



Positionspapier der ver.di Liste zur LHT HAM BR Wahl 2018

Als einzige von den zur Wahl stehenden Listen werden wir von ver.di unterstützt. Wir sind die einzige bei Lufthansa Technik Hamburg vertretene Gewerkschaft. Wesentliche Arbeitsbedingungen sowie Lohn und Arbeitszeit können nur von einer Gewerkschaft ausgehandelt werden. Als solche sind wir den, in den letzten Jahrzehnten gewerkschaftlich erstrittenen Tarifverträgen (z.B.: MTV14, VTV, TVVS) und Arbeitsbedingungen, in besonderem Maße verpflichtet und werden sie einerseits verteidigen und andererseits die Einhaltung durch den Arbeitgeber überwachen. Wir arbeiten jeweils eng mit der Gewerkschaft einerseits, und den Beschäftigten andererseits zusammen. Als einzige Liste verfügen wir mit dem Vertrauensleutekörper über eine feste Vernetzung mit der Belegschaft, sowohl örtlich als auch überörtlich.

Wir, bei verdi organisierte Arbeitnehmervertreter, wollen die Interessen aller Mitarbeiter vertreten, egal wer welchen Beruf ausübt oder in welcher Vergütungsgruppe ist. Wir sind keine Sparten- oder Einzelinteressenvertreter. Unsere Stärke ist die Gemeinschaft und der Zusammenhalt.

Untergrabung von geltendem Gesetz oder geschlossenen Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen lehnen wir ab.

Wir sind Gewerkschafter und vertreten eine klar gewerkschaftliche Position. Als Arbeitnehmer für Arbeitnehmerinteressen.

Uns ist der Interessensgegensatz mit dem Arbeitgeber bewusst, aus diesem Grund sind wir klar in unserer Rolle und halten die gebotene Distanz zum Arbeitgeber.

Auf den folgenden Seiten konkretisieren wir unsere Standpunkte in wesentlichen Themenfeldern.



1. Kontakt zur Belegschaft

- 1.1** Wir als ver.di Fraktion im Betriebsrat möchten durch eine Fraktions-Sprechstunde im BR-Gebäude einen verlässlichen Anlaufpunkt für die Belegschaft bieten.
- 1.2** Durch unsere Vertrauensleutestrukturen können Diskussionen, Ergebnisse und Entscheidungen nicht nur transparent gemacht werden, sondern auch transparent gelebt werden.
- 1.3** Die Belegschaft kann die Arbeit des Betriebsrates durch unsere Netzwerke verfolgen und mit diskutieren.
- 1.4** Durch die Veröffentlichung dieses Positionspapiers möchten wir sicherstellen, dass die Belegschaft die Arbeit unserer Fraktion überprüfen und einfordern kann.

2. Arbeitszeitpolitik

- 2.1** Wir vertreten die gewerkschaftliche Position, dass die wöchentliche Grundarbeitszeit perspektivisch bei vollem Personalausgleich und Beibehaltung der individuellen Vergütung gesenkt werden muss. Wir werden unsere Gewerkschaft ver.di diesbezüglich in ihrer Tarifarbeit unterstützen und beraten.
- 2.2** Mehrarbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit vernichtet Arbeitsplätze und untergräbt erkämpfte Sozialstandards. Diese Position werden wir in der Betriebsratsarbeit genauso vertreten.
- 2.3** Schichtpläne sind stets auf Zumutbarkeit sowie Zweckmäßigkeit und Sinnhaftigkeit zu prüfen.



3. prekäre Beschäftigung

- 3.1** Wir vertreten neben der Position des Rechtes auf Teilzeit und Elternzeit vor allem auch ein bedingungsloses Rückkehrrecht aus der Teil- in die Vollzeit.
- 3.2** Sachgrundlose Befristung ist zu verurteilen und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu verhindern.
- 3.3** Praktika, ausgenommen Pflichtpraktika die z.B. für ein Studium nötig sind, zur Unterwanderung unserer Gehaltsstrukturen lehnen wir ab.
- 3.4** Wir sind gegen die Erweiterung der LAN-Einsatzdauer von 18 Monaten (per Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) durch neue Tarifverträge. Die gesetzliche Einsatzdauer ist nicht zu erweitern.
- 3.5** Das Konstrukt der „hauseigenen“ Leiharbeitsfirma Aviation Power lehnen wir ab.
- 3.6** Der missbräuchliche Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen ist zu verhindern.

4. Azubis und junge Beschäftigte

- 4.1.** Wir unterstützen die ver.di Forderung der Übernahme aller Azubis (unbefristete Festeinstellung).
- 4.2** Wir fordern vom Arbeitgeber die bestmögliche Unterstützung in sozialen Angelegenheiten wie zum Beispiel der Wohnungssuche und bieten auch als Betriebsrat unsere Unterstützung an.
- 4.3** Wir unterstützen die JAV mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln in Ihrer Tätigkeit.
- 4.4** Wir sind gegen eine Schlechterstellung von Auslernern gegenüber langfristig Beschäftigten. Generell sind jegliche Kompensationsgeschäfte zur Bestandssicherung zu Lasten junger Beschäftigter abzulehnen.



5. Demografischer Wandel

- 5.1** Unsere Gesellschaft befindet sich im Wandel. Auch bei Lufthansa findet ein Generationswechsel statt. Wir fordern, als Arbeitnehmervertreter hier einbezogen zu werden und mitgestalten zu können.
- 5.2** Altersgerechtes Arbeiten muss einen höheren Stellenwert im Gesundheitsmanagement erhalten.
- 5.3** Der Wissenstransfer von erfahrenen zu jüngeren Mitarbeitern, muss unterstützt werden und einen angemessenen Raum erhalten.
- 5.4** Vermeintliche Interessengegensätze vom jüngeren und älteren Teil der Belegschaft müssen hinterfragt und konstruktiv gelöst werden.

6. Digitalisierung

- 6.1** Im Zuge der Digitalisierung entstehen neue Jobs, für viele Erwerbstätige verändern sich Arbeitsinhalte grundlegend, auch werden bisher gefragte Fähigkeiten und Kenntnisse nicht selten obsolet. Angesichts dieser Verschiebungen, im qualifikatorischen Gefüge der Arbeitsgesellschaft, müssen die Bemühungen in der Aus- und Weiterbildung, intensiviert werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sichern und die Beschäftigungschancen des Wandels nutzen zu können.
- 6.2** Wir werden als Arbeitnehmervertretung den Prozess der Digitalisierung sowohl kritisch als auch konstruktiv begleiten.
- 6.3** Wir fordern die soziale Verantwortung des Arbeitgebers für den Erhalt unser Arbeitsplätze.
- 6.4** In Zeiten von elektronischer Arbeitszeiterfassung und „skype for business“ muss der Datenschutz der Beschäftigten mehr denn je Beachtung finden um den „gläsernen Mitarbeiter“ zu verhindern.



7. AT

- 7.1** Wir fordern auch für AT-Beschäftigte faire Arbeitsbedingungen (Gehaltsentwicklung, Arbeitszeitsouveränität/Homeoffice, Beurteilungen).
- 7.2** Wir sind der Meinung dass jeder AT Mitarbeiter ein Rückkehrrecht in den Tarif haben muss.
- 7.3** Außerdem fordern wir, den Kündigungsschutz (nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit) analog dem MTV wieder in die AT Verträge mit aufzunehmen.

8. Standortsicherung

- 8.1** Der Standort Hamburg soll mindestens in seiner jetzigen Größe (hinsichtlich Anzahl der Beschäftigten), speziell angesichts Outsourcing und Wachstum der Beteiligungen außerhalb Deutschlands, ohne Forderung nach Zugeständnissen der Belegschaft gesichert werden.
- 8.2** Investitionen in den Standort sind zu befürworten und im Hinblick auf viele Gebäude und Maschinen auch mehr als notwendig. Diese Investitionen dienen allerdings vor Allem dazu, dass der Betrieb weiterhin produzieren und Gewinn erwirtschaften kann. Daher sind die Investitionen auch alleinig vom Arbeitgeber zu tragen und nicht mit Gegenleistungen der Beschäftigten zu verknüpfen.