

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN  
FINDET IHR UNTER

**[www.tomatensaftfrage.info](http://www.tomatensaftfrage.info)**



## ANJA REIBKE

TK-Sprecherin, SCCM DUS

[www.tomatensaftfrage.info/anja-reibke.html](http://www.tomatensaftfrage.info/anja-reibke.html)



## VANESSA SCHMITT

stlv. TK-Sprecherin, SCCM CGN

[www.tomatensaftfrage.info/vanessa-schmitt.html](http://www.tomatensaftfrage.info/vanessa-schmitt.html)



## ANJA BARBIAN-STILLER

CCMB DUS

[www.tomatensaftfrage.info/anja-barbian-stiller.html](http://www.tomatensaftfrage.info/anja-barbian-stiller.html)



## SEBASTIAN FRANZ

CCMB TXL

[www.tomatensaftfrage.info/sebastian-franz.html](http://www.tomatensaftfrage.info/sebastian-franz.html)



**JULIA HABERLAND**

**SSCM TXL**

[www.tomatensaftfrage.info/  
julia-haberland.html](http://www.tomatensaftfrage.info/julia-haberland.html)



**DANIEL KOTHES**

**CCMA MUC**

[www.tomatensaftfrage.info/  
daniel-kothes.html](http://www.tomatensaftfrage.info/daniel-kothes.html)



**KATHRIN LEINWEBER**

**PU DUS**

[www.tomatensaftfrage.info/kathrin-leineweber.html](http://www.tomatensaftfrage.info/kathrin-leineweber.html)



**CCM MUC**

[www.tomatensaftfrage.info/  
tanja-spohr.html](http://www.tomatensaftfrage.info/tanja-spohr.html)



**FATMA LUTZ**

**SSCM TXL**

[www.tomatensaftfrage.info/  
fatma-lutz.html](http://www.tomatensaftfrage.info/fatma-lutz.html)



**Herzlich Willkommen an Bord**  
liebe airberlin-Kollegen

# WAS HABEN WIR MIT EUCH UND AIRBERLIN VOR?



## Harmonisierung der Tarifbedingungen & Harmonisierung der Einsatzbedingungen

Das „wir von der LTU“ und das „wir von airberlin Classic“ muss ein Ende haben: Keine andere Airline verfügt über sechs verschiedene Funktionsgruppen in der Kabine. Diese Unterteilungen bringen nur Unflexibilität für den Arbeitgeber und für uns Mitarbeitern. Wir fordern einheitliche MTV-Bedingungen für alle und gleiche Vergütung für CCMA & CCMB! Nur so wenn alle von uns die selben Rechte und Pflichten haben, wachsen wir auch endlich zu einer Airline zusammen und werden auch moralisch eine Einheit.

Auf diese Weise vereinfachen wir nicht nur die Einsatzplanung der airberlin, sondern schaffen auch größere Funktionsgruppen, die uns allen stabilere und gleichmäßigere Dienstpläne sowie bessere Erfolgsaussichten bei unseren Flug-, Urlaubs- und Teilzeitrequests bescheren.

Es gibt keinen Grund, warum airberlin-Classic-Kolleginnen und Kollegen nicht auch auf Langstrecke fliegen sollten. Wir brauchen unbedingt eine Regelung, die den Einsatz von mindestens einem SCCMB auf jeder Langstrecke garantiert, damit diese neugeschaffene Funktionsgruppe nicht umgangen werden kann!



## Förderung des Berufsbildes Flugbegleiter

In Deutschland ist „Flugbegleiter/in“ kein anerkannter Ausbildungsberuf. Das zu ändern, fordern wir von unseren Arbeitgebern – und auch von airberlin. Auf dem Weg zu besseren Arbeitsbedingungen brauchen wir einheitliche, branchenübergreifende Ausbildungsstandards. Diese ermöglichen auch den Wechsel von einer Airline zur anderen, ohne beim neuen

Arbeitgeber wie ein Berufsanfänger in Gehaltsstufe 1 eingestuft zu werden und erneut einen Grundkurs durchlaufen zu müssen.

Ein Beruf dient schon nach der gesetzlichen Definition zur dauerhaften Sicherung des Lebensunterhalts – auch Flugbegleiter sollen in ihrem gewählten Beruf Zukunftsperspektiven finden, statt ihren Arbeitsplatz durch immer neue Leih- und Zeitarbeitsmodelle gefährdet zu sehen.



### Selbstbestimmung des Dienstplans

Planbare Freizeit ist in einem Beruf mit ständig wechselnden Dienstzeiten ein wesentliches Kriterium für Arbeitsplatzzufriedenheit, für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem.

Ein Requestsystem mit Pappkärtchen ist unserer Meinung nach für eine große europäische Airline unzeitgemäß. Bei kaum einer anderen Fluggesellschaft in Deutschland gibt es so wenige Möglichkeiten, auf den eigenen Dienstplan einzuwirken – dabei sind moderne und transparente Systeme zur Gestaltung des Einsatzplanes nun wirklich nicht mehr die neueste Erfindung, sondern bestens bewährt und etabliert. Warum sollten wir uns bei airberlin mit weniger zufrieden geben und uns von der Geschäftsleitung weiterhin hinhalten lassen? Auch hier würde eine Vereinheitlichung der Funktionsgruppen allen Beteiligten helfen: Größere Gruppen sorgen für größere Requesterfüllung und bringen dem Arbeitgeber auch mehr Flexibilität bei der Dienstplanung.



### Teilzeitmodelle

Gerade weil uns Flugbegleitern so viel Flexibilität abverlangt wird, bleibt uns manchmal keine andere Wahl, uns mehr Freiheit in Form von Teilzeit zu „erkaufen“. Die Möglichkeiten hierfür entsprechen bei airberlin nicht den Standards anderer Airlines. Die Anzahl unterschiedlicher Teilzeitmodelle ist

sehr begrenzt und wird nicht unseren Bedürfnissen gerecht. Teilzeitmitarbeiter werden benachteiligt. Jobsharing-Modelle sind trotz ihrer einfachen Umsetzbarkeit nicht vorhanden. Teilzeitmodelle könnten helfen, Saisonschwankungen auszugleichen.



### Freizeitmodelle

Verblockte Freizeit, weniger Standby, mehr Dienstplanstabilität – hier gibt es erheblichen Verbesserungsbedarf bei airberlin. Nach stundenintensiven Diensten muss es möglich sein, Freizeit zu verblocken und garantiert zu bekommen. Alleinstehende freie Tage haben keinen Erholungswert.



### Pausen- und Ruhemöglichkeiten

Es ist eine langwierige Debatte, die UFO auch in anderen Flugbetrieben führt: Arbeitnehmer haben ein Recht auf Pausen. Die Airlines sind sogar gesetzlich verpflichtet, ihre Umläufe so zu planen, dass Zeit für regelmäßige und ausreichend lange Pausen bleibt. Dass der Fliegeralltag so manches unvorhergesehenes Ereignis mit sich bringt, wissen wir alle. Vor allem auf der Langstrecke aber muss auch die Möglichkeit gegeben sein, an Bord einen Ort zu finden, an dem wir uns ausruhen können. Während andere Airlines über separate Crew Compartments mit Betten oder eine Sitzreihe mit Vorhängen verfügen, lehnt airberlin sogar das Blocken nicht gebuchter Sitzplätze ab! Für Sichtschutzvorhänge seien keine finanziellen Mittel vorhanden, den Anblick kauender Flugbegleiter wolle man den Passagieren andererseits auch nicht zumuten.

Auf Kurz- und Mittelstrecke muss es aber innerhalb eines zehn bis zwölfstündigen Arbeitstages ein Zeitfenster geben, wo ich im Sitzen eine Mahlzeit einnehmen kann.

Wir betonen an dieser Stelle ganz deutlich: bei Pausenregelungen handelt es sich um nicht weniger als gesetzliche Rechte und Pflichten. Und letztlich geht es hier um die Sicherheit aller Menschen an Bord.



## Altersversorgung

Die Ex-LTU-Kolleginnen und Kollegen verfügen über ein veraltetes und nicht mehr praktikables Übergangsversorgungssystem, die anderen airberliner über gar keines! Gerade bei der nicht übermäßigen Gehaltsentwicklung, den sehr niedrigen Einstiegsgehältern und der oftmals notwendigen Teilzeit werden die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für die meisten von uns nicht sehr üppig ausfallen. Betriebliche Alters- und Übergangsversorgungsmodelle sind notwendig, um uns vor Altersarmut zu bewahren. Sie sind auf Grund steuerlicher Förderung auch nicht mit übermäßigen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers verbunden. Somit ist dieser Schritt längst überfällig bei airberlin.

**UND WIE KÖNNEN WIR ALS UFO  
DIESE PUNKTE VERWIRKLICHEN?  
NUR GEMEINSAM MIT EUCH -  
DURCH EURE MITGLIEDSCHAFT  
UND EUER ENGAGEMENT!**

Neun engagierte airberliner haben sich bereit erklärt, die Entwicklung der airberlin Kabine voranzubringen. Sie wurden vom UFO Vorstand als airberlin Tarifkommission ernannt.

Eine breit aufgestellte Mischung aus allen Bereichen: ex- LTU, ex-dba, airberlin classic und airberlin Mitarbeitern, Vollzeit und Teilzeit, aus TXL, DUS, MUC und CGN. Alle neun sind bereit, Verantwortung zu übernehmen und gemeinsam mit Euch unsere Interessen zu vertreten.