rechten Zeit „NEIN“ sagen. Dem Wunsch Eurocontrols, alle Zwischenfälle zu melden, wird entgegengehalten, dass solange es keine „Just Culture“ gibt, auch nicht gemeldet würde.

Näher am Titel stand die Frage, wie das Management den Lotsen einbinden soll. Die Krisenfälle Spanien (Lotsen werden nur als Angestellte bestellt betrachtet, nicht als Akteure) und Griechenland (der ANSP besitzt kein Management) stehen hier leider in negativer Weise heraus. Die Dänen im Gegensatz dazu sehen ihre Beziehung als ideal: regelmäßige Treffen mit dem Management, guter Dialog, guter Bottom-Up-Ansatz. Die spanischen Kollegen hingegen sehen sich zur strikten Regelbeachtung gezwungen. Sie fühlen sich weder von Arbeitgeber noch vom Gesetz geschützt.

Am Abend wurde das 28. European Regional Meeting auch offiziell eröffnet. Ein Cocktail-Empfang auf der Terrasse des Hotels, Fingerfood und live dargebotene kroatische traditionelle Musik bildeten einen würdigen Rahmen dafür.

29. Oktober 2011 – Mitgliedsorganisationen – Tag

Die erste Stunde des „MA (Member Association) – day“ war reserviert für insgesamt 6 Begrüßungsreden, unter anderem von Repräsentanten der kroatischen Mitgliederorganisation, der kroatischen Flugsicherung, des kroatischen Verkehrsministeriums, des IFATCA Executive Boards, und – nicht zu vergessen – des IFATCA Vizepräsidenten EUROPA, Zeljko Oreski, der sich natürlich in seinem eigenen Land bei einem von seiner MA organisierten Meeting wie zu Hause fühlen konnte.

Der Abarbeitung der üblichen formellen Tagesordnungspunkte (Anwesenheitsprüfung, Annahme der Tagesordnung, Bestätigung der Protokolle der Regional Meetings des vergangenen Jahres) folgten Berichte des IFATCA Executive Boards und des IFATCA Vizepräsidenten Europa:

Philippe Domogala sprach für das Executive Board der IFATCA. Er berichtete von der Zeremonie zum 50. Jahrestag der Gründung der IFATCA – im Oktober fand dazu ein Empfang in Montreal statt, zu dem hochrangige Gäste aller namhaften internationalen Luftfahrtorganisationen geladen waren. Der Präsident der ICAO Air Navigation Commission drückte seine Wertschätzung für die Arbeit der IFATCA aus. In namhaften Projekten sei man in enger Zusammenarbeit – in jüngster Zeit zum Beispiel beim Thema Fatigue Risk Management – dieses insbesondere vor dem Hintergrund der jüngsten Entwicklungen in den USA. Ein weiteres Beispiel sei das Thema Volcanic Ash, bei dem ICAO die Expertise der in der IFATCA versammelten Lotsen sucht und eine enge Zusammenarbeit anstrebt. Philippe gab noch einen Ausblick auf die 51. IFATCA – Konferenz, die im März 2012 in Kathmandu, Nepal stattfinden wird.



Zeljko Oreski berichtete über seine Aktivitäten als IFATCA Vizepräsident Europa. Er dankte den Mitgliedern der European Support Group, die ihn bei seiner Arbeit tatkräftig unterstützt haben, unter anderen durch die Teilnahme an Meetings bei EUROCONTROL und EASA. Zeljko umriss kurz die Situation der Fluglotsen in Griechenland und Spanien – dieses Thema wurde im weiteren Verlauf des Meetings vertieft, und es würde den Rahmen dieses Artikels sprengen, hier auf Details einzugehen. Daher ist für die Februar – Ausgabe des Flugleiters ein separater Artikel zu dieser Problematik geplant. Abschließend informierte Zeljko, dass es beim FAB BluMed nach 14 Monaten Verhandlungen endlich gelungen ist, ein Abkommen zu erzielen, welches von den vier Staaten Italien, Griechenland, Malta und Zypern unterschrieben wurde.

Scott Shallies, IFATCA Vizepräsident Professional, ging in einer sehr interessanten Präsentation auf Themen ein, die sich in den Berichten der Mitgliederorganisationen widerspiegelten, und die aus Sicht der IFATCA problematisch, teilweise sogar besorgniserregend sind. Das Kernthema sei nach wie vor eine nicht ausreichende Zahl an Lotsen und operativem Personal insgesamt in einigen europäischen Ländern. So gebe es unzureichende „staffing levels“ unter anderem in Norwegen, der Türkei und Island. Single Person Operations sei nach wie vor ein Problem – auch hier wurde Norwegen als Beispiel angeführt. Veränderte Schichtsysteme und Dienstpläne haben in einigen Ländern zu einem Anstieg der Arbeitsstunden geführt, die Frage ist jedoch, ob Personalmangel auf die Dauer mit Mehrarbeit bekämpft werden kann..... Ein Folgeproblem, welches zunehmend auftritt, sei die Vernachlässigung bzw. Streichung notwendiger Lehrgänge und Trainings, die der Aufrechterhaltung der Professionalität der Lotsen dienen. Routinemäßige Refresherkurse und Emergency-Trainings werden auf Grund des Personalmangels verschoben oder komplett gestrichen – ein eigentlich unhaltbarer Zustand. Jedoch gab es auch Positives zu berichten: Anfängliche Probleme in Bezug auf das Erreichen des English Proficiency Levels 4 in einigen europäischen Ländern seien mittlerweile gelöst. Neue Flugsicherungssysteme u.a. in der Türkei, Estland, Weißrussland, Polen und Italien haben zu einer Konsolidierung und einer erhöhten Leistungsfähigkeit des ATC – Systems geführt. Die Resektorisierung des Luftraums in Slowenien, der Schweiz,

Polen, Norwegen, Italien und Maastricht hatte einen positiven Effekt auf die Kapazität und somit auf die Verringerung der Verspätungen. In einigen Bereichen sei durch die neuen Systeme und Strukturen jedoch eine erhöhte Komplexität für die Tätigkeit am Board zu verzeichnen. Diese gelte es, kritisch zu beobachten.

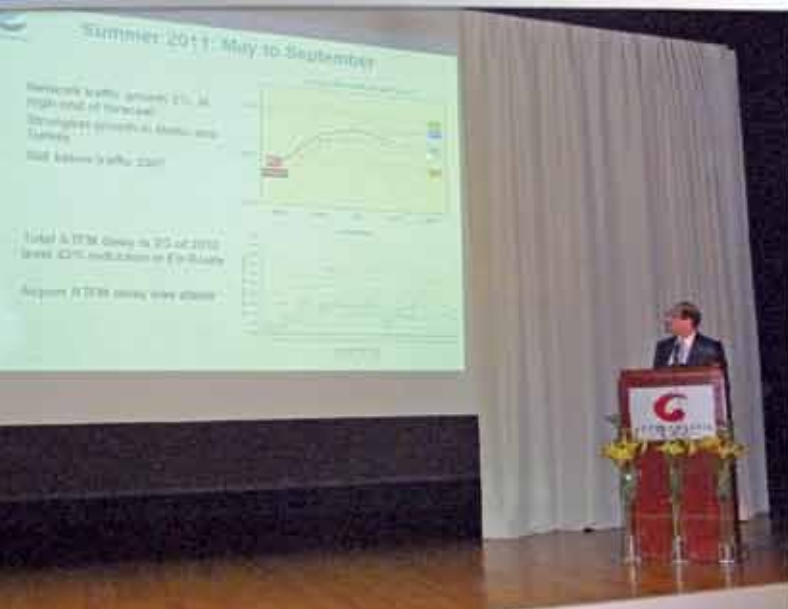
Der Rest des Tages war den Berichten der einzelnen Mitgliederorganisationen der IFATCA EUR-Region gewidmet. Die von Scott Shallies bereits umrissenen Probleme wurden dabei noch einmal aus Sicht jedes einzelnen Landes erörtert, dazu kamen einige spezielle Probleme oder auch positive Entwicklungen, die jeder bei Interesse gern in den Berichten der einzelnen Mitgliedsverbände (MAS) nachlesen kann.

Der Abend bot Gelegenheit zum weiteren Austausch zwischen den rund 120 Teilnehmern des Meetings. Für diejenigen, die gern mal etwas andere als einen Bericht vortragen wollten, bot eine Karaoke-Show in der Pianobar des Hotels den passenden Rahmen.

Technische Ausstellung

Am Rande der European Regional Meetings gibt es immer auch eine „Technical Exhibition“. Für Hersteller und Ausrüster von Flugsicherungssystemen ist dies eine exzellente Gelegenheit, den Fluglotsen ihre neuesten Produkte vorzustellen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Nun scheinen die Zeiten, da man das Foyer des Tagungshotels in den Kaffeepausen mit der ATC-Messe in Amsterdam verwechseln konnte, vorbei zu sein. Auch für die Ausrüster scheint der Wind mittlerweile stark von vorn zu wehen. Trotzdem gab es einige interessante Stände.

EUROCONTROL, ein unermüdlicher und sehr geschätzter Unterstützer der IFATCA, stellte seine neuesten Publikationen vor. Der European Action Plan for Prevention of Runway Incursions (EAPPRI) liegt seit dem Frühjahr 2011 in der Version 2.0 vor – viele neue Empfehlungen wurden in das Dokument aufgenommen. Für jeden Tower – Lotsen sollte dieses Werk zur Standardliteratur gehören. Das EUROCONTROL – Magazin „Hindsight“ widmete kürzlich eine komplette Ausgabe dem Thema „Fatigue Risk Management“. Dieses



Magazin kann übrigens kostenfrei von jedem Interessenten abonniert werden – bei Interesse einfach mal auf der EUROCONTROL Website stöbern und das entsprechende Formular ausfüllen.

Der Stand einer Aviation English School war wesentlich weniger umlagert als noch bei einer ähnlichen Gelegenheit vor 2 Jahren – ein gutes Zeichen, zeigt es doch, dass die Zeiten, in denen „English Level 4“ sich für manche Lotsen noch mit einem mulmigen Gefühl im Bauch verband, offensichtlich größtenteils der Vergangenheit angehören.

Große Beachtung fand auch der Stand der Firma EuroPlanner aus Dänemark. Diese Firma wirbt mit dem Slogan „Staff planning made simple“. Sie hat sich auf Dienstpläne, Pausenpläne, OJT Pläne, Diensttausch und ähnliches für die Flugsicherung spezialisiert. Wenn man bedenkt, wie viel Zeit heutzutage ein Supervisor allein damit verbringt, die diversen Pläne zu erstellen, kann man sich vorstellen, dass ein solches Tool durchaus Einspareffekte in der eigenen Firma erzielen könnte. Und die Möglichkeit, den aktuellen Dienstplan jederzeit und an jedem Ort bequem mit dem Smartphone einzusehen, sowie Wünsche und change requests von dort quasi direkt auf den Computer des Dienstplaners zu bekommen, löst in unseren Augen geradezu ungläubiges Staunen aus – ePep und Shift Logic, mit denen wir es täglich zu tun haben, wirken dagegen wie Programme aus der DOS-Ära der Computerzeit.

30. Oktober – Europa – Tag

Zum Network Management wusste Loe Sultana, COO im selben Eurocontrol Direktorat zu berichten. Eben Eurocontrol war zum Network Manager berufen worden. Um die Wichtigkeit zu betonen, erhielt NM ein eigenes Direktorat. Diesen Status wird Maastricht zukünftig verlieren. Zu den Aufgaben Unterstützung von Flugbetrieb, ANSPs, Flughäfen und militärischen Angelegenheiten sollen weitere Rollen und Verantwortlichkeiten entwickelt werden. Einflussnahme soll auf allen Ebenen bis zu den Verkehrsministerien gewährleistet sein. Betrachtet wird der tägliche Betrieb, auch in Ländern wie Spanien und Griechenland. Eine politische Einwirkung ist nicht gewünscht. Bei Problemen wird man sich an direkt an die Provider wenden. Eurocontrol benötigt unbedingt mehr Interaktion mit Lotsen.

Die Aufgabe des NM, vorgegebene Ziele zu erreichen, wird für das Jahr 2012 aufgrund z.B. der Olympiade und der Euro 2012 schwer werden. Bereits für dieses Jahr sind die Verkehrszahlen noch leicht unter denen von 2007, der Delay jedoch auf demselben Niveau – kein gutes Zeichen. Es wird erwartet, dass die Kapazität im FAB größer sein wird, als die der Summe der beteiligten ACCs. Zu befürchten steht allerdings, die ANSPs/FABs könnten sich zum Nachteil des Gesamtnetzwerks zu sehr auf die Erfüllung ihrer eigenen Ziele konzentrieren. Natürlich haben auch Lotsenmangel, Streiks, etc. Einfluss auf die Netzwerkleistung.

Eurocontrol betreibt mit EVAIR ein freiwilliges Meldesystem. Seit 2008 steigen die Meldezahlen um über 50% jährlich unter Teilnahme von mehr als 120 Airlines und allen europäischen ANSPs. Bei der Runway Safety ergaben sich in den letzten Jahren keine Verbesserungen, was die Frage aufwirft, ob alle Hotspots klar erkannt wurden.

Einen völlig neuen Ansatz wählten Marc Baumgartner, SESAR Koordinator, und Paul Neering, Liaison Officer EU, mit einer interaktiven Runde der drängendsten Fragen der Teilnehmer anstatt einer umfangreichen Präsentation zum Thema SES.

Als Rahmen wurden die SES Verbesserungs-Werkzeuge genannt: 3 Mrd. bei der Flugeffizienz, 1 Mrd. durch weniger ATFM Delays, 3 Mrd. durch ATCO Produktivität und Beschäftigungsbedingungen, 1 Mrd. durch Investments, 4 Mrd. durch andere Kosten und potenzielle Verbesserungen der FABS. Aus dem Performance Review Body, in dem Marc seit 2011 Mitglied ist, kommt die Aussage, Kostenreduzierung stünde immer in Verbindung mit Personalkosten. Strafen für Staaten, die FABS nicht umsetzen, sind bisher nicht bekannt. Joe Sultana bemerkte hierzu, alle FABS wären in Verzug. Die meisten davon zeigten eine mögliche Kosteneffizienz auf, ohne zu wissen, welche Form sie einmal annehmen werden. IFATCA FAB Koordinator Fred Deleau wies darauf hin, dass kein FAB einen Sicherheitsnachweis erbracht habe, außer FABEC gäbe es kein zivil/militärisches Übereinkommen, ebenso wenig gemeinsame Aufsichtsbehörden in den FABS. Bei allem technologischen Fortschritt werden in Irland neue Kurzwellensender gekauft und mehr Radio Operators eingestellt, weil zu viele der den Atlantik querenden Flugzeuge nicht ADS-B ausgerüstet sind. Zu allem Überfluss werden in Europa und den USA zwei verschiedene Datalink-Technologien entwickelt. In vielen SESAR Work Programmes versuchen die teilnehmenden Firmen ihr antiquiertes Equipment für viel Geld zu verkaufen.

Interessant, da bislang noch nicht angedacht, war die Anfrage der österreichischen Kollegen, ob und wie IFATCA auch FIS-Spezialisten vertritt. Lizenzierungsbedingungen seien unterschiedlich. Auch die EASA hat sich mit diesem Thema bei der Neufassung der Regulierung der Lotsenlizenz nicht befasst.

Im Grußwort von Norbert Payr, ETF Vertreter, wurde deutlich, dass man sehr um eine bessere Zusammenarbeit mit IFATCA bemüht ist. Das Verhältnis war in den letzten Jahren aufgrund unterschiedlicher Meinungen, aber auch Vertretungsfragen (in ETF ist ver.di Mitglied) sehr gespannt.

Das ERM fand nach den Tagen bei sommerlichen Temperaturen und strahlend blauem Himmel – von dem die Autoren aufgrund der Sitzungen bis in die Abendstunden leider nicht profitieren konnten – mit einem Dinner in schönem Rahmen seinen Abschluss. Da der Ausschank der Getränke irgendwann eingestellt wurde, musste die tolle Band bedauerlicherweise vor abnehmendem Publikum spielen. Auf ein Wiedersehen auf dem Balkan zum ERM 2013 in Sarajevo.

-----> Tower: ‚Delta 351, you have traffic at 10 o’clock, 6 miles!‘
 -----> Delta 351: ‚Give us another hint! We have digital watches!‘

 -----> Tower: ‚TWA 2341, for noise abatement turn right 45 Degrees.‘
 -----> TWA 2341: ‚Center, we are at 35,000 feet. How much noise can we make up here?‘
 -----> Tower: ‚Sir, have you ever heard the noise a 747 makes when it hits a 727?‘

 -----> From an unknown aircraft waiting in a very long takeoff queue: ‚I’m f...ing bored!‘
 -----> Ground Traffic Control: ‚Last aircraft Transmitting, identify yourself immediately!‘
 -----> Unknown aircraft: ‚I said I was f...ing bored, not f...ing stupid!‘

 -----> O’Hare Approach Control to a 747: ‚United 329 heavy, your traffic is a Fokker, one o’clock, three miles, Eastbound.‘
 -----> United 329: ‚Approach, I’ve always wanted to say this...I’ve got the little Fokker in sight.‘

 -----> A student became lost during a solo cross-country flight. While attempting to locate the aircraft on radar, ATC

asked, ‚What was your last known position?‘
 -----> Student: ‚When I was number one for takeoff.‘

 -----> A DC-10 had come in a little hot and thus had an exceedingly long roll out after touching down.
 -----> San Jose Tower Noted: ‚American 751, make a hard right turn at the end of the runway, if you are able. If you are not able, take the Guadeloupe exit off Highway 101, make a right at the lights and return to the airport.‘

 -----> A Pan Am 727 flight, waiting for start clearance in Munich, overheard the following:
 -----> Lufthansa (in German): ‚Ground, what is our start clearance time?‘
 -----> Ground (in English): ‚If you want an answer you must speak in English.‘
 -----> Lufthansa (in English): ‚I am a German, flying a German airplane, in Germany. Why must I speak English?‘
 -----> Unknown voice from another plane (in a beautiful British accent): ‚Because you lost the bloody war!‘



Off the tape

LokalpatriAIRtismus

Wir Deutschen sind korrekt.

Das ist auch gut so. Immerhin werden wir weltweit gerade eben deswegen noch gemocht oder sogar ein wenig bewundert. Eine gewisse Ordnung und das gezielte, organisierte Vorgehen unserer Mitmenschen, besticht auch heute noch im Rest der Welt. Gott sei Dank!

Ja, es scheint irgendwie tief in uns verwurzelt, denn auch der Rebell gegen die Werte seiner Eltern muss im Laufe eines Lebens erkennen, dass er eben doch aus dem selben Stoffe gemacht ist. Kein Entkommen. Ganz besonders deutlich wird erst im internationalen Vergleich wie **deutsch** man tatsächlich ist. Fragen Sie die, die ausgewandert sind!

Und weil wir, nein, unsere Vorfahren, einige Zeit ziemlich fies und ungerecht gegen andere Menschen waren, ist uns ein tief greifender Gerechtigkeitssinn eingepflanzt worden. So ist es nur eine logische Folge und natürlich ein Verständnis von guter Arbeit, wenn hiesige Fluglotsen den Luftverkehr der REIHENFOLGE nach abfertigen. Wer zuerst kommt mahlt zuerst. Man kann die Abfolge nachvollziehen und im Zweifel schnell die eigene Nummer in der Sequenz genannt bekommen. Muss die selbige wegen Slots oder anderen zwingenden Gründen einmal abgeändert werden, so wird die Besatzung informiert. Gut. Einfach! Alles klar!

Nicht so anderswo!

Reist man nämlich in andere Länder und Gefilde, eine grobe Südrichtung einhaltend und sitzt man dabei noch im Cockpit des Flugzeuges, dass einen dahin trägt oder arbeitet gar selbst in einem solchen, dann erfährt man tagtäglich gänzlich andere Interpretationen des guten Jobverständnisses. Dort wird nämlich Nationalstolz und Vaterlandsliebe gelebt und mit jeder Freigabe ausgeatmet. Eine Clearance für ein ausländisches Flugzeug kommt einem – greifen wir zufällig mal einen heraus – spanischen Lotsen niemals über die Lippen, solange er nicht die Verkehrssituation nationalistisch überprüft und patriotisch optimiert hat.

Es wäre schier undenkbar einem fremden, ausländischen Flugzeug einen schnellen oder kurzen Anflug zu genehmigen oder eine durchgehende Rollfreigabe zu erteilen, wenn deswegen z.B. eine Iberia ihre Geschwindigkeit um 10 Knoten reduzieren müsste. Ganz zu Schweigen von den Schäden, die die Heimatgefühle aller einheimischen Beteiligten nähmen, landete das andere Flugzeug gar vor dem eigenen. Dabei hält man sich schon längst nicht mehr mit banalen Kleinigkeiten, wie früherem Beantworten zweier zeitgleicher Requests, Überhören des englischsprachigen Verkehrs oder

unterschiedlicher Geschwindigkeitsfreigaben auf. Nein, inzwischen wird bereits rollender Verkehr am Boden angehalten, damit ein Flugzeug der „richtigen“ Nationalität den Vorrang bekommt oder man stellt schon mal eine Germanwings mit 210 kts in der STAR oder im Holding ab, um eben schnell zwei, drei andere Maschinen vorbeizuwinken.

Die Liste solcher „Dienstleistungen“ könnte sicher sehr lang werden, wollte ich hier erschöpfend berichten. Fragen Sie nur mal Ihre Arbeitskollegen aus den Cockpits, wenn sich die Gelegenheit bietet. Sie werden erstaunt sein, was Sie da für ein mächtiges Thema losgetreten haben.

Die Größenordnung ist also meines Erachtens nicht mehr zu übersehen oder mit den Schultern weg zu zucken, nach dem Motto: „Na ja, so sind sie halt!“. Setzte man sich mal an den Schreibtisch und rechnete pro Flug 3 – 5 Minuten Delay hinzu und das Ganze in Spritkosten um, käme sicher eine beeindruckende Summe heraus. Die muss doch irgendwer zahlen? Ich zahl's nicht! Also unsere Fluggesellschaften? Oder wieder der Steuerzahler? Dann wär's ja doch wieder ich. Oder vielleicht stellen die Airlines irgendwann fest, dass Flüge in diese Regionen teurer sind als andere und legen den Mehrpreis dann auf den Fluggast um, das wären dann Sie!

Ich finde ja es müssten die Spanier zahlen. Oje, jetzt bin ich schon wieder bei den Spaniern, tut mir leid, sagen wir die Franzosen oder von mir aus die Chinesen.

Aber ich weiß schon wie die Antwort lauten wird: „Wie stellen Sie sich das vor?“ und „...so was gibt es bei uns nicht! Das sind Einzelfälle!“ oder: „Beweisen Sie uns das!“ Und so weiter... Am Ende zahlt keiner die Zeche. Was soll man also dagegen machen? Bei wem beschwere ich mich denn nun? Beschwerden können wir, also wir Deutschen, uns ja auch ziemlich gut. Aber das würde wohl leider schwer ins Leere laufen, weil es tatsächlich nicht belegbar sein wird. Wer könnte sich vorstellen, dass tausende von Radarplots dahingehend ausgewertet würden und wer sollte DAS dann zahlen?

Da fang ich an zu träumen. Von mehr Identifizierung mit diesem unserem Heimatlande, von Integrität und tiefem Vaterlandsgefühl, dass seinen Weg in unsere, ja auch Ihre, Herzen finde und sich im Alltag niederschlägt. Fast schon ein bisschen Nationalstolz, ja? Da stutzt der geneigte Leser, denn das ist immer noch nicht angesagt, nicht wahr und schon verdächtigt man mich, rechtes Gedankengut zu verbreiten, wähnt mich gar verfassungsfeindlich. Weit gefehlt!

Der schönste Satz in diesem meinem Traume lautete: „Allitalia hold short of November 3. You're Nr. 2. Break Lufthansa 742 taxi via Lima to Lima 3. Guten Flug!“

M. Siebecke
CPTA 320F

Heiteres, Skurilles und Erschreckendes



von
**Matthias
Maas**

Geschichten aus dem Arbeitskampf

Nachdem der Tarifkonflikt bzgl. ETV/VTV beendet ist, möchte ich Euch heute mal ein bisschen aus dem Nähkästchen des für Presse und Kommunikation Zuständigen bei der GdF berichten, dem sogenannten „Gewerkschaftsfuzzi“.

So wurde ich schon mal bei einer unbeabsichtigten E-Mail-Weiterleitung genannt. Das war aber noch lieb gemeint (vermute ich zumindest), denn zu beiden Personen, denen dieses Missgeschick unterlief habe ich heute noch einen guten Kontakt.

Beginnen möchte ich jedoch mit unserem ersten Aufruf zum Arbeitskampf. Diesen haben wir am 02. August 2011 gegen 16 Uhr, in Form einer Pressekonferenz, der Öffentlichkeit und der DFS gegenüber angekündigt.

Schon kurz danach gab es viele E-Mails empörter Bürger, die teils hoch erregt, beleidigend oder gar mit Gewalt drohend Ihren persönlichen Gefühlen freien Lauf ließen. So bekam ich allein in der Zeit der beiden Streikaufrufe (02.08. – 09.08.11) mehr als **220** E-Mails dieser Art. Spitzentag war der 08.08.2011, mit 54 Mails. Bei den folgenden Nachrichten handelt es sich um Kopien der Originalmails. Diese wurden von mir auch nicht rechtschreibmäßig korrigiert. Namen habe ich bewusst teilweise geschwärzt.

02.08.11, 17.58 Uhr. Kurz nach der Pressekonferenz begann ein wahrer Telefon – und E-Mail – Terror. Hier mal ein erstes Beispiel:

Sehr geehrter Herr Maas,
es war mal schön Ihr nettes grinsen im Fernsehen heute zu sehen. Aber es verärgert den Bürger sehr das Ihr nicht mehr Verhandlungsbereit seit!!!! Die DFS hat Euch ein neues Angebot gemacht. Reicht das den gut verdienenden und Geldgeilen Lotsen immer noch nicht? Scheinbar wollt Ihr auf Teufel hinaus streiken!!!! Ganz schlimm für Europa. Denkt Ihr überhaupt mal darüber nach was das für folgen haben könnte? Nur weil da 2600 Gewerkschaftler für einen Streik stimmen? Ihr solltet Euch für dieses Verhalten schämen und kein Verständnis vom Bürger erwarten.
Ein sehr verärgertes Bürger
G. P. [redacted]

03.08.11, 18.28 Uhr (Während des ersten Prozesstages) **Nachricht**

Schämt euch!!! Wen wollt ihr den damit bestrafen? Die Familien die mit den Kindern ein mal im Jahr verreisen wollen?



Ich habe für euch ein Vorschlag; Wenn den Kollegen die Arbeitszeiten und die Überstunden nicht gefallen, dann sollen die sich vielleicht umschulen lassen z.B. als Altenpfleger. 40 Stunden Woche für 1.200 Euro im Monat (nicht die Woche). Dafür darfst du die menschliche Extremente aufwischen. Für 36 Stunden Woche 8.000 Euro im Monat, was wollt ihr den noch? Ihr wollt euren Arbeitgeber erpressen und wir müsse dafür leiden. Danke!!!

Zwischendurch gab es aber auch schon mal Zuspruch von Externen, auch hierfür ein Beispiel:

03.08.11, 20.06 Uhr **(Gerade die erste Instanz verloren..)**

Name: Klaus S. [redacted]

Nachricht

Sehr geehrter Herr Maas,
liebe Kollegen der Flugsicherung, ich fliege seit fast 40 Jahren als Verkehrsflieger um die Welt und kann wohl einschätzen welchen tollen Job die Kollegen der FS in Europa und insbesondere der DFS in Deutschland machen. Ich weiss auch welche Verantwortung, welchen Stress und welche Entbehrungen die Kollegen haben. Deshalb unterstütze ich voll die Forderungen der Gewerkschaft der Fluglotsen und habe überhaupt kein Verständnis für die Entscheidung des AG Frankfurt.

04.08.11, 08.48 Uhr. Wir streiken nicht, aber bekommen solche Nachrichten:

Name: Unwichtig

Nachricht

Was seid ihr nur für ein erbärmlicher Haufen von Chaoten. Eure völlig abstrusen und überzogenen Forderungen auf dem Rücken der Urlauber auszutragen. Am besten alle Fluglotsen abkommandieren zum Startbahn kehren. Eure Arbeit

sollten verantwortungsvolle Menschen übernehmen, wie z.B. Krankenschwestern, die auch viel Verantwortung haben und einen Bruchteil von euch verdienen. Ihr seid vor lauter Geldgier blind und verspielt jede Sympathie in der Öffentlichkeit. Die Flugsicherung verstaatlichen, nach Beamtentarif bezahlen und euch alle rausschmeissen. Das wäre eine gute Lösung!

04.08.11, 09.17 Uhr. Immer noch kein Streik, aber wie wäre es mit Prügel??

Name: Mambo

E-Mail: permambo@web.de

Nachricht

Vom Streik würde ich abraden.
Sonst gibt das was aufs Maul.

Zwischendurch unheimlich viele Drohanrufe, Androhung von Gewalt gegen alle Fluglotsen, insbesondere Gewerkschafter oder gegen die Familie. Sprüche wie: „... ich empfehle dir statt zu streiken besser auf Deine Kinder aufzupassen, wer weiß was sonst passiert...“ gehörten dabei noch zu den harmloseren. Verbale Beschimpfungen, weit unter der Gürtellinie waren am Anfang noch schockierend, dann aber fast schon Alltag (den ich aber nicht vermisse!), und auch in unserer Geschäftsstelle musste der Anrufbeantworter über Tage hinweg sich beleidigen lassen. Erschreckend, wie tief das Niveau (auch von erklärten Akademikern und ähnlichen) sinken kann, wenn es vielleicht die eigene Urlaubsreise treffen könnte.

Auch war ich am Anfang noch gewillt so vielen wie möglich zu antworten, allerdings nicht den „Total Verückten“. Mehrmals habe ich versucht, die wahre Situation und Gründe darzulegen, und habe mich dann danach über so manche, dann doch verständnisvollere, Antwort gefreut.

Ein Beispiel vom 06.08.11:

Sehr geehrter Herr Maas,
vielen Dank für Ihre Rückmeldung. Ich hatte nicht damit gerechnet. Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass die Presse es mit der Wahrheit nicht immer sehr genau nimmt. Sie möchten ja ihre Auflage steigern. Losgelöst von meiner Situation halte ich den Zeitpunkt nach wie vor für ungeeignet und sehr provokant. Unschuldige müssen es ausbaden. Die negative Arbeitssituation der Fluglotsen besteht schon seit einiger Zeit, so dass es passendere Termine gegeben hätte. Der Rückhalt der Öffentlichkeit wäre auch deutlich größer. Nichts desto Trotz wünsche ich Ihnen faire Verhandlungen und hoffe, Sie können die Belastung der Fluglotsen reduzieren ohne Streiks in der Haupturlaubszeit.
Viele Grüße
Stephan Schmidt

Auch Zuspruch und Vorschläge von Kollegen gab es reichlich. Dieser half immer wieder motiviert weiter zu machen. Auch hierzu ein Beispiel vom 06.08.11, kurz vor Mitternacht:

Name: Tom [REDACTED]

Nachricht

Hi Matze alter Schwob!

Meine allergrößte Hochachtung an Eure Arbeit und ich hoffe die Beschimpfungen und Drohungen die Ihr im Moment bekommt, dringen nicht zu tief in Euch. Wir in München stehen hinter Euch und werden das zu gegebener Zeit mit einem Jubiläums Beiwagen feiern. Aber laß die pinke Krawatte weg, du siehst aus wie Silvio beim Bier holen.

Eine Frage hätte ich an Dich:

Könnten wir nicht öffentlich einen Verzicht auf Streik verkünden bis nach den Sommerferien? Wäre ne Idee, September kracht so richtig, und man hätte ein Plus in der Öffentlichkeit. Zudem würde man dem RamSauEr jeglichen Wind aus den Segeln nehmen. Gleichzeitig eine Forderung an die GF, ein NEUES Angebot abzugeben. Lass Sie uns doch mit Ihren Waffen schlagen.(die ganze Mail würde diesen Rahmen sprengen)..... Ich wünsch Euch und uns Allen alle Kraft der Welt und Du bist immer willkommen bei uns ... Hellau ond Guats Nächtle

Tom [REDACTED], Royal Bavarian ATC

Zwischendurch wurde mal aber auch schon mal ganz woanders hin gewünscht.

Diese Mail kam kurz nach dem zweiten Streikaufruf, am Nachmittag des 08. August 2011:

Von: SYDNEY2007NZ@web.de

Gesendet: Mo [REDACTED] 2011 15:21

Betreff: MIT BESTEN WÜNSCHEN

Sehr geehrte Damen und Herren
ich wünsche Ihrem dicken Sprecher einen tagelangen Aufenthalt auf einem Flughafen im timbuktanischen Niemansland mit zwei nervenden kleinen Kindern die sich schon monatelang auf Ihre Ferien freuen, da sich kein Fluglotse mit lächerlichen ca 120 000 Euro Jahresgehalt, bereit finden wird seinen „Flieger“ wieder ganz auf den Boden heimatischer Flughäfen zurück zu lotsen. Es ist eine bodenlose Frechheit von Ihnen Ihre Forderungen auf dem Rücken von ganz normalen Leuten die ein Jahr und länger für Ihre Flugreise gespart haben aus zu tragen. In meine Augen hat Ihr Auftreten eine erpresserische Struktur. Leider ist „man“ Machenschaften wie den Ihren schutzlos ausgeliefert. Ich habe für jede Form der Meinungsfreiheit und Darstellung dessen nach aussen Verständnis, für Ihre Vorgehensweise jedoch in keinsten Form. Ich hoffe dass sich Ihre Vorgehensweise für Sie schlussendlich ausschliesslich in negativer Form niederschlagen wird. Ich als Arbeitgeber würde mir in Zukunft genauestens überlegen, welcher Mitarbeiter sich mit seiner Firma indentifiziert und wer nicht, danach würde ich als Arbeitgeber über eine Form der Weiterbeschäftigung entscheiden.!

MFG

Und noch ein paar Beispiele, wie auch Herr Dr. Ramsauer zur Meinungsbildung beigetragen hat.

Eine weitere Mail vom 08. August 2011:

Von: Dirk G. [REDACTED]

Datum: 8. August 2011 19:43

Betreff: Streik

Sehr geehrte Damen und Herren,
 es ist Ferienzeit, Familien mit Kindern gedenken zu verreisen. Leute, die mindestens ebenso hart arbeiten müssen wie Sie und viel weniger verdienen, Leute, die sich das ganze Jahr auf den Urlaub gefreut haben um Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. Sie verdienen sehr viel Geld. Sie rechtfertigen diese Gehälter mit der hohen Konzentrationsanforderung und der hohen Verantwortung, die Sie zu tragen haben. Die Argumentation mag schlüssig sein. Sie verdienen mehr als ein Chirurg, mehr als ein Pilot, mehr als die meisten Ingenieure, mehr als jeder Lehrer. Diese Berufe erfordern ebenso Konzentration wie auch ein hohes Verantwortungsmaß. Chirurgen und Piloten müssen auch stets aufmerksam sein. Chirurgen sind die Helden des Alltags, arbeiten unglaublich lange Schichten, verdienen relativ wenig und haben ein schwieriges Studium durchlaufen. Klar beklagen Ärzte ihre Arbeitsbedingungen, aber dennoch behandeln Sie notleidende Patienten. Sie hingegen haben einen Kindergartenarbeitstag, bekommen Kuren, unangemessen hohe Gehälter und haben nicht einmal studiert sondern sind „nur“ ausgebildet. Ich hoffe, dass Sie sich schämen.

Ich wünsche Ihnen, dass der Arzt, der ihr krankes Kind behandeln soll genau dann auch streikt. Ebenso wie Sie die Kinder der Ärzte nun nicht in den Urlaub fliegen lassen. Dreckiges Gewerkschaftspack. Kriegt den Hals nicht voll. Schande!

Oder noch ein Beispiel, kurz nach der vorherigen Mail:

Name: Roland [REDACTED]

Nachricht

Ich wünsche ihnen und allen Raffgierigen die an diesem sinnlosen Streik teilnehmen alles schlechte dieser Welt. Arbeitskampf Ja aber nicht zu lasten von Familien die Jahrelang sparen müssen um sich ein Urlaub zu leisten. Was Sie machen ist Freiheitsberaubung und Erpressung. Sie sollten sich mal in die Lage versetzen in die Familien die in irgendwelche Urlaubsländern hängen bleiben, nur damit ihr Machtgeilen verrückten noch mehr Geld bekommt. Ich hoffe ihr erstickt an dem Geld.

MFG

Ich könnte hier noch seitenweise Beispiele geben, aber irgendwie wiederholt sich das ganze natürlich. Was ich auf jeden Fall gelernt habe ist, wie leicht die meisten Menschen in Ihrer Meinungsbildung beeinflussbar sind. In diesem Bereich haben ein paar (wenige) unseriöse Journalisten ebenso wie Dr. Ramsauer und die „Fluglotsenlegende Hans Stang“ ganze Arbeit geleistet. Bei telefonischen Anfragen zu Hin-



tergründen, konnte man sehr schnell erkennen, in welche Richtung der erscheinende Bericht gehen würde. Gewisse Blätter hatten einfach kein Interesse an den tatsächlichen Hintergründen und haben sehr schnell aufgelegt, wenn man nicht bereit war die üblichen Klischees zu bedienen.

Mein besonderer Dank geht aber an alle Journalisten (und das war die große Mehrheit) mit denen ich mich ausführlich unterhalten konnte, und die auch sehr interessiert an sogenannten Background-Informationen waren. Und ja, in diesem Bereich habe ich in den turbulenten Tagen mit dem ein oder anderen deutlich mehr gesprochen und telefoniert, wie mit meiner Familie, und der ein oder andere Kontakt blieb und bleibt auch hoffentlich noch weiter über diese Zeit hinaus bestehen.

Bei den mit Streik bedrohten Passagieren war sehr oft zu hören: „...ja, ich habe Verständnis, und Ihr sollt ja auch streiken dürfen, aber bitte nicht an dem Tag an dem ich fliegen möchte, ansonsten ist es mir egal...“.

Auf die von mir immer wieder gestellte Gegenfrage, welches im Verlauf eines Jahres die wohl „korrekteste“ Zeit für einen Streik der Fluglotsen wäre, kam nie eine sinnvolle Antwort. Nun möchte ich noch kurz von meinem persönlichen Highlight berichten.

Am 11. Oktober rief mich eine Radiostation aus Moskau an und bat um ein Live-Interview, da sie gehört hatten dass es am 12.10.11 wohl in Deutschland zu einem Lotsenstreik kommen würde. Wir haben das Interview gemacht...auf Englisch... was ein Spaß.

Zuerst konnte ich ganz Moskau verkünden, dass es keinen Streik am darauffolgenden Tag geben wird, um dann auf Nachfrage zu erklären, um was es denn eigentlich in diesem Tarifkonflikt gehe. Versucht mal einer englischsprechenden, russischen Radiomoderatorin (schätzungsweise Level 4) so Sätze zu erklären wie: „Es geht auch um die Eingruppierung und Besetzungsregeln an flugsicherungsrelevanten Positionen, an denen berufsspezifisches Know-How dringend notwendig ist, um auch weiterhin einen der höchsten Sicherheitsstandards im Luftraum über Deutschland zu gewährleisten.....“

Nochmals hören möchte ich dieses Interview wirklich nicht, aber wir haben beide nach dem Interview noch herzlich gelacht. Schlußendlich muss ich leider nochmals das Thema „Fluglotsenlegende Hans Stang“ aufgreifen. Eigentlich dachte ich, er sei es überhaupt nicht wert, nach seinem Gebaren anlässlich unseres Tarifkonfliktes, nochmals in unserer Zeitschrift erwähnt zu werden (siehe Flugleiter 04-05/2011). Jedoch, wie auch ein Leserbrief in dieser Ausgabe zeigt, ist

das Thema noch nicht ganz vom Tisch. Ich durfte Hans Stang persönlich sehen, Anfang November in Hamburg. Wir waren beide Teilnehmer der Jahrestagung des Luftfahrt-Presse-Club, welche dieses Jahr in Verbindung mit der Hamburg Airport Mediennacht (übrigens hervorragend organisiert vom Flughafen Hamburg) stattfand.

Nachdem ich auf der Teilnehmerliste festgestellt habe, dass auch Hans Stang dort als „Freier Journalist“ anwesend sein würde, hatte ich mir eigentlich vorgenommen ihn komplett zu ignorieren. Dies ging solange gut, bis er sich während einer Podiumsdiskussion, an der auch der in der Materie oft Unwissende aber doch stets sich selbst als der ausgewiesene Luftfahrtspezialist darstellende Klaus-Peter Siegloch teilnahm, meldete. An thematisch völlig unpassender Stelle ergriff er das Wort und drosch so Phrasen wie „... und da gibt es noch eine erpresserische Gewerkschaft, die eigentlich Schuld sei an der ganzen Verspätungssituation in Deutschland, da sie immer wieder aufs neue die DFS an den Rand des Ruins drängen würde...die Lotsen arbeiten nur noch 20 bis 24 Stunden, bekämen nur noch Freizeit und viel zu viel Geld...“ usw. usw. Unfaßbar, was da an Hirngespinnsten aus diesem Mann sprudelte, und mit welcher Meinung er einen ganzen Berufsstand wissentlich diskreditierte und verteufelte.

Da brodelte es innerlich doch sehr stark in mir und Werner Fischbach, der direkt neben mir saß, merkte dies und fragte mich ob ich darauf antworten wolle. Schon hatte ich ein Mikrofon in der Hand, stellte mich den Anwesenden kurz vor, um dann Herrn Stang zu sagen was ich von seinem „Lüggengeschwätz“ so halten würde, und ich Ihm gerne mal zur Klarstellung oder zwecks besserer Informiertheit zur Verfügung stehen könnte.

Ich dachte dann, er würde vielleicht mal in einer Pause oder später den Dialog mit mir suchen, aber weit gefehlt. Entweder hat er keinen „Arsch in der Hose“, oder er ist doch der (warum auch immer) verbitterte alte Mann, der für Kohle seine Kollegen an die Boulevardpresse verkauft, und der, um mal wieder Gehör zu finden, einfach alles tut und sagt, um den Weg ins Rampenlicht zu finden. Am späteren Abend fiel mir auf, dass die überwiegende Mehrheit der anwesenden Mitglieder des LPC nicht gerade seine Nähe suchten und er auch bei dieser Veranstaltung ziemlich bald verschwand. Eigentlich ist er vielleicht bedauernswert, aber so wie ich ihn inzwischen erleben durfte, ist „Verachtung“ für diesen ehemaligen Kollegen wohl das passendere Wort.

Das Thema „Hans Stang“ soll damit im flugleiter erledigt sein, und in meinem Wortschatz ist er auch nicht mehr existent.

Aus der Redaktion: Rückblick 2011 Es fing gaaaanz langsam an – aber dann ...



Wenn man sich die „flugleiter“- Ausgaben des Jahres 2011 ansieht und im Nachhinein so manch einen Artikel nochmals aufmerksam liest, ist es schon erstaunlich, wie gewisse Zeichen auf einen kuriosen Jahresablauf 2011 hinwiesen. Bereits in der ersten Ausgabe setzte die Redaktionsleitung mit dem Titelbild ein Zeichen und verlagerte die Unternehmenszentrale der DFS ins ferne Afrika. Nichtwissend, dass sich gerade in Nordafrika einige Krisengebiete aufboten, die sich im Nachhinein auch für die gesamte Luftfahrtbranche als schwerwiegend bezeichnen lassen. Inhaltlich wurde wieder einmal das gesamte Feld der Flugsicherung abgedeckt und damit konnte sich die gesamte Mitgliedschaft der GdF im „flugleiter“ wiederfinden.



von
Hans Joachim
Krüger

der flugleiter 01/11

Mit dem bereits erwähnten Titelbild – Verschiebung der DFS-Unternehmenszentrale hin nach Afrika – nahm man Bezug auf den Artikel „QUO VADIS TECHNIK“.

Die leidvolle Geschichte der Flugsicherungstechnik wird darin beschrieben – der Zentralisierungswahn und der Versuch, die Technik mit immer weniger Personal, immer noch weiter zu verschlanken, um somit eine neue Effektivität für die DFS zu entwickeln – natürlich zu Lasten und zu Kosten der technischen Mitarbeiter.

Der Änderungstrieb innerhalb der Technik ist nach wie vor ungebrochen. Der letzte Schrei sind die Zentralen Überwachungseinheiten für die verschiedensten Zweige inklusive der unmenschlichen Rufbereitschaften für die Mitarbeiter Vorort.

der flugleiter 02/11

Die Zeichen stehen auf Streik – allerdings vorerst nur in Spanien. Eine Streikwelle innerhalb der Flugsicherung lässt für Tage den Flugverkehr auf der iberischen Halbinsel ruhen. Die spanischen Fluglotsen machen sich durch ihre „industrielle Aktion“ und durch ihre Forderungen derart unbeliebt, dass z.B. Michael O’Leary ein absolutes Streikverbot für Fluglotsen fordert. In der Ausgabe 02 werden die Hintergründe der spanischen Streiktage dargestellt und aufgelistet.

Die Zerschlagung der Flugsicherungszentrale München ist ein Thema und der Arbeitstitel „VoLMuK“ ist die Widerspiegelung des „worst case“. Mitarbeiter laufen Sturm gegen den Verlagerungsgedanken hier werden die Hintergründe dargestellt. Hallo Achim: Dieser Artikel ist nicht erschienen, weil vom Autor zurückgezogen.

Dirk Wendland schildert in seiner Fortsetzungsarie das weitere Szenario „QUO VADIS TECHNIK“. Die Ausgabe 2 schließt mit den Horrorbildern des fürchterlichen Tsunamis und Erdbebens in Japan.

der flugleiter 03/11

Dunkle Wolken über der Unternehmenszentrale in Langen – die ersten Tarifgespräche zwischen der DFS-Geschäftsführung und der GdF verlaufen im Sande und lassen die Stimmung bei Arbeitnehmern sinken. In diesem Zusammenhang erscheinen in der aktuellen Ausgabe zwei Artikel, die auch als Hilferuf bzw. als Wunschvorstellung werten könnte.

Die Titel:

„Herr Kaden wo sind Sie bloß“ – und – **„Verantwortung muss vorgelebt werden“** – sind eindrucksvolle Berichte, die im Laufe des Jahres noch eine andere Bedeutung bekommen sollten. Gleichzeitig stellt sich in dieser Ausgabe der neue Pressesprecher und zukünftige Bundesvorstandsmitglied der GdF, Matthias Maas, vor. „Matze“ tritt den anspruchsvollen Job des Pressereferenten just zu dem Zeitpunkt an, als die erste Streikdrohung der GdF über die Ticker läuft.

In der Tagespresse machen Dienstverfehlungen von amerikanischen Fluglotsen die Runde. Übermüdete Fluglotsen sitzen über Norm an ihren Arbeitsplätzen und werden anschließend von ihrem Arbeitgeber wegen ihrer vermeintlichen Verfehlungen abgemahnt bzw. entlassen. Werner Fischbach berichtet über die Missstände in der amerikanischen Flugsicherung. Als Schmankerl wird in dieser Ausgabe über die Mächtegerlotsen „VICTOR“ und „ECHO“ am Flughafen Köln/Bonn berichtet, die nach wie vor als „Überquerungslotse“ eines betriebsamen Rollweges fungieren.

der flugleiter 04 und 05/11

Die Ausgaben 04 und 05 werden aus aktuellem Anlass zusam-



mengefasst und als Streikzeitschrift verfasst. Quasi stündliche Presseauftritte und Pressemeldungen bringen das gesamte Pressteam an den Rand der Kapazität. Das Berufsbild des Fluglotsen wird fast in jeder Tageszeitung dargestellt, und die Hintergründe für die Tarifverhandlungen erfordern von allen Beteiligten ein enormes zusätzliches Arbeitsprogramm. Mit der Streikausgabe des „flugleiter“ werden viele Sachlagen und Tarifrfragen gebündelt und gezielt dargestellt. Und dafür bekommt die Redaktion sehr hohe Anerkennung. Das Stimmungsbild der Tarifverhandlungen spiegelt sich in fast allen Artikel wider und wird unter der Hand als eine der besten Ausgaben überhaupt bezeichnet. Nach wie vor ist diese Ausgabe lesenswert und wird in der Geschichte des flugleiter bestimmt einen hohen Stellenwert einnehmen.

der flugleiter 06/11

Mit dieser finalen Nummer des „flugleiter“ des Jahres 2011 wünscht das Redaktionsteam um Bernd Bockstahler und Hans-Joachim Krüger allen Lesern ein frohes Weihnachtsfest und einen gesunden und friedvollen Jahresübergang. Wir hoffen, dass wir auch diese Ausgabe mit einem interessanten Mix aus aktuellen, kurzweiligen und informativen Nachrichten und Beiträgen – auch im Hinblick auf die abgeschlossenen Tarifverhandlungen – zusammengestellt haben. Gerne möchten wir unsere Leser ermutigen, mögliche Texte, Kommentare oder auch Bilder für Veröffentlichungen unter **redaktion@gdf.de** anzumelden. Wir setzen uns auch mit Ihnen zusammen um ggf. beratend beim Erstellen eines Berichtes zu unterstützen.

Grassroot Cuttings oder die letzte Sicht der Dinge

Göttliche Botschaften, Sehnsüchte nach der Arbeitsfront und Alterdiskriminierung

Als die GdF und die DFS – begleitet vom Arbeitsrechtler Volker Rieble – im Tarifkonflikt miteinander rangen, wurde Finis hin und wieder von einer eigenartigen Vision heimgesucht. Die war zwar einigermaßen absurd, aber sie ließ sich nicht verdrängen. Die Vorstellung nämlich, dass Dieter Kaden sich ein zweites Ich zugelegt hätte und dieses würde nun, zusammen mit Dieter Hundt, Hans Stang und Klaus Peter Siegloch, irgendwo dort oben im Himmel sitzen und nach entsprechenden Konsultationen mit diesen drei Gurus seine Anweisungen, wie die Verhandlungen mit der GdF zu führen seien, an sein reales Ich und seine Vasallen übermitteln. Und irgendwie kam auch Alois Hingerl, jener vom Petrus als himmlischer Bote auserwählter „Münchner im Himmel“, ins Spiel. Doch anders als bei jenem Alois Hingerl, der anstatt die göttlichen Ratschläge der Bayerischen Staatsregierung zu überbringen, im Hofbräuhaus „versackt“ war, schien die Kommunikation zwischen den Gurus im Himmel und den Vertretern der DFS blendend zu funktionieren.

Nur so ist zu erklären, weshalb die Verhandlungen offensichtlich kurz vor einem erfolgreichen Abschluss immer wieder scheiterten. Das viel berühmte Licht am Ende des Tunnels war wohl eher ein Irrlicht oder eine Täuschung. Oder wie McMurphy sich ausdrückte: „The light at the end of the tunnel is the headlight of the oncoming train!“ Mit anderen Worten – es schien dem Arbeitgeber weniger um eine Lösung, sondern mehr um Konfrontation zu gehen. Die Botschaft, dass es der GdF eigentlich um den Erhalt einer schlagkräftigen Flugsicherungsorganisation ging und dass eine solche nicht zu betreiben ist wie eine Glühbirnenfirma, musste dabei in einem SPAM-Ordner gelandet sein. Irgendwann muss Verkehrsminister Ramsauer, der zu Beginn des Tarifkonflikts ja mit populistischen Äußerungen die Controller als geldgierige Zeitgenossen in die Schmutzlecke zu stellen versucht hatte, klar geworden sein, dass die DFS ja eigentlich „sein Laden“ und deren Beschäftigte auch „seine“ Angestellten sind und er da irgendwie in der Verantwortung war. Nun ja, vielleicht hat es ihm ja irgendjemand „gesteckt.“ Auf jeden Fall hatte er, gewissermaßen im letzten Moment, interveniert und so die Kuh vom Eis gebracht. Und den endgültigen Crash zwischen DFS und GdF verhindert. Dieter Kaden gab sich hinterher so, wie dies alle anderen Arbeitgeber nach Abschluss von Tarifverhandlungen tun: staatstragend. Der Abschluss stelle die DFS vor große finanzielle Probleme. Aber: „Wir haben alles getan, um Schaden von der Luftverkehrsbranche und der Volkswirtschaft insgesamt abzuwenden.“ Bis zum Bundesverdienstkreuz dürfte der Weg nicht mehr allzu weit sein!

Wenig verwunderlich ist jedoch, dass sich all jene zu Wort meldeten, die in den Spartengewerkschaften eine Geisel der Menschheit und das gottgegebene Vorrecht der DGB-Gewerkschaften, alleine zu wissen, was für die Arbeitnehmer gut und richtig ist, in Gefahr sehen. Sie forderten einmal wieder ein Verbot von GdF, VC, GdL, Marburger Bund und Co.. Zu diesen Persönlichkeiten muss man nun wohl auch Justus Haucap zählen. Professor Dr. Justus Haucap, um genau zu sein. Dieser ist Volkswirt, Direktor des Instituts für Wettbewerbsökonomie an der Universität Düsseldorf und Vorsitzender der Monopolkommission, einer Institution, welche die Bundesregierung in Fragen der Wettbewerbspolitik berät. Nun hat Haucap vorgeschlagen, eine „Missbrauchskontrolle für Spartengewerkschaften“ einzuführen und Fluglotsen das Streikrecht nur in „extremen Fällen“ zu genehmigen. Diese Aufgabe könne, so der Volkswirtschaftsprofessor, vom Bundeskartellamt übernommen werden. Das ist, wie es sich zum Beispiel bei der Kontrolle der Mineralöl- und Energiekonzerne gezeigt hat, eine äußerst schlagkräftige Behörde. Wird dieser Vorschlag konsequent zu Ende gedacht, dann könnte zukünftig das Bundeskartellamt (oder die Monopolkommission?) festlegen, ob Gewerkschaften zur Durchsetzung ihrer Forderungen streiken dürfen oder nicht. Und was für die Kleinen gilt, kann natürlich auch bei den Großen angewendet werden. Wenn die ihr Streikrecht „missbrauchen“ sollten. Erinnert irgendwie an die Deutsche Arbeitsfront, die Zwangsvereinigung der Gewerkschaften durch die Nationalsozialisten oder an den Freien Deutschen Gewerkschafts-

bund (FDGB) der DDR, der bekanntlich alles andere war als frei. „Honi soit qui mal y pense!“

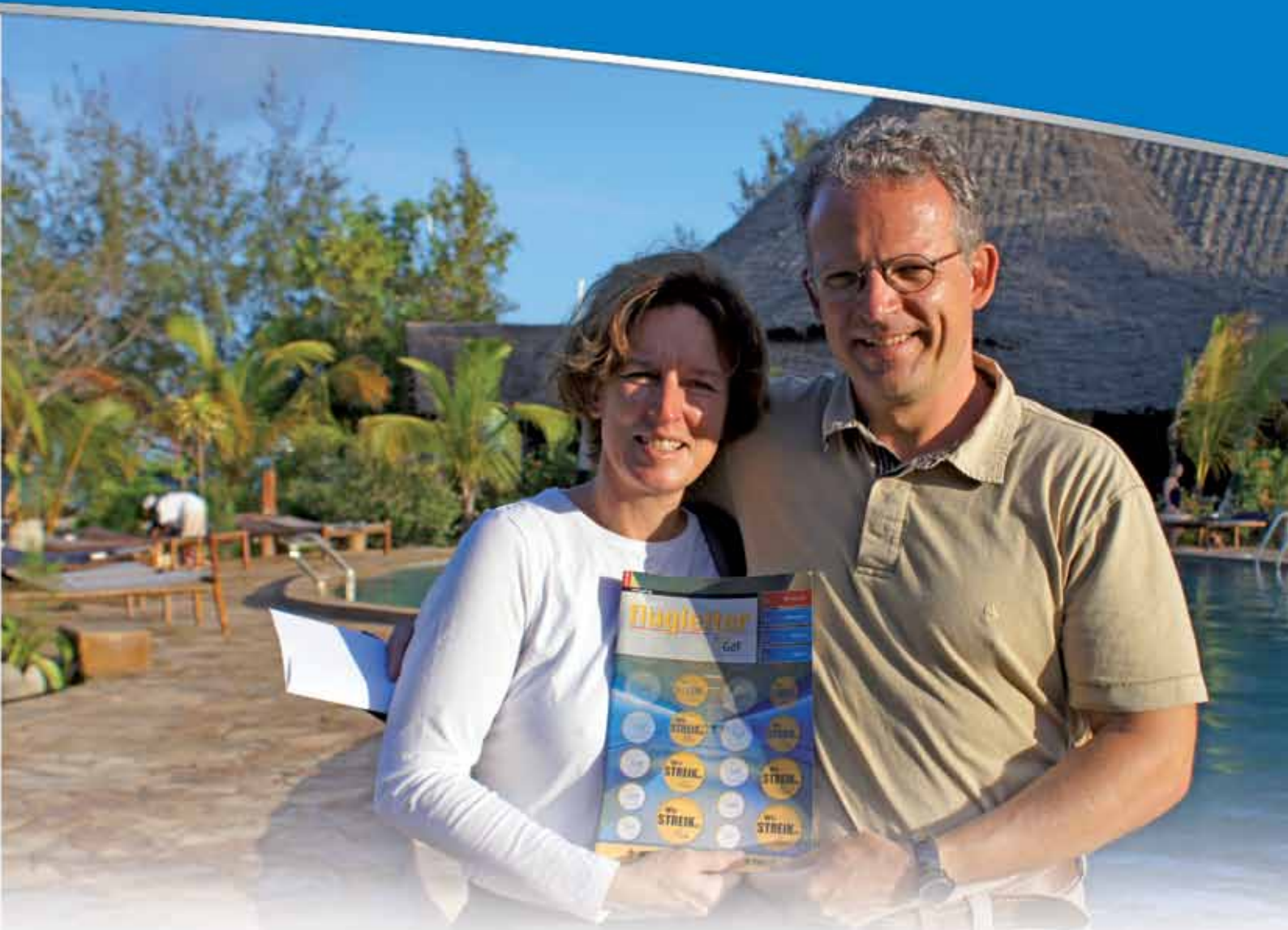
In den sechziger Jahren gab es in der Bundesrepublik einen CSU-Innenminister, der einmal meinte, dass Verfassungsschützer nicht ständig das Grundgesetz unter dem Arm tragen könnten. Da ist was dran und was für Verfassungsschützer gilt, hat für Volkswirtschaftsprofessoren erst recht seine Gültigkeit. Aber reinschauen könnte man hin und wieder schon, und Professor Haucap müsste eigentlich klar sein, dass sein Vorschlag mit unserem Grundgesetz nicht unbedingt in Einklang zu bringen ist. Demokratie ist bekanntlich nicht ganz einfach, und sie ist vor allem keine Schönwetterveranstaltung.

Am 13. September hat der Europäische Gerichtshof Recht gesprochen und festgestellt, dass „ein Verbot für Verkehrspiloten, über das vollendete 60. Lebensjahr hinaus ihrer Tätigkeit nachzugehen, eine Diskriminierung wegen des Alters“ darstelle. Geklagt hatten drei Kapitäne der Lufthansa, die sich noch im vollen Bewusstsein ihrer Kräfte wähnen und ihren Arbeitsplatz im Cockpit auch weiterhin, das heißt bis zu ihrem 65. Lebensjahr, einnehmen wollten. Was an den Fall eines ehemaligen Concordepiloten von British Airways erinnert, der – um zukünftig nicht in eine finanzielle Notlage zu geraten oder aus dem einfachen Grund, dass er noch weiterhin ein Verkehrsflugzeug steuern wollte – sich nach seiner Pensionierung als Jumbokapitän bei Singapore Airlines verdingte. Nun soll es auch innerhalb der DFS ein paar Controller ge-

ben, die – aus welchen Gründen auch immer – gerne auch über das 55. Lebensjahr hinaus weiter arbeiten möchten. Nicht als Lehrer an der Akademie oder auf dem Posten eines Sachbearbeiters, sondern als Controller am Board. Denen dürfte dieses Urteil nun entgegen kommen und wer weiß, vielleicht wurde auch in den oberen Etagen der DFS untersucht, ob sich dieses Urteil nicht auf die Flugsicherung übertragen lasse. Wobei sie dann auch noch behaupten könnten, sie würden dieses Urteil aus Fürsorgegründen umsetzen. Weil sie ihre Mitarbeiter vor Altersdiskriminierung schützen wollten! Allerdings hat das Urteil der europäischen Richter einen kleinen, aber bedeutenden Haken. Denn sie haben festgelegt, dass Piloten „zwischen dem vollendeten 60. und dem vollendeten 65. Lebensjahr nur als Mitglied einer Besatzung, deren andere Piloten jünger als 60 Jahre sind, tätig sein können.“ Dies umzusetzen, dürfte für die deutschen Fluggesellschaften kein Problem sein. Weil Senior und First Officers wesentlich jünger als 60 sein dürften. Bei der Flugsicherung stellt sich dies jedoch ein wenig anders dar. Zwar kann Flugsicherung nur als Teamwork betrieben werden, aber es dürfte insbesondere bei hohem Verkehrsaufkommen einem Controller kaum möglich sein, ein wenig auf den über sechzigjährigen Kollegen „aufzupassen“. Konsequenterweise heißt dies, dass die letzteren ihren Job nur unter Aufsicht ausführen könnten. Mit einem „Coach“ hinter sich. Oder die DFS müsste jene Kollegen, die noch etwas länger arbeiten wollen, bei der DLR erneut auf ihre Tauglichkeit untersuchen lassen. Wobei beide Möglichkeiten irgendwie auch als Altersdiskriminierung zu bezeichnen wären! Oder? *Finis*

➔ *Über sechzig nur noch mit jüngeren Copiloten unterwegs? Lufthansapiloten im 747-Simulator*
Photo: Ingrid Friedl / DLH





Der flugleiter am Ende der Welt

Nach der Aufregung und Spannung der letzten Wochen, waren wir froh, in die Ferne zu reisen, nichts zu sehen, nichts zu hören von Streikfibel, Notdiensten und Presserummel über gierige Flugsicherer. Die Handys abgeschaltet, ein Krimi im Gepäck, wollten wir einfach nur die Beine hochlegen und aufs Meer schauen. Sansibar war das Ziel, die Sagen umwobene Insel vor Küste Tansanias, nach der sich sogar ein inzwischen kultiges Restaurant auf Sylt benannte.

So tranken wir unseren Begrüßungssekt im Strandhotel „Spice Island“, zwischen uns und Australien nur 5.000 Meilen des Indischen Ozeans. Beiläufig in den an der Rezeption ausliegenden Zeitschriften wühlend, lugte zwischen „Vogue“, „Vanity Fair“ und „Spiegel“ plötzlich ein uns wohl bekanntes Logo hervor, das der GdF. Staunend zogen wir die Publikation aus Neu Isenburg im tiefsten Hessen hervor: „Der Flugleiter“ – aktuelle Ausgabe. Am gefühlten Ende der Welt. Die erste Reaktion war, nach der versteckten Kamera Ausschau zu halten, oder hinter dem Tresen plötzlich die Seele des Heftes Bernd Bockstahler auftauchen zu sehen.

Aber nichts dergleichen geschah. So bleibt uns nur zu vermuten, dass ein/e reiselustiger Kollege/in die Zeitschrift für interessierte Urlauber liegen ließ. Wenn der- oder diejenige das jetzt hier liest, kann er/sie sich ja mal bei uns melden. Wir sind neugierig! Nach dem Beweisfoto schalteten wir dann endgültig ab und genossen ein paar Tage Sonne, Meer und Abgeschiedenheit ohne Streikticker, Newsletter und die Ergüsse der DFS-Geschäftsführer im Intranet.

von Katharina Tappet und Roman Glöckner

AOPA, BBAL, GBAA und IDRF gründen den DARL- Dachverband der Allgemeinen, Regionalen und Geschäftsluftfahrt

Der Druck auf Betriebe, Flugplätze, Piloten und Flugzeughalter war zu groß geworden, um länger zu zögern. Zwei Treffen im Frühjahr und Spätsommer 2011 genühten, um der Interessenvertretung der Allgemeinen Luftfahrt eine neue Struktur zu geben. Jetzt verständigten sich AOPA (Aircraft Owners and Pilot Association), BBAL (Bundesverband der Betriebe der Allgemeinen Luftfahrt), GBAA (German Business Aviation Association) und IDRF (Interessengemeinschaft der Regionalen Flugplätze) auf die Gründung eines gemeinsamen Dachverbandes.

Durch die Harmonisierung des Europäischen Luftverkehrsrechtsleidet die Luftfahrt unter einer rasanten Änderung der Vorschriften- und Gesetzeslage. Beinahe alles wird neu geregelt, mitunter praxisfremd an nationalen und branchenspezifischen Bedürfnissen vorbei. Diese bedrohliche Entwicklung ist die Folge einer sehr einseitigen Wahrnehmung unseres Luftverkehrs zugunsten der Großluftfahrt. Die Wichtigkeit einer dezentralen und flexiblen Luftverkehrsinfrastruktur wird dabei, ebenso wie die volkswirtschaftliche Bedeutung der Allgemeinen Luftfahrt (AL), als mittelständischer Unterbau unserer Luftverkehrswirtschaft, oft übersehen. Immerhin stellt sie über 90 % der deutschen Luftfahrzeugflotte und regionalen Flugplätze.

Noch vor einigen Jahren wurde gerade der Geschäftsluftfahrt eine glänzende Zukunft vorausgesagt. Die weltweite Globalisierung und die Erweiterung der Europäischen Union sollten den gewaltigen Rückstand der AL, z.B. gegenüber Staaten wie den USA, schmelzen lassen. Doch die Euphorie ist verflogen. Die oft praxisfremde Änderung der Vorschriftenlage führte zu einer Kostenexplosion bei Infrastruktur, Instandhaltung und Flugbetrieb. DARL-Dachverband der Allgemeinen, Regionalen und Geschäftsluftfahrt Riedemannweg 58, 13627 Berlin, Tel: 033731-305 0, www.darl.aero, drschwahn@darl.aero Verkehrsrückgänge und die Vernichtung von Arbeitsplätzen mit Sekundärfolgen für die gesamte Wirtschaft waren die Folge.

Mit dem DARL wollen die Verbände nun gemeinsam gegensteuern und ihre Kernkompetenzen in einer Arbeitsgemeinschaftsbündeln. Mit fachkompetent aufeinander abgestimmten Aussagen sollen Entscheider in Politik und Verwaltung beraten werden, um Fehlentwicklungen zu vermeiden. Damit

soll die Zukunftsfähigkeit der Allgemeinen Luftfahrt zugunsten der Wirtschaft und Bevölkerung hinsichtlich Effizienz und Wachstumsfähigkeit sowie Sicherheit und Umweltverträglichkeit gewährleistet werden.

Für diese Ziele bündelt der DARL Kompetenz und Schlagkraft. Die AOPA-Germany vertritt die Interessen von 18.000 Privat und Berufspiloten, 90 Unternehmen, 20 Flugplätzen und 58 Luftfahrtvereinen, unterstützt durch die Internationale AOPA mit 470.000 Mitgliedern in 65 Staaten. Der BBAL umfasst mehr als 80 bedeutende Unternehmen aus Wartung, Instandhaltung, Überholung, Ausbildung, Handel und Flugbetrieb. Die GBAA vertritt 56 Unternehmen aus dem Umfeld der Businessaviation und kann über die Internationalen Schwesterverbände EBAA und NBAA weltweit über 8.000 Unternehmen mit zusammen rund 19 Millionen Beschäftigten erreichen. Die erst 2007 gegründete IDRF hat sich heute zu einer unverzichtbaren Interessenvertretung von zurzeit 64 deutschen Verkehrslandeplätzen und Regionalflughäfen sowie 16 weiteren Unternehmen entwickelt. Dabei kooperiert sie mit Partnerverbänden auf europäischer Ebene.

Der DARL ist über den gemeinsamen Sprecher Dr. Klaus-Jürgen Schwahn, hauptberuflich Geschäftsführer des Flugplatzes Schönhagen und die Geschäftsstellen der Mitgliedsverbände erreichbar. Sitz der Arbeitsgemeinschaft ist Berlin.

Berlin, den 24.11.2011

Dr. Klaus-Jürgen Schwahn





Europäische Kommission – Pressemitteilung Luftverkehr: Schlüsselziele des europäischen Flugverkehrsmanagements stehen laut Fortschrittsberichten in Frage

Brüssel, 25. November 2011 – Die heute veröffentlichten Fortschrittsberichte zum einheitlichen europäischen Luftraum, der bis 2030 über ein europaweites Flugverkehrsmanagementsystem verfügen soll, schlagen Alarm. „Wir laufen Gefahr, in Rückstand zu geraten, so dass wir den zunehmenden Luftverkehr nicht mehr bewältigen können, der bis 2030 auf fast das Doppelte ansteigen wird.“, erklärte der für Verkehr zuständige Vizepräsident Siim Kallas. „2012 ist das Entscheidungsjahr für den einheitlichen europäischen Luftraum. Es steht viel auf dem Spiel.“ Trotz der bisherigen Anstrengungen geht aus der „Ampelbewertung“ der Kommission hervor, dass die große Mehrheit der Mitgliedstaaten im orangefarbenen oder roten Bereich liegt und kritische Ziele für 2012 zu verfehlen droht (siehe die beigefügten „Ampeltabellen“).

2012 ist ein kritisches Jahr für den einheitlichen europäischen Luftraum, in dem vier Hauptziele zu erreichen sind:

- Einführung des Leistungssystems, mit dem Schlüsselziele für das Flugverkehrsmanagement festgelegt werden (Beginn Anfang 2012);
- Inbetriebnahme von neun „funktionalen Luftraumblöcken“ (bis Ende 2012);
- Tätigwerden des Netzmanagers für das Flugverkehrsmanagement (bereits benannt: Eurocontrol);
- Beginn der Einführungsphase von SESAR, der technischen Komponente des einheitlichen europäischen Luftraums (ab 2014), mit Abschluss der FuE-Phase und Bereitstellung neuer Ausrüstungen und Techniken.

In den heute von der Kommission veröffentlichten „Ampelbewertungen“, die auf zwei Fortschrittsberichten beruhen, kommt die Besorgnis in Bezug auf zwei Hauptkomponenten zum Ausdruck, die im Mittelpunkt des projektierten einheitlichen europäischen Luftraums stehen: das Leistungssystem und die funktionalen Luftraumblöcke.

1. Leistungssystem

Ergebnis: Nur 5 von 27 Mitgliedstaaten (Belgien, Dänemark, Litauen, Luxemburg und die Niederlande) erreichen ein „Grün“ und sind bei beiden Zielen (Kosten und Kapazität/

Verspätungen) für den Zeitraum 2012-14 im Zeitplan. Die Kommission hat den Mitgliedstaaten heute die Empfehlung übermittelt, diese Ziele zu überarbeiten. Falls nötig, könnte die Kommission einen verbindlichen Beschluss fassen, mit dem die betreffenden Mitgliedstaaten aufgefordert werden, bestimmte Korrekturmaßnahmen zu treffen. Es bleibt jedoch nicht mehr viel Zeit dafür, die Ziele ohne Rückgriff auf diese Maßnahme zu erreichen.

Bei der derzeitigen Planung der Mitgliedstaaten wird das EU-weite Kapazitätsziel von 0,5 Minuten Verspätung je Flug im Jahr 2014 verfehlt. Bei Zielerreichung würden aufgrund geringerer Verspätungen im Zeitraum 2012-14 rund 920 Mio. EUR eingespart.

Die nationalen Leistungspläne gewährleisteten auch nicht die Erreichung des EU-weiten Ziels für die Kosteneffizienz des Flugverkehrsmanagements von 2,4 % im Jahr 2014. Dies hätte bedeutende Auswirkungen sowohl auf die Luftraumnutzer als auch hinsichtlich der Glaubwürdigkeit des Vorhabens, einen einheitlichen europäischen Luftraum zu schaffen. Um das Ziel zu erreichen, sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich, mit denen über den gesamten dreijährigen Bezugszeitraum (2012-14) 250 Mio. EUR eingespart werden.

2. Funktionale Luftraumblöcke (FAB)

Ergebnis: Alle funktionalen Luftraumblöcke (FAB), ausgenommen lediglich der dänische/schwedische FAB, sind im orangefarbenen oder roten Bereich und geben Grund zur Besorgnis. Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten dringend auf, ihre diesbezüglichen Aktivitäten zu forcieren. Werden keine entsprechenden Maßnahmen auf nationaler Ebene getroffen, könnte die Kommission gezwungen sein, die Legislativpakete zum einheitlichen europäischen Luftraum wieder aufzuschnüren und eine radikalere Lösung durchzusetzen.

Weitere Informationen zu den beiden Fortschrittsberichten, den Leistungszielen und funktionalen Luftraumblöcken siehe MEMO/11/831.

Zahlen und Fakten: Der einheitliche europäische Luftraum

Die Kapazität des Luftraums und der Flughäfen in Europa ist möglicherweise bald erschöpft. Ohne maßgebliche Investitionen in die Modernisierung des europäischen Flugverkehrsmanagements-systems („einheitlicher europäischer Luftraum“) werden der Luftraum in Europa und unsere Flughäfen vollkommen überlastet sein.

- Derzeit ist ein jährliches Aufkommen von 1,4 Mrd. Fluggästen an 440 Flughäfen zu bewältigen.
- 26 000 Flüge am Tag durchqueren den europäischen Luftraum.
- Jährlich werden 10 Mio. Flüge durchgeführt; diese Zahl

steigt jedes Jahr um bis zu 5 %.

- In 20 Jahren werden 16,9 Mio. Flüge zu bewältigen sein. 2030 werden dann so viele Flüge in Europa durchgeführt, wie Beijing Einwohner hat.

Die Herausforderung: Flüge, die komfortabel, sicher und pünktlich sind.

- Das Problem: Das Flugverkehrsmanagementsystem ist überholt; einige der Basistechnologien stammen aus den 1950-er Jahren.
- Die Lösung: Modernisierung des europäischen Luftraums durch Realisierung einer europaweiten Flugsicherung (einheitlicher Luftraum), Modernisierung eines fragmentierten Systems von 27 nationalen Lufträumen durch Errichtung eines kohärenten europaweiten Flugverkehrsmanagementsystems.
- a) Verdreifachung der Luftraumkapazität
- b) Verbesserung der Sicherheit um den Faktor 10
- c) Verminderung der Umweltauswirkungen um 10 %
- d) Verringerung der Kosten des Flugverkehrsmanagements um 50 %.

Schaffung des einheitlichen europäischen Luftraums – Europäische Kommission, Mitgliedstaaten, EUROCONTROL, SESAR und Luftfahrtsektor

ANNEX 1

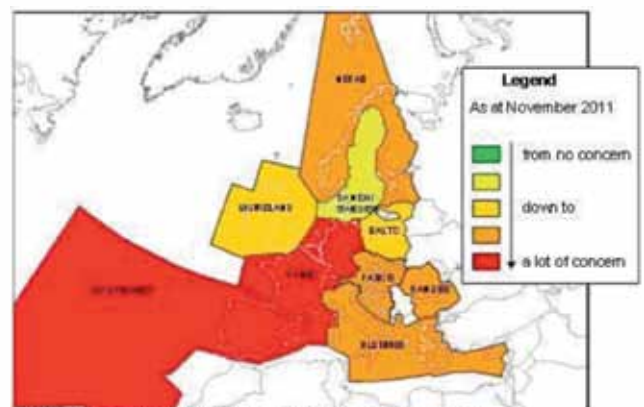
European Commission „Traffic light assessment“ of progress on functional airspace blocks.

Target: All 9 FABs to be fully operational by end 2012.

Result: All FABs in orange or red zones except for one (Denmark/Sweden)

Functional airspace blocks – progress*

Target: 9 FAB's to be fully operational and 2012



9 functional airspace blocks

- BALTIC: Lithuania, Poland
- BLUEBED: Cyprus, Italy, Malta, Greece
- DANISH/SWEDISH: Denmark, Sweden
- DANUBE: Bulgaria, Romania

- FABCE: Austria, Czech Republic, Hungary, Slovakia, Slovenia, Bosnia & Herzegovina, Croatia
- FABEC: Belgium, France, Germany, Luxembourg, Netherlands, Switzerland
- NEFAB: Estonia, Finland, Latvia, Norway
- SOUTHWEST: Portugal, Spain
- UK/IRELAND: Ireland, United Kingdom

ANNEX 2

European Commission „traffic light assessment“ of Member State performance plans for ATM cost and capacity (delays)
Target: Performance scheme meeting EU-wide targets to start early 2012.

Result: Only 5 Member States have submitted performance plans which would enable the EU wide targets to be met. All others are in the orange or red zones.

Performance Plans	Plan meets EU-targets?	Capacity target	Cost-Efficiency target
Austria	No	✘	✘
Belgium	Yes	✓	✓
Bulgaria	Partly	✓	✘
Cyprus	Partly	✓	✘
Czech Republic	Partly	✓	✘
Denmark	Yes	✓	✓
Estonia	Partly	✓	✘
Finland	Partly	✓	✘
France	No	✘	✘
Germany	No	✘	✘
Greece	Partly	✘	✓
Hungary	Partly	✓	✘
Ireland	Partly	✓	✘
Italy	Partly	✓	✘
Latvia	Partly	✓	✘
Lithuania	Yes	✓	✓
Luxemburg	Yes	✓	✓
Malta	Partly	✓	✘
The Netherlands	Yes	✓	✓
Poland	Partly	✘	✓
Portugal	Partly	✓	✘
Romania	Partly	✓	✘
Slovak Republic	Partly	✓	✘
Slovenia	Partly	✓	✘
Spain continental	No	✘	✘
Spain Canaries	Partly	✘	✓
Sweden	Partly	✓	✘
United Kingdom	No	✘	✘

✓ Adequate contribution
 ✘ Not adequate contribution
 0 Partly contribution (either capacity or cost-efficiency)

© European Union, 1995-2011

„der flugleiter“ wird in seiner Ausgabe 1/2012 ausführlich zu dem vorstehend abgedruckten Beitrag Stellung nehmen.

Die folgenden Durchsagen wurden in verschiedenen Flugzeugen tatsächlich vom Kapitän oder der Crew über Lautsprecher in die Kabine durchgegeben:

Durchsage nach der Landung einer Air Berlin Maschine:

„Herzlich willkommen in Berlin. Bitte bleiben Sie noch angeschnallt sitzen, bis wir die endgültige Parkposition erreicht haben und die Ansnallzeichen erloschen sind. Dann können Sie wieder drängeln und schubsen wie gewohnt.“

Inlandsflug der Air Berlin, kurz nach der Landung steht der Flieger, hat das Gate noch nicht erreicht, aber man hört die Sicherheitsgurte schon klicken.

„Meine Damen und Herren, in der Geschichte der Luftfahrt ist es noch nie einem Passagier gelungen, vor seinem Flugzeug das Gate zu erreichen. Bleiben Sie deshalb bitte angeschnallt, bis wir unsere endgültige Parkposition erreicht haben. Vielen Dank.“

Air Berlin-Flug von München nach Berlin, Ansage der Crew:

„Wir weisen daraufhin, das es sich um einen Nichtraucherflug handelt, für die Raucher unter Ihnen öffnen wir nachher unsere Terrassen links und rechts und zeigen dort den Film ‚Vom Winde verweht‘.“

„Meine Damen und Herren, willkommen bei der Air-Berlin-Happy-Hour: Zwei Landungen zum Preis von einer.“ (Der Pilot nachdem er beim ersten Landeanflug durchstarten musste.)

Flug mit Air Berlin nach Münster, dichter Nebel dort und vor uns nur eine Maschine. Dann die Durchsage des Piloten:

„Wir wissen nicht, ob wir wegen des Nebels landen können, aber vor uns versucht es gerade eine Lufthansa-Maschine. Wir warten mal das Ergebnis ab...!“



Off the tape

Joe's „Herbstimpressionen der DFS-Medienlandschaft“

Joe blättert stirnrunzelnd die neue TRANSMISSION durch, die nach bunten Herbstimpressionen aussieht. Aber statt eines netten Gedichtes zur goldenen Stimmung im Langener Walde kündigt man an, dass der vielfältige DFS-Medienbaum entlaubt wird. Ob die Ursache für den Blattverlust durch den sich bei VK ausbreitenden Frost oder durch Schädlinge von „ganz oben“ verursacht wird, wird er gleich erfahren.

Joe ist oft in den Niederlassungen unterwegs. Er kennt dort viele Leute und freut sich immer über lokale Infos, die nahe an der Praxis sind und kreativ im eigenen Stil verfasst werden. Individualismus als Ausdruck von Kreativität in den Köpfen unserer Mitarbeiter, geile Sache. Joe war treuer Abokunde der Karlsruher MICEKATZE, die sich mehr auf operative Themen als auf Haustiere oder Verwaltung bezog. Joe las auch gerne die Tower-News, die von einer bisher unbekanntenen, frischen Offenherzigkeit und mit viel Liebe entstanden waren.

Nun ist seit über einem Jahr ein neuer Kommunikationsleiter im Haus, dem scheinbar nichts heilig ist. Nach den vielen netten Intranetveröffentlichungen der letzten Monate, in dem unsere Gewerkschaft und deren Mitglieder bedroht, beschimpft und belogen wurden, geht es nun um noch höhere Dinge – um Gleichschaltung, Einheitlichkeit, Uniform für Druck und Medien in der DFS. Die lokalen Blättchen werden assimiliert.

Als Begründung wird „doppelte Berichterstattung“ angeführt. Aber Joe überlegt, ob die Absicht nicht eher Kontrolle ist – über Inhalte, Worte, Gedanken? Gemäß dem Motto „Free your Mind“ hat die letzte Ausgabe der Tower-News selbstbewusst über das eigene und gut funktionierende Safetymanagement in den Geschäftsbereichen geschrieben. Nur dreieinhalb Zeilen, die für mächtigen Ärger sorgten. Fazit: Ca. 24 Stunden später gibt es eine neue Ausgabe, die zur Beruhigung der Erbesten auch die letzte in dieser Form sein soll.

Joe liebt Bücher. In seinen Pausen geht er gern mal in die Bibliothek und liest viel über Flugzeuge und andere Neuigkeiten, die für seinen Job nützlich sind. In letzter Zeit stand er öfter vor verschlossener Tür, weil inzwischen zu wenig Personal vorhanden ist. Auch FVK-Azubis und andere Kollegen gehen mit leeren Händen ins Büro zurück. Wenn es nach einigen Managern gehen würde, wäre die Bibliothek schon gestern statt heute komplett geschlossen. Joe vermutet, dass diese von ihrer Mutter niemals Gute-Nacht-Geschichten vorgelesen bekamen. Denn dann wüssten sie den Wert eines Buches zu schätzen. Aber man erfindet in der DFS das Rad ja immer wieder neu, anstatt einfach mal nachzulesen, wie einfach eine Lösung sein kann.

Joe singt jeden Sonntag in der kleinen Kirche in der Innenstadt das Lied „Weil der Himmel uns braucht“. Dann ist Joe gepalpen, ob er nun religiös fühlt oder an die Firma denkt. Wenn es da mal kein Kompetenzgerangel zwischen dem Pfarrer und der Führungskraft gibt (siehe auch unseren nachstehenden Beitrag.) Da in der Transmission auch schicke Aufkleber drin sind, überlegt Joe, wo er die überall hinklebt. Ach, er nimmt sie mit in seinen Taubenzuchtverein oder klebt sie an Silverterraketen, die noch im Keller rumliegen. Auf seinem dienstlichen BMW steht das jetzt auch. Aber wenn er mit 240 km/h über die Autobahn rast, dann eher unter dem Motto: „Der Himmel kann warten“.

Joe hat Sorge, dass Ausmaße von Zensur und Gleichmachung immer größer werden. Er hofft, dass zumindest in dem geplanten Kundenmagazin wohlwollend von der eigenen Belegschaft gesprochen wird. Warten wir es ab. Das Highlight sind die Ein- und Austritte auf der vorletzten Seite, der beliebteste und meist gelesene Teil der TRANSMISSION. Hoffentlich bleibt Joe wenigstens diese Seite erhalten, dass jeder den großartigen Erfolg des Abfindungsprogramms mitverfolgen kann.

SATIRE (in diesem Fall "Historisch" oder ...?)

Gedanken zur Personalplanung



von
Dettlef
Wigger

Neulich, es war wohl in der Nacht auf den 1. April und zusätzlich zurückzuführen auf die Tatsache, dass gleichzeitig auch die Mondphase auf **voll** stand, begab es sich, dass mir folgender Traum widerfuhr: Unter der Überschrift „**Zu wenig Fluglotsen bei der DFS**“ berichtete ein intern allen Mitarbeitern geläufiges Magazin unverblümt über teilweise erhebliche Personal-Defizite im Bereich dieser weitgehend unbekannteren – auf peripherischen Bahnen elliptisch um das Zentral-Gestirn „Hauptverwaltung“ kreisenden – Spezies von Wasser-Trägern in den operativen Randbereichen unserer Außenposten.

Gleich zu Beginn des Berichtes (dies zeugte einmal mehr von professioneller journalistischer Arbeit in der Redaktion von **Transmission**) die für die werten Leser erklärenden Antworten zunächst auf grundsätzliche Fragen, wie

- „**Was machen Fluglotsen?**“,
- „**Warum gibt es sie überhaupt?**“,
- „**Können wir nicht einfach auf sie verzichten?**“,
gefolgt von provokanten Nachfragen der Art, ... wie ...
- „**Wo gibt es zu wenig ...?**“
- „**Wie viel sind sie zu wenig ...?**“,
- „**Warum dürfen sie denn auf einmal zu wenig sein ...?**“,
um abschließend verneinend feststellen zu müssen
- „**Ist das vielleicht nur ein Gerücht ...?**“.

Sehr detailliert und **mit viel fachlicher Kompetenz** stieg dann der Redakteur in die Materie ein: Aufgelistet nach sämtlichen Niederlassungen in unserer Republik wurden im Folgenden samt und sonders die Personal-Fehlbestände in Prozent angegeben, was (trotz bekanntermaßen **strengstens** gehüteter Daten in diesem Bereich) auf gewohnt extrem sorgfältige Recherchen schließen und publizistisches Rückgrat erkennen liess hinblicklich zu erwartender Nachstellungen seitens unseres Datenschutz-Beauftragten. Es war dann im weiteren Text von 5%, 10%, 15%, 20% und örtlich gar von unglaublichen 25% unter SOLL die Rede, was mir – erschauernd ob dieser Größenordnung – meinen Tiefschlaf fast gefährdete.

Desweiteren stand dort geschrieben, dass hochrangige Verantwortliche sich selbst und unmittelbar Untergebene in Trance versetzt haben sollen, um den enormen psychischen Druck (welcher auf ihnen und ihresgleichen lastete bei der bloßen Imagination einer möglichen Aufdeckung ihrer zahlreichen Fehlentscheidungen und der dann anstehenden Erklärungsnotstände) wenigstens in Teilen kompensieren zu können. Verlautbarungen zufolge erwogen dennoch zeitweise gleich

mehrere namhafte Personen der Führungs-Spitze angesichts drohender Schmach durch Entdeckung und Zuordnung den Gang nach Ka-den-ossa (alternativ in den Freitod), verwarfen diese Überlegung aus übergeordneten Erwägungen jedoch sehr bald schon wieder!

Was hätte aus unserer Firma schließlich ohne sie werden können?

Meine (traumatischen) Gedanken entflohen der Lektüre kurzfristig:

Diese bedauernswerten Herren besaßen mein volles Verständnis und mein uneingeschränktes Mitleid: ... muss es nicht frustrierend sein, von der sprunghaften Entwicklung des Luftverkehrs überrollt zu werden, plötzlich feststellen zu müssen, daß Lotsen per Tarif-Vertrag bereits frühzeitig in den Ruhestand versetzt werden, einige von ihnen gar dreist und hinterhältig ihren 55ig-sten Geburtstag über Jahre hinweg geheim halten (um ihn dann unvermutet bekanntzugeben), weibliche Lotsen meuchlings und unter niederträchtigster Ausnutzung ihrer Evolutions-Rolle geschwängert werden und damit ein weitestgehend unberechenbares Element für die personelle Einsatzplanung darstellen, andere Mitarbeiter wiederum gänzlich abgeschrieben werden müssen, da sie kurioserweise den Anforderungen der „medical check-ups“ nicht mehr genügen (was gemäß Personal-Multiplikator gar nicht vorgesehen ist), – und in aller Deutlichkeit erkennen zu müssen, dass nun Nachwuchs in ausreichender Zahl unglücklicherweise bis dato nicht rekrutiert worden war?
Zurück zur (traumatisierenden) Lektüre:

Gnadenlos wurde von dem Verfasser des Artikels aufgedeckt, was in vielen Kontroll-Zentralen bereits seit Jahren hinter vorgehaltener Hand gemunkelt oder aber in gewissen (reniten-ten) Kreisen gar als offenes Gerücht gehandelt wurde!

Jetzt war ein guter Ratgeber teuer!

Erneut hielt ich beim Lesen inne, denn maßloses Entsetzen bemächtigte sich meiner: dämmerten wir alle in den vergangenen sechs Jahren denn nur in einem festen Dornröschen-Schlaf dahin? War eine solch außergewöhnlich verfahrenere Situation überhaupt wieder in absehbarer Zeit in den Griff zu bekommen? Welche Konsequenzen auf den geregelten Ablauf im täglichen Flugsicherungs-Allerlei wird die aufgezeigte Problematik wohl in der nun kommenden Zeit mit sich bringen? Jedoch, **...in der Ruhe und Übersicht liegt die Kraft!**

War doch im Weiteren zu meiner sofortigen Besänftigung unmittelbar nachzulesen, daß vor 72 Stunden schon (also rechtzeitig) Instanzen ad hoc „angedacht“ und Termine „an-

beraumt“ worden waren, auf welchen der aufgedeckte Misstand nun vehement diskutiert zu werden hatte!

Drei Work-Shops hatten im berühmten “SPRINT-Verfahren“ in den vergangenen zwei Tagen bereits “aufbereitet“, womit sich eine in baldiger Zukunft zu bildende Arbeitsgruppe intensiv befassen sollte, ein um-fassendes Grundsatz-Papier lag auch schon vor, der Tag des Kick-off-Meetings einer neuen Projekt-Gruppe war nicht fern! Kurzum: **...es wurde geforscht, geplant, man war aktiv!**

Ausgerüstet mit derlei „Maßnahmen-Paket „sehe man sich in der Lage, das Heft des Handelns zurückzugewinnen“. So man dennoch nicht gänzlich Herr der Misere werden könne, schienen zumindest die Wogen für's erste geglättet! Darüber hinaus wurde – bar jeglicher Grundlage – das Gerücht gestreut, der **Verband Deutscher Flugleiter** diene sich zeitgenau als großer Helfer in der Not an, indem er der Geschäftsleitung unterbreite habe, dass die personal-intensiv PL-Einweisung der Frankfurter Kollegen sofort eingestellt werden müsse und etwaige Gedanken an die ursprünglich angestrebte, umfassende Schulung der Düsseldorfer Lotsen ebenfalls (unbedingt) schon im Vorfeld zu unterbinden sei.

Der Vorstand begründe dies damit – so wurde kolportiert – dass seit Beginn des Jahres 1999 jegliche Fortbildung für Mitarbeiter der operativen Dienste ohnehin schon in Gänze schließlich storniert worden sei und im vorliegenden Fall (im Besonderen unter Berücksichtigung der gegenwärtig prekären Situation) es nun beileibe gar keinen Bedarf an solch überflüssigem Beiwerk gebe!

Eine einmalige nachmittägliche Einweisung von gegebenenfalls bis zu 4 Std. Dauer biete sich hier ersatzweise an und habe sicherlich den gleichen Nutzen. Darüber hinaus wischte man alle weiteren, potentiellen Bedenken der DFS-Geschäftsleitung vom Tisch und erteilte ihnen „General-Absolution“ mit folgenden schlagenden Argumenten: Fluglotsen sind schließlich tolle Hechte (wie man weiß), das lernen die im Laufe der Zeit auch allein, bei allen Neuerungen der Vergangenheit wurde letztendlich ja auch nicht anders verfahren, es ging noch immer alles gut, man muss Prioritäten setzen, Current Operations hat allemal Vorrang, was gibt's denn schon gross zu wissen: 3 Meilen / 1000 Fuss! Schluss und Aus!

Die führenden Köpfe unserer Firma piffen sich ein's auf die zahlreichen Dementis des **V.D.F.** und dessen angekündigten heftigsten Widerstand gegen solches Gedanken-“Gut“, hinterfragten natürlich nicht lange, aus welchem obskuren Kanälen denn diese – das Ansehen des Verbandes schädigenden (weil diskriminierend stupiden), infamen Gerüchte denn nun ursprünglich stammen mögen, fragten sich lediglich kurzerhand, warum sie eigentlich nicht selbst auf diese Idee verfallen waren (ging der Vorschlag doch konform mit ihren sonstigen Äußerungen),

verliehen ihrer Dankbarkeit gegenüber dem **Verband Deutscher Flugleiter** immerhin Ausdruck durch Zuerkennung des DFS-Innovationspreises 1999, machten das fragliche Vorhaben schnell noch zum Inhalt eines eigens angelegten „Prime Priority Projects“ unter Leitung eines studierten „General Philosophy Managers“ (mit dem Ziel einer international verwertbaren Weiterentwicklungs-Form), um zu erwartende Früchte aus der (internationalen) Umsetzung begründbar vereinnahmen zu können und **... alles war wieder in bester Ordnung!**

Innerhalb kürzester Zeit kehrte folglich wieder besinnliche Ruhe ein in der Hauptverwaltung und der Geschäftsführung; die gleichmäßig strömende Papierflut hatte etwas zugenommen, man war wieder ein kleiner, abgeschirmter, undurchdringlicher und um sich selbst drehender Mikro-Kosmos! Und **... so war es gut!!!**

Während ich mich zu diesem Zeitpunkt noch fragte, welcher ungeheurer Dank einem solch aufbereiteten Artikel im Stile eines “SPIEGEL“ doch gebührt und ich bei mir dachte, den mutigen Schreiber ernsthaft zur Nominierung für den anstehenden Pulitzer-Preis vorschlagen zu wollen, wachte ich auf (schweißgebadet zwar, doch immerhin beruhigt), nahm meine Temperatur und konstatierte verblüffende 45° Celsius im abgedunkelten Schlafzimmer! Ich musste unwillkürlich schmunzeln über diesen bösen Traum und meine rege Phantasie, die Realität sieht schließlich anders aus:

Wie sich auf Anfragen herausstellte, gibt es – Gott sei Dank – gleich mehrere namhafte Gruppierungen, welche verantwortlich zeichnen für dieses immens wichtige Ressort “Personalplanung“, sodass mit Fug und Recht gesagt werden kann, dass in unserer Gesellschaft (mit offenbar eingeschränkter Haftung) die Bedeutsamkeit der Materie erkannt wird und natürlich gebührende Berücksichtigung findet. Immer wieder gerne wird an erster Stelle die **BFS** genannt, welche als Verursacher von „Alt-Lasten“ sich mit diesen Meriten noch nach Ablauf von mehr als 6 Jahren schmücken darf (da kann man doch „mal sehen, wie weitsichtige Entscheidungen aus einer damals bekannt effizient wirkenden Verwaltung sich langfristig auswirken).

An zweiter Stelle werden häufig ehemalige, namhafte Führungskräfte der noch jungen DFS-Vergangenheit erwähnt, welche dafür von dritter Seite fortwährend ob ihrer damaligen, tollen Leistungen „gelobt“ werden. Schade eigentlich, dass genau diese potenten Herren unerklärlicherweise zwischenzeitlich ausnahmslos andere Ämter bekleiden, in welchen sie sich denn erneut positiv „austoben“, selbstredend (es sei ihnen gegönnt) gegen entsprechend höhere, leistungsgerechte Donation (oder heißt es Dotierung?).

Last not least finden zum dritten auch Vorruehändler und mitunter Rentner „lobend“ Erwähnung, wenn es heisst:

“Wer soll hier den Orden kriegen!?”

Obschon, auf den ersten Blick scheint es denn (oberflächlich betrachtet) auch nicht sonderlich schwierig, im Fall einer

„gesunden Altersstruktur“ wenigstens einigermaßen den erforderlichen Personal-Bedarf nun zu errechnen (oder zumindest ansatzweise zu treffen)!

Gehen wir der Einfachheit halber von folgenden Zahlen aus: Voll lizenzierter Lotse im Alter von etwa 25 Jahren, Versetzung in den Vorruhestand im Alter von 55 Jahren = Lotsen-Generation währt 30 Jahre!

Desweiteren: Im Bereich der DFS werden (beispielhaft) 1.800 Fluglotsen beschäftigt. Mithin muss im Schnitt mit 60 Abgängen pro Jahr gerechnet werden! Das mathematisch erfasste Zahlenwerk über die aussergewöhnlichen Erscheinungen, welche die o. g. 30-jährige Generationslänge minimieren (z.B. Untauglichkeit, Schwangerschaft, Erziehungs-Urlaub, Heil-Kuren, vorgezogene Sterbefälle, vorgezogener Vorruhestand gemäß MTV § röm. 1 / 1.1 – 7a, Verwendungsbedarf an „Lotsen in Stabsstellen“ etc. etc. etc.) liegt ebenfalls vor und kann – entsprechenden Willen vorausgesetzt – dazu addiert werden.

Statistisch bekannte Größen wie die Ausfall-Quote unserer Auszubildenden während der theoretischen Schulung sowie anschließendem OJT-Training muss zusätzlich unterlegt

werden und ... **fertig ist der Kuchen!**

Mal rein *hypothetisch*: gäbe es in einem solch bedeutenden Produktions-Zweig unserer Firma wie dem „Operativen Dienst“ tatsächlich personelle Defizite (aus welchen Gründen auch immer) ... **gar nicht auszudenken!**

Wie sehr sich doch manche Dinge nur wenig ändern. Dieser Text erschien im „flugleiter“ des Jahres 2000.

Anmerkung: Wie sehr sich doch manche Dinge nicht oder nur wenig ändern. Dieser Text erschien im „flugleiter“ des Jahres 2000. Und natürlich gibt sowohl der Autor als auch die Redaktion zu, dass sich etwas geändert hat: Detlef hat sich in den vergangenen Jahren „leicht“ geändert. Natürlich nur optisch, nicht in der Schreibe. Und das Modell der Sonnenbrille ist auch nicht mehr das aktuellste. Dass – im Übrigen – zu dieser Zeit auch das höchst erfolgreiche Buch „Nieten in Nadelstreifen“ erschien ... also dazu kann der „flugleiter“ nun wirklich nichts.

In eigener Sache – Vom besten Startplatz zum Schwimmbecken



von
Werner
Fischbach

Shit happens! Da ist mir bei meinem Gedankengängen über den Zustand der DFS und die Frage, wie es dazu gekommen ist, doch ein veritabler „Lapsus linguae“ unterlaufen. Und so wurde, trotz mehrfachen Korrekturlesens, aus der „Pole Positon“, dem besten Startplatz bei einem Autorennen, eine „Poolposition“. Also zu einem Platz an einem beliebigen Schwimmbecken. Nun sind weder die Chancen, vom ersten Platz aus in ein Formel 1 – Rennen zu gehen, noch die Aussichten, bei subtropischen Temperaturen an einem Swimming Pool zu sitzen, ein Glas Daiquiri

oder Mochito in der Hand und an der Seite eine gut gebaute, langbeinige Blondine zu haben, negativ belastet. Gemeint war jedoch die erstere der beiden. Weil sich die DFS bei ihrem Start gewissermaßen in einer „Pole-Positon“ befand. Und da wir schon dabei sind – „spilt milk“ anstatt „spilled milk“ wäre wohl besser gewesen.

Wie ist es dazu gekommen ist, ist kaum nachzuvollziehen. Wer weiß, vielleicht wäre dieser Missgriff eine psychologische Untersuchung wert. Auf jeden ist er zumindest eines – peinlich! Mea Culpa und Asche auf mein Haupt. Sorry for that. Ich bitte um Nachsicht!



Drohung auf hohem Niveau

Sehr geehrter Herr Manz,

es gibt Lebensumstände, die lassen sich nicht so simpel darstellen, wie Sie es im dem o.a. Kommentar versucht haben. Gleich eines vorweg: die deutschen Fluglotsen (Gewerkschaft der Flugsicherung, GdF) machen sich keine Gedanken, ob der wenigen Sympathisanten, sondern mehr um den immensen volkswirtschaftlichen Schaden, der durch einen Streik entstehen würde. Einen Arbeitskampf bricht man nicht einfach so locker vom Zaum, sondern er kann nur ultima ratio sein.

Wie soll sich eine Gewerkschaft verhalten, wenn der Arbeitgeber nur verhandeln will, wenn die Mehrarbeitsstunden, die ein jeder zu leisten hat, auf bis zu 250 Stunden pro Jahr (statt der ausgehandelten 80!) erhöht werden sollen? Aufgrund Fehler des Managements haben wir über 500 Fluglotsen zu wenig. Und diesen hausgemachten Fehler sollen die Kolleginnen und Kollegen am Bord nun ausbaden. Wie soll sich eine Gewerkschaft verhalten, wenn man bei jeder neuen Verhandlungsrunde längst erreichtes wieder in Frage stellt?

Und wie soll sie sich verhalten, wenn der Arbeitgeber glaubt, die Medienschlacht, auch mit Hilfe von Kommentaren Ihrer Art, gewinnen zu können? Übrigens, Herr Manz, 250 Stunden entsprechen Ihrem 6wöchigen Jahresurlaub! Wenn es zu einem Arbeitskampf in dieser Woche käme, wäre das der erste Streik der Fluglotsen seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland (sieht man von einem kurzen lokalen Solidaritätsstreik für die Vorfeldkontrolle am Flughafen Stuttgart einmal ab). Da fällt es mir, im Gegensatz zu Ihnen, schwer, hier einen leichtfertigen Umgang mit dem Streikrecht zu sehen.

A pro pos Streikrecht: so wie Sie mit unserem Streikrecht umgehen, könnten Sie genau so schreiben, dass die Müllabfuhr natürlich streiken dürfe, aber bitte erst am Samstag, weil Freitag die letzten Tonnen geleert wurden... Alles in allem, Herr Manz, ein Kommentar auf unterem Niveau.

Werner Fänderich, Sprecher der GdF, Region Nord, für die Flughäfen Bremen, Hamburg und Hannover

Drohung auf hohem Niveau

Sebastian Manz über den Fluglotsenstreik

Die Suche nach Sympathisanten für die Anliegen der deutschen Fluglotsen dürfte dieser Tage mühsam sein. Die Luftraumüberwacher drohten gestern unverhohlen mit der schärfsten Waffe, die ihnen in der Tarifaueinandersetzung zur Verfügung steht: Streik – noch in dieser Woche.

Fluglotsen nehmen eine Schlüsselposition im Transportwesen der Bundesrepublik ein. Entsprechend groß ist der Druck, den sie erzeugen können. Im Gegensatz zu den meisten anderen Berufsgruppen bedeutet ihr Ausstand, dass Unmengen Unbeteiligter in Mitleidenschaft gezogen werden. Für Abertausende urlaubsreifer Menschen, die die anstehenden Herbstferien für einen Kurztrip in die Sonne nutzen wollen, ist die Streik-Ankündigung eine Hiobsbotschaft. Schlimmstenfalls platzt nun der Traum vom verlängerten Sommer am Mittelmeer. Auch für die Hunderttausenden Geschäftsreisenden, die Tag für Tag auf funktionierenden Flugverkehr angewiesen sind, wäre ein lahmgelegter Luft-

raum alles andere als wünschenswert: Vorträge werden nicht unterschrieben, Meetings platzen, und Vorträge werden nicht gehalten. Selbst Hoteliers, Gastronomen und Einzelhändler wären von einem Ausstand betroffen. Wenn kein Flugzeug Besucher in eine Stadt bringt, heißt das schlicht, ein großer Teil der zahlenden Kundschaft bleibt aus.

Natürlich steht einer Fluglotsin genauso das Recht zu, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen wie etwa einer Sekretärin. Die Möglichkeit, innerhalb einer Tarifaueinandersetzung notfalls auch die Arbeit niederzulegen, ist für fast alle Deutschen im Grundgesetz verbrieft.

Dennoch stünde es gerade einer Interessensgruppe, die von Berufs wegen über eine riesige Machtfülle verfügt, gut zu Gesicht, nicht allzu leichtfertig von diesem Grundrecht Gebrauch zu machen. Gerade dann nicht, wenn sie dank Jahresgehältern von bis zu 130 000 Euro ohnehin auf einer der obersten Sprossen der sozialen Leiter steht.

Selbstverständlich haben die Fluglotsen dennoch das Recht, ein ganzes Land zu lähmen. Allein, mit vielen Sympathisanten brauchen sie nicht zu rechnen. sebastian.manz@weser-kurier.de

Belastungsausgleich FDB

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wie bereits in der Ausgabe „der flugleiter“ 04/05 2011 angekündigt, hat sich die GdF-Arbeitsgruppe „Belastungsausgleich FDB“ am 16. und 17.11.2011 zu einer weiteren Sitzung getroffen.

Seit dem letzten Treffen der AG wurden die Fragebögen der einzelnen Mitgliedern entsprechend ihres Zuständigkeitsbereiches ausgewertet und die Ergebnisse in tabellarischer Form dargestellt. Als nächster Schritt erfolgt jetzt die Darstellung der Belastungskriterien für die einzelnen Bereiche. Dazu wurde zunächst die Berechnungsgrundlage der Auswertung abgestimmt. Dies stellte sich jedoch für bestimmte Bereiche – insbesondere FMP – als recht schwierig heraus. Um die

Auswertung weiterführen zu können, ist es daher notwendig, standardisierte und somit messbare Arbeitsschritte zu bestimmen und eine Belastungsmessung vor Ort durchzuführen. Dazu muss nach Meinung der AG ein entsprechender Fachbereichsbeschluss herbeigeführt werden.

Zwischenzeitlich werden die bisher erzielten Ergebnisse in eine Dokumentvorlage kopiert und ein Arbeitspapier für die Fachbereichskonferenz im März vorbereitet. Die nächste Sitzung der AG „BAG-FDB“ wird im Februar, kurz vor der Fachbereichskonferenz, durchgeführt. Die bis dahin vorliegenden Ergebnisse werden dann in Maastricht vorgestellt.

Eure AG „BAG-FDB“

Leserbriefe

Betrifft: Ausgabe 4/5 unseres Gewerkschaftsmagazins „der flugleiter“.

Lieber Bernd, liebe Redaktionskollegen,

nachdem ich – ein wenig zeitverzögert, wie ich zugeben muss – die (durchweg aufschlussreiche) Lektüre des gegenwärtig vorliegenden „flugleiters“ beendet habe, komme ich nun endlich dazu, Dir – und allen bei der Erstellung tatkräftig Beteiligten dieser Ausgabe 4/5 – ein richtig dickes Lob auszusprechen!

Nicht nur, dass die im Rahmen der Tarifgespräche sich angesammelten Ereignisse chronologisch einwandfrei dokumentiert, die Hintergründe selbiger ausführlich beleuchtet und die „Entscheidungen hinter verschlossenen Türen“ journalistisch anständig aufbereitet wurden, ... es mangelte auch an keiner Stelle – und dies durchgängig in nahezu sämtlichen Beiträgen aller Autoren – an deutlicher und eindeutig berechtigter Kritik gegenüber der DFS-Geschäftsführung in Person der Herren Kaden, Riedle und Bergmann, wie sie in dieser markanten Form zwar seit sicherlich wohl mindestens 10 Jahren angebracht gewesen wäre, jedoch zu meinem persönlichen Bedauern leider nie erfolgte!

Es ist geradezu erschreckend, mit welcher Ignoranz und Arroganz dieses „Dreigestirn“ dem Tarifpartner GdF wie auch ihren eigenen, dort organisierten Mitarbeitern begegnet. Mir fällt ob solch liederlichen (...oder heisst es widerlichen!?) Verhaltens und derart mangelhafter Umgangskultur lediglich die Formulierung „Management nach Gutsherren-Art“ ein! Als eine Unverschämtheit sondergleichen empfinde ich solcherlei Schmierensposen wie man sie über Monate seitens dieser Komödianten ertragen musste und kann nicht umhin,

mir (...und Euch) nichts Sehnlicheres zu wünschen als einen schnellen Führungswechsel in der „Chef-Etage“ der DFS; am besten auch gleich verbunden mit einer „Entsorgung“ des Herrn Dr. Ramsauer, welcher sich in seiner Funktion als Bundesminister für Verkehr nicht mehr und nicht weniger bekleckert hat (...nur nicht mit Ruhm) als das zuvor genannte „Trio Infernale“!

Diese Herrschaften kann man getrost als wahre Granaten bezeichnen, leider jedoch zuzuordnen der Kategorie echte Blindgänger, weshalb man sie denn auch dringend und schnellstmöglich „entschärfen“ sollte!

Eines scheint mir – nach meiner (unmaßgeblichen) Einschätzung – sicher zu sein: ... sollten Manager – analog beispielsweise zu anderen „Kontroll-Modi“ in unserem Polit- und Wirtschaftssystem – in einem vierjährigen Turnus von der Belegschaft (!) gewählt werden, so hätte diese DFS-Geschäftsführung schon seit Jahren nicht einmal mehr den Sprung über die bewusste 5 %-Hürde geschafft. Mit anderen Worten ausgedrückt: „Flasche voll! – Die haben fertig!!!“

In der Hoffnung auf „bessere Zeiten“ und auf zukünftig „niveauvollere Verhandlungspartner“ als dies momentan unglücklicherweise der Fall ist,

herzlichste Grüße nach Neu-Isenburg,
Detlef Wigger

ehemaliger TWR- und APP-Controller / Düsseldorf
ehemaliges Mitglied des Betriebsrates / Region West
ehemaliges Mitglied der Großen Tarifkommission
ehemaliges Mitglied des Redaktionsteams „Der flugleiter“

Leserbriefe

Guten Abend Herr Rheinländer,

ich weiss, dass Sie es besser wissen, wenn nicht, ist es traurig! In dem Arbeitskampf der Lotsen geht es nicht primär um mehr Geld, wie sie es Herrn Raab darstellen liessen. Ich kann Ihnen ein Heft der GdF 04/05/2011 wärmstens empfehlen. Hier finden sie umfangreiches Material, für eine seriöse Darstellung. Eine Absicht unterstelle ich ihnen bei Ihrem Beitrag nicht, wenn auch diese Darstellung mit der im Sommer (Hessenschau) die gleiche Aussage hatte. Im übrigen ich bin kein Lotse, nur ein Telekom- Pensionär.

Da ich Ihre regionale Sendung sehr oft und eigentlich auch gerne sehe, erachte ich es als meine Pflicht, auf solche Dinge hinzuweisen. Hier geht es um die Überlastung der Lotsen, sowie der schlechten Personalplanung und somit um unsere Sicherheit – oben und unten. Den Beitrag fand ich ersten kurz und zweitens GANZ SCHÖN BLÖD!
Aber Besserung ist ja möglich.

Freundliche Grüsse
Achim Trietsch

→ Das Foto wurde am 4.6.1962
in Stuttgart aufgenommen.

Liebe Kollegen,

bei der Antwort von Herrn Fänderich auf den Brief von Herrn Rickert auf Seite 53 hat sich ein Fehler eingeschlichen: „Es hat übrigens bisher in Deutschland keinen Streik der Flugsicherung gegeben.“ Das stimmt nicht. Am 4. und 5. Juni 1962 wurde bundesweit, nach einem Streikaufruf der ÖTV (Gewerkschaft Öffentliche Dienste und Verkehr) 36 Stunden lang gestreikt. Der Erfolg war damals für uns Fluglotsen äusserst mager. Vielmehr hat er den Weg zu der unseligen Verbeamtung geebnet.

Ich wünsche der GdF und allen Kollegen viel Erfolg bei den anstehenden Schlichtungsverhandlungen.

Herzlichst
Jörg Rasche



Liebe Kollegen,

in der Anlage übersende ich Euch die Kopie meines Briefes an Hans Stang.

Ich kenne Ihn seit Jahrzehnten, sein Verhalten hat mich traurig gemacht und tief verletzt. Ich möchte mich bei Euch und allen aktiven Kolleginnen und Kollegen für Ihn entschuldigen und wünsche unserem Berufsstand Glück und Erfolg.

*Mit freundlichen Grüßen,
Hans-Hermann Lüdorf*

Hallo, Hans Stang,

als ich gestern aus dem Urlaub gekommen bin, lese ich im „flugleiter“ über Deinen Ausflug zur Bildzeitung. Da haust Du rücksichtslos Deine ehemalige Berufsgruppe in die Pfanne! Hat das Spaß gemacht? Wie fühlt man sich, wenn man aus Neid und Geldgier seine Gesinnung verkauft? Was habe ich mich doch in Dir getäuscht! Ich kann Dich nur verachten und schäme mich zutiefst für Dich.

Nachbetrachtung zu einem bundesweiten Spendenaufruf „Kollegen retten einen Kollegen“

Nach und während einer höchst konfliktären Zeit im Unternehmen hat es ein Ereignis gegeben, welches trotz der dahinterstehenden Dramatik zeigt, dass es noch ein echtes, natürliches Wir-Gefühl in der DFS gibt. Kein aufgezwungenes WIR oder irgendein erwünschter Verhaltensanker aus dem Kompetenzmodell, sondern das Gefühl helfen zu können, ein Leben zu retten, sich in der Verantwortung für den anderen zu begreifen ohne zu zweifeln oder zu hinterfragen.



von
Daniela
Franke

Ein Kollege war schwer erkrankt, die einzige Chance auf sein Weiterleben bestand in einem neuartigen Medikament, welches die Krankenkasse nach damaliger Einschätzung nicht übernommen hätte. Das Team um Initiator Thomas Niess rief eine bundesweite Spendenaktion ins Leben, bei der in wenigen Tagen ca. 60.000 Euro gesammelt wurden.

Das Mitgefühl und die Hoffnung, die die Menschen hier einem zum Teil nicht einmal bekannten Kollegen entgegenbrachten, waren unbeschreiblich groß. Da war es vollkommen egal, wo oder als was er bei uns arbeitete. Es wurde gesammelt, Genesungswünsche geschrieben, gehofft und gebangt. Plötzlich spürten wir, dass es hier eine Gemeinschaft gibt, die einen auffangen kann, wenn man in Not ist. Weil es jeden von uns treffen kann, jeden Tag.

Leider kam die Hilfe für unseren Kollegen Stefan Trageser zu spät, der uns am 30. Oktober 2011 mit einem so jungen Alter von nur 29 Jahren für immer verlassen hat. Sein Andenken wird auch künftig für Solidarität und Hoffnung bei uns stehen.

Jeder von uns kann die Welt ein bisschen besser machen, durch Zuhören, Verständnis, Geben und Zuneigung. Das sind keine sentimentalen Begriffe sondern Tugenden, die sich einfach in den beruflichen Alltag integrieren lassen. Sie sind die erforderlichen Rahmenbedingungen. In der Betriebspsychologie spricht man davon, Leistungsmöglichkeiten zu schaffen. Der beste Wille und die brilliantesten Fähigkeiten bleiben fruchtlos in einem Arbeitsumfeld, in dem Angst, Unsicherheit und unfaire Handlungen an der Tagesordnung sind.

Vielleicht ist dieses grandiose Projekt ein Hinweis für unser Management, was die gewünschte Leistungsbereitschaft aktiviert und Vertrauen erzeugt. Ein Unternehmen, welches sich als Ganzes versteht und erhält, interne Konkurrenz abschafft, seinen Mitarbeitern Wertschätzung und Zuneigung entgegenbringt und zu ihnen steht ist zukunfts- und veränderungsfähig.

Im Namen aller Helfer und der Angehörigen von Stefan:
Herzlich Dank an Euch alle!

Über die offene Frage, wie das gesammelte Geld verwendet werden soll, wird in absehbarer Zeit entschieden und im „flugleiter“ veröffentlicht.





Weil der Himmel uns braucht* – Singen in der DFS

„Und aus Dunkel wurde Licht
und aus Wassern feste Schicht
und siehe es war gut.
un aus Trocknem wurde Land
und aus Erde Blütensand
und siehe es war gut
und aus Zellen ward Getier
und aus Liebe wurden wir
und siehe es war gut...“

Weil der Himmel uns braucht, sind wir da
weil der Himmel uns braucht, Halleluja
Weil der Himmel uns braucht sind wir da.

Wir rufen hiermit alle Führungskräfte auf, die den Slogan auf
ihren Autos mit sich tragen, die freudige Botschaft gemein-
sam auf der nächsten Führungskräftekonferenz zu singen.
Weil: Einen Schutzengel brauchen wir alle – jeden Tag!

**Quelle: Chorbuch von Patrick Dehm und Joachim Raabe*



AUSLIEFERUNG

- 15.02.
- 15.04.
- 15.06.
- 15.08.
- 15.10.
- 15.12.



REDAKTIONS- SCHLUSS

- 15.01.
- 15.03.
- 15.05.
- 15.07.
- 15.19.
- 15.11.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Gewerkschaft der Flugsicherung e.V.
Sitz Frankfurt a.M.

Geschäftsstelle:
Am Hauptbahnhof 8
60329 Frankfurt / Main
Tel.: 069-24 40 46 800
Fax: 069-24 40 46 820
e-mail: geschaeftsstelle@gdf.de
Homepage: www.gdf.de

Bankverbindung:
Postbank Dortmund
Blz: 440 100 46
Konto: 7565 17-469

Verantwortlich für den Inhalt:
GdF-Vorstand

Redaktion:
Bernd Bockstahler, M. A.,
(Chefredakteur) Hans-Joachim
Krüger, (Leiter des Redaktions-
teams), Lutz Pritschow (Int. Affairs),
Harry M. Helbig (Airports, Airlines,
„Spotter“), Manos Radisoglou
(Akademie, Ausbildung u. ä.),
Roland Plaum (Fotoredaktion),
Daniela Franke (UZ), „Emmi“
Enneper („Ehemalige“),
Michael Hnida (Technik),

Thorsten Wehe (Technik, BR, TK),
Ralph Reinwarth (Upper Airspace),
Frank Willmeroth (Internet)

Anschrift der Redaktion:
„der flugleiter“
Herzogstr. 41
63263 Neu Isenburg
Tel.: 06102 733716
Fax: 06102 733715
e-mail: redaktion@gdf.de

Mitarbeiter dieser Ausgabe:
Michael Schäfer, Matthias Maas,
Markus Siebers, Thorsten Wehe,
Joachim Höfer, Wilfried Wörz,
Alexander Schwassmann,
Raimund Weidemann, M. Siebecke,
L. Angener, Dirk Wendland,
Katharina Tappet, Roman Glöckner,
Detlef Wigger, Hans-Joachim Krüger,
Daniele Franke, Werner Funderich,
„Joe“, Achim Trietsch, Jörg Rasche,
Werner Fischbach, „Finis“,

Bildquellen:
Die Fotografen werden bei den
Beiträgen genannt. Bei Fotos, die
im Internet recherchiert wurden,
ist der Urheber leider nicht immer
auffindbar.

Cover:
dpa Picture – Alliance GmbH

U4:
Marek Kluzniak (2011)

Layout, Illustration & Prepress:
Litho Art GmbH & Co.
Druckvorlagen KG
Friesenheimer Straße 6a
68169 Mannheim

Druck:
Druckerei Läufer GmbH
Friesenheimer Straße 6a
68169 Mannheim

„der flugleiter“ erscheint zweimonat-
lich, jeweils im Februar, April, Juni,
August, Oktober und Dezember.

Die mit Namen oder Namenszeichen
veröffentlichten Artikel stellen nicht
unbedingt und in allen Teilen den
Standpunkt der GdF oder der
Redaktion dar, sondern die
persönliche Meinung des/der
Verfasser.

© für alle Artikel – soweit nicht
anders angegeben – bei GdF
„der flugleiter“. Nachdruck – nach
vorheriger Absprache mit dem
Herausgeber – gestattet.
Belegexemplar erbeten.

ISSN 0015-4563

Die Anzeigenschlusstermine finden Sie auf der Homepage www.GdF.de



**Spendenkonto Hilfsprojekt „Out of Dansha“ *
VillaKunterbunt e.V.*, BLZ 50840005,
Konto 620322800**

Aktuelles vom Hilfsprojekt „Out of Dansha“ Schulbeginn in Gonder

Über ein Jahr ist vergangen, seit die drei äthiopischen Waisenkinder Mulu, Elisabeth und Yeshimbet durch die Unterstützung von vielen aktiven und ehemaligen DFS-Kollegen/innen und auch Externen Helfern zurück in ein menschengerechtes Leben gefunden haben. Alle drei besuchen die „Walya General Primary and Secondary Private School“ der Stadt Gonder. Ein Bus holt sie morgens von zu Hause ab und sie lernen mit anderen Kindern in Klassen ihrer entsprechenden Altersstufe beispielsweise Lesen und Schreiben ihrer Muttersprache, Englisch, Musik und Mathematik. Elisabeth, die mit 14 Jahren die Älteste der drei Geschwister ist, möchte Abitur machen und danach Medizin studieren, ihre Schulnoten sind sehr gut. Bildung ist in Äthiopien Luxus und die die einzige Chance auf einen ordentlichen, existenzsichernden Arbeitsplatz.

Zurzeit sind die Winterferien vorbei und es ist Frühling auf der Südhalbkugel. Elisabeth war besonders ehrgeizig und besuchte während der Ferien einen Computerkurs. Die andere beiden genossen die freie Zeit, spielten und trafen sich mit Freunden. Die „Pflegemutter“, die die Eltern ersetzen muss, lebt mit ihnen zusammen in einer kleinen, sauberen Wohnung. Alle drei sind gewachsen, genesen und haben auch das Lachen wiedergefunden. Kaum vorstellbar, aber trotz des schlimmen Schicksals, das sie erlitten haben, haben wir gemeinsam drei Menschenleben gerettet und ihnen eine Zukunft geschenkt. Selbstverständlich muss das Projekt weiter am Leben erhalten werden, da es noch etwas Zeit bedarf, bis die Kinder erwachsen sind und für sich selbst sorgen können. Deshalb freuen wir uns auch weiterhin auf jede Unterstützung.





Gewerkschaft der Flugsicherung



Der Vorstand, die Pressemannschaft
und das Redaktionsteam wünschen
allen Lesern des „flugleiter“ ein
friedliches, glückliches Weihnachtsfest
und ein gesundes erfolgreiches Jahr

2012