

2018

210

powered by ver.di

Leserbrief der Geschäftsleitung

Nach unserer letzten Ausgabe meldete sich unser Arbeitgeber zu unserem Equal-Pay-Artikel...

Was ist los bei PD VIP?

Kapazitätsengpass oder
strukturelles Problem?

Organisationswahlen

Wahlen in ver.di - Der Startschuss für die nächsten 4 Jahre

Aufsichtsratsinfo

Infos aus den Aufsichtsräten der LHT & der DLH

Rätsel & vieles mehr

Euch erwarten wieder ein Rätsel und weitere Themen.

Leiharbeit



IMPRESSUM

Redaktionsmitglieder:

Martin Schoenewolf
Martina Knödler
Carsten Buck
Taro Tatura
Maika Vahl

Redaktionsschluss:

23.07.2018

Kontakt:

redaktion@zone210.de

V.i.S.d.P.:

Domenico Perroni
ver.di Fachbereich
Verkehr
Fachgruppe Luftverkehr
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Coverfoto:

© Marvin Steglich

www.zone210.de

Liebe Kolleg*innen,

ihr mögt Euch an die letzte Ausgabe der zone210 erinnern, in der wir über das Thema Equal Pay berichteten. Kurz nach dem Erscheinen der Ausgabe wurde uns von der Geschäftsleitung per mail mitgeteilt, dass der Inhalt ein nicht gesetzeskonformes Verhalten der LHT in dieser Angelegenheit impliziere. Die Antwort der zone210 Redaktion war selbstverständlich selbstkritisch und es wurde von uns klargestellt, dass dies nicht unsere Absicht war. Der Artikel war als neutrale Hilfestellung für unsere LAN Kolleg*innen verfasst.

Nun haben sich allerdings einige LAN bei der Redaktion gemeldet, die nachweislich nicht nach geltendem Recht bei ihrem Arbeitgeber, einer Leihfirma mit Beteiligung der LHT, bezahlt werden. Nach etwas genauem Hinsehen war es bis jetzt die einzige Firma, die ihre Mitarbeiter*innen durch unklares Verhalten und mit Ausflüchten hingehalten hat.

Es scheint, als wenn wir vielleicht unbewusst, vielleicht auch mit etwas phantasievoller Vorahnung, auf einen wunden Punkt bei der Bezahlung gemäß geltendem Recht gestoßen sind. Selbstverständlich wird den betroffenen Mitarbeiter*innen von der tarifführenden Gewerkschaft ver.di, den Vertrauensleuten und von der Redaktion der zone210 geholfen, ihre Rechte durchzusetzen. Übrigens hat sich, entgegen anderslautender Zusagen, die bearbeitende Personalabteilung bisher nicht als besonders hilfreich entpuppt. Es gab eher sehr zurückhaltende Reaktionen bei Anfragen von LAN Mitarbeitern.

Deshalb erneut an dieser Stelle der Hinweis an alle LAN Kolleg*innen; Überprüft Eure Lohnabrechnungen auf korrekte Bezahlung und Erfüllung der gesetzlichen Bestimmungen.

Informationen zu diesem Thema findet Ihr auf www.zone210.de und gern auch bei der Redaktion unter redaktion@zone210.de.

Beste Grüße, eure Redaktion

Nach der Wahl ist vor der Wahl

Nun ist es also Vollbracht. Eine neue Amtszeit hat begonnen, der Betriebsrat (BR) wurde gewählt und stellt sich für die kommenden vier Amtsjahre auf.

Ein heißer, bis auf wenige Ausnahmen, fairer Wahlkampf hat die Wahl eingeleitet. An 7 Tagen wurde auf der Werft in Hamburg, in 11 verschiedenen Wahllokalen, die Stimmabgabe durchgeführt.

Ein großer logistischer Aufwand, um die Wahlurnen möglichst dicht an die Arbeitsplätze der Wähler*innen zu tragen, der sich nur bedingt gelohnt hat.

Es wurden lediglich 3810 Stimmen, inklusive der eingegangenen Briefwahlstimmen abgegeben. 39 Kolleg*innen war es wichtig ihre Stimmzettel durch Kritzeleien oder irgendwie anders ungültig zu machen. Eine Wahlbeteiligung von ca. 47,7% spiegelt die Gleichgültigkeit der Mitarbeiterschaft bestens wider. Schade, wo doch bekanntermaßen jede Stimme zählt.

Sind es große Themen, wie die Schließung einer kompletten Abteilung oder der Stellenabbau einer Business Unit, schreit die gesamte Belegschaft nach einem funktionierenden und starken Betriebsrat. Kommt es zur Wahl,

haben mehr als die Hälfte kein Interesse den BR zu wählen. Schade und sehr ungeschickt, denn auch in der vor uns liegenden Amtszeit, wird ein starker, von den Kolleg*innen gefestigter Betriebsrat benötigt, um den Angriffen auf die Rechte und Freiheiten von uns allen gemeinsam entgegenzutreten. Natürlich sind eine große Anzahl von verschiedenen Listen nicht gerade motivierend für die Wähler*innen, allerdings ist die Bandbreite der verschiedenen Wahlprogramme so auch groß und jeder sollte sich irgendwo wiederfinden.

Jedenfalls werden die kommenden Jahre wieder spannend und ihr könnt den frisch konstituierten Betriebsrat an seiner Arbeit messen.

Eins ist sicher, in vier Jahren geht der Zirkus auf jeden Fall wieder von vorne los...



Rätsel

Das Rätsel gehört seit unserer ersten Ausgabe immer dazu. In der letzten zone210 hatten wir Sudoku für euch und natürlich gibt es auch einen Gewinner. Das Los hat entschieden und unter allen richtigen Einsendungen wurde Till Gallas von T/CE432 als Gewinner gezogen. Herzlichen Glückwunsch Till! In dieser Ausgabe wollen wir mal wieder Euer Wissen abfragen. Wann wurde in welchem Land das Frauenwahlrecht eingeführt? Wenn Ihr bei jedem Land das Richtige Jahr und den dazugehörigen Buchstaben wählt kommt ihr zum gesuchten Lösungswort.

Viel Erfolg!



Frauenwahlrecht - Ein kleines Quiz																				
In welchen Ländern wurde wann das Frauenwahlrecht eingeführt?																				
1	Großbritannien		2	Schweiz		3	Japan		4	Belgien		5	Neuseeland		6	Australien		7	Frankreich	
	1919	K		1949	H		1917	S		1910	F		1893	I		1908	G		1909	H
	1820	N		1971	E		1927	V		1928	G		1919	K		1920	H		1912	L
	1929	E		1975	V		1937	C		1930	H		1925	H		1936	A		1936	F
	1930	V		1990	G		1947	R		1948	D		1950	A		1947	J		1944	R
8	Finnland		9	Norwegen		10	Saudi Arabien		11	Deutschland		12	Kuwait		13	Russland		14	Kanada	
	1906	I		1913	L		1990	W		1918	F		1950	B		1905	U		1918	D
	1918	D		1923	K		1995	M		1930	I		1984	S		1917	S		1920	T
	1938	R		1933	O		2011	O		1950	M		1997	U		1919	K		1930	I
	1946	B		1943	A		2015	L		1970	Z		2005	E		1990	P		1948	V

Die Buchstaben von 1 bis 14 ergeben das Lösungswort!

PD-esaster

PD Engine

Die ersten Resümees, in Form von nicht erreichbarem Ergebnis, haben gezeigt, dass ein schmerzlich verhandelter Korridor des Manteltarifvertrages plus eine Betriebsvereinbarung bei PD Engine (PD Eng), keinesfalls die gewünschten Effekte eingebracht haben. Trotz Arbeitszeiterhöhung, Lohnkürzungen, Schichtzulagenabkauf, Absenkung der Schichtprozente und in vielen Bereichen die Einführung des 3 Schichtbetriebes um nur die gravierendsten Punkte zu nennen.

Man munkelt schon länger, wie auch in anderen Betrieben: viel hilft nicht immer viel.

Blicken wir jetzt zurück, müssen wir feststellen, es lief sogar mal besser. Viel besser. Das Ergebnis von PD Eng ist zum Problemthema geworden.

WT Plus, die verhandelte Ergebnisbeteiligung, wird es für die KollegInnen nicht geben, denn wie der Name schon sagt, die Ergebnisbeteiligung ist vom Ergebnis abhängig. So haben die KollegInnen zwar extrem viel an Zeit und Lohn abgegeben, bekommen dafür aber nicht viel zurück. Bei der letzten Betriebsversammlung hat dann sogar Herr Schulthess eingeräumt, dass bei der PD Eng Fehler gemacht wurden.

Zumindest hat man jetzt die ca. 79 Schichtpläne, die am Bedarf von Produktion und KollegInnen vorbei ausgeschüttet wurden, etwas optimiert.

Damit das schlechte Ergebnis bei PD Eng nicht ganz so schlecht bleibt, gibt es ein neues Ziel. 7 Motoren zusätzlich sollen noch bis zum Jahresende inhouse geschafft werden. Das wurde zumindest unter dem Motto: „Jeder Motor mehr hilft“ angekündigt.

Unter diesem Titel wurde der Belegschaft auch mitgeteilt, wie man sich das Ganze vorstellt. Es gibt mehrere sogenannte „Maßnahmen zur Förderung der Ergebnissicherung“. z.B. einen 500,- € Einkaufsgutschein für jeden Mitarbeiter aus dem produktiven Bereich, als Belohnung quasi. Natürlich nur dann, wenn das neue Ziel von 7 Motoren on top erreicht wird! Wie genau dies erreicht werden kann, bleibt dem Einzelnen Mitarbeiter völlig unklar.

Außerdem gibt es einen neuen Vorschlag zur monatlichen Auszahlung von Plusstunden!

Ja, richtig gelesen: Plusstunden. Hier ist explizit nicht nur mehr die Rede von MAZ.

In Informationsrunden wurde auch dieses Vorgehen der Belegschaft mitgeteilt.

Mit dem Betriebsrat und der Gewerkschaft wurde zu diesem Thema übrigens nichts geklärt oder gar verhandelt.

Wie in letzter Zeit öfter zu beobachten ist, stürmt der Arbeitgeber, ohne jede Beteiligung der Mitbestimmung und ohne die Gewerkschaft einzubeziehen los und greift durch Kommunikation in Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ein.

Diese sogenannten Maßnahmen können nur als erneuter Angriff auf Arbeitszeit und Lohn verstanden werden.

Eine Auszahlung von Plusstunden ist kein Mittel zur Belohnung, sondern ein Mittel, die 6 Tage Woche zu etablieren und zwar möglichst kostensparend für den Arbeitgeber.

Ein 500,- € Einkaufsgutschein als „Belohnung“ ist kein Geld aufs Konto und ebenfalls kein Wert für die Rente.

Eine „Belohnung“ für ein Ziel, von dem man nicht weiß, wie es erreicht werden soll und ob es überhaupt erreicht werden kann, ist bestenfalls ein Köder.

Man kann also getrost sagen, dass die Maßnahmen der letzten Jahre nicht greifen, um die Menge an Arbeit in den Griff zu bekommen ohne den Kundenstamm zu beschädigen.

Die Diskussion um Motivation muss erstens mit den KollegInnen geführt werden, und zweitens muss die Absprache für ein neu gesetztes Jahresziel in eine ganz andere Richtung gehen:

Lohnerhöhung, Arbeitszeitverkürzung, Personalaufbau!

Das kann die einzige Forderung sein und ist in der aktuellen Situation bei PD Eng auch keinesfalls vermessen. Die PD brummt, die Arbeit ist kaum zu schaffen, viel Flexibilität bietet eine 39,5 Std Woche sowieso nicht mehr.

Aber wenn genau diese Flexibilität jetzt vom Arbeitgeber eingefordert wird, dann muss es auch mal etwas für die Mitarbeiter zurückgeben. Bleibt noch zu erwähnen, dass diese ganze Diskussion uns alle angeht und nicht nur eine PD Engine.

PD Components

In der PD Com z.B. brummt das Geschäft ebenfalls und die Leitung hat zwischendurch mal einfach 200,- € Einkaufsgutscheine für Samstagarbeit verteilt. Im Unterschied zur PD Eng, bekommt man hier einen Gutschein für die reine Anwesenheit. Dafür müssen zu den 37,5h in der Woche noch 7,5h am Samstag geleistet werden. Ein Abbau der dabei geleisteten Stunden soll später stattfinden.

Das Geschäft läuft prima, aber auch hier sind die Ideen zur Motivation zu Mehrarbeit abenteuerlich bis illegal, denn so ein Gutschein soll, laut Kommunikation in den Betrieb, die MAZ und den F-Tag für einen Samstag ersetzen.

Zeitgleich hat der Arbeitgeber bei verdi angefragt, einen Arbeitszeitkorridor mit Lohnausgleich zu verhandeln,

parallel sei der Personalaufbau schon geplant. Dieser Korridor soll erstmal sechs Monate, mit Optionen auf eine Verlängerung, gelebt werden. Nach Ablauf der ersten sechs Monate, werden die bis dahin neu besetzten und geschaffenen Stellen gezählt und wenn die Abteilung ihr versprochenes Ziel erreicht hat, kann über eine Verlängerung geredet werden. So die Idee.

Der Arbeitszeitkorridor wurde am 20.7.18 zwischen ver.di und dem Arbeitgeber verhandelt.

Dieser beinhaltet Arbeitszeiterhöhung auf 40 Std./Woche bei vollem Lohnausgleich (ca. 6,67% mehr für diesen Zeitraum). Es bedeutet im Detail, jeder Arbeitstag hat eine halbe Stunde mehr, also netto 8,0 Stunden. Dies gilt dann natürlich ebenfalls für Krankheits-, Urlaubs- und Ausgleichstage.

Außerdem hat die Leitung der PD COM einen Personalaufbau von derzeit 1027 BJ auf mindestens 1150 BJ zugesagt. Dazu gehört natürlich auch die Übernahme von Fremdpersonal in Eigenpersonal.

Weitere Details aus dem Vertrag:

Investitionsprojekt "Neubau Hydraulik" am Standort HAM
Investitionsprojekt "Powershop" am Standort HAM

Auszahlung von MAZ Stunden am Ende des nächsten Bezugszeitraums (31.12.2018)

Eine Anmerkung zum Schluss, so ein Arbeitszeitkorridor ist zeitlich beschränkt, d.h. nach Ablauf einer gewissen Frist geht sowohl die Arbeitszeit, als auch die Vergütung wieder auf die Ausgangswerte zurück.

Ver.di hat natürlich nicht nur für PD Com verhandelt, sondern auch die Situation bei PD Engine mit auf den Verhandlungstisch gelegt. Ein so offensichtliches Ungleichgewicht in zwei PDs ruft nach betrieblichem Unfrieden. An dieser Stelle zeigte sich der Arbeitgeber stark unterkühlt und war zu keinerlei Zugeständnissen bereit.

Fazit

Zusammengefasst kann man sagen, wir haben zwei ähnliche Situationen in zwei PDs. Beide haben zu wenig Personal für die anstehenden Aufträge und wahrscheinlich haben beide auch ein strukturelles und infrastrukturelles Problem diese Menge an Arbeit zu bewältigen. Beide PDs wollen für einen bestimmten Zeitraum, Arbeitszeiterhöhung und Flexibilität über die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen hinaus.

Aber die eine PD bekommt dafür zumindest den Lohnausgleich die Andere PD bekommt dafür fragwürdige Gutscheine. Vielleicht.

Das ist nicht in unserem Sinne. Wir sind solidarisch miteinander. Wenn der Arbeitgeber den Boom an Arbeit und die Auftragslage bei PD Eng noch irgendwie in eine positive Richtung drehen will, muss er sich eine angemessene Entlohnung für die gewünschte Flexibilität überlegen. Andernfalls darf es auch bei PD Com keine weiteren Zugeständnisse mehr geben.

ver.di Organisationswahlen

Am 28.06.2018 fanden in der Kantine 1 die Organisationswahlen der Gewerkschaft ver.di statt. Dabei wurden alle ehrenamtlichen Ämter sowie die Delegationen in überörtliche Gremien und Konferenzen bzw. Kongresse besetzt.

Ein wichtiger Punkt war die Wahl der Vertrauensleute sowie die Wahl des Sprechers der Vertrauensleute und seiner beiden Stellvertreter. (nächste Seite)

Aufgrund des Verhaltens einzelner Listen in den vorangegangenen Wahlkämpfen sind einige Vertrauensleute nicht wieder gewählt worden. Es ist einfach nicht vereinbar, im Wahlkampf für innerbetriebliche Ämter, die Organisation ver.di und ihre Vertreter massiv anzugreifen bzw. gegen sie zu agieren und danach wieder Ehrenämter innerhalb ihrer Struktur wahrnehmen zu wollen. Dies wurde sowohl von den hauptamtlichen Vertretern, als auch von den anwesenden Mitgliedern, deutlich gemacht.



Trotzdem ist jeder herzlich willkommen, der für ver.di und für die Stärkung der Mitbestimmung kämpft.

Weiterhin wurden die Delegierten für die Fachbereichs- und Fachgruppenvorstände, sowohl auf Landes-, als auch auf Bundesebene, den Landesbezirksvorstand sowie zu überörtlichen Ausschüssen, wie den Landesarbeiter*innen-ausschuss gewählt. Genauso die Entsandten zu den einzelnen Kongressen und Konferenzen.

Die zone210 Redaktion wünscht allen Mandatsträgern viel Kraft und Erfolg für die nächsten 4 Jahre.

Die neuen Sprecher

Liebe Kolleg*innen,

im Zuge der Organisationswahlen der Gewerkschaft ver.di (siehe vorherige Seite) sind wir als neues Sprechertrio gewählt worden.

Wir bedanken uns bei dem bisherigen Sprecher Klaus Winkler und seinen Stellvertretern Karin van Hall und Dietmar Döring für ihren Einsatz, ihr Engagement und die geleistete Arbeit. Genauso bedanken wir uns für das entgegengebrachte Vertrauen der Mitglieder. Wir werden alles tun, um dieser Aufgabe gerecht zu werden.

In den nächsten Jahren stehen die Aufsichtsratswahlen der LHT, die nächste Tarifrunde und zum Abschluss der Amtszeit wieder die Betriebsratswahlen auf der Agenda. Daneben gibt es immer wieder aktuelle Themen wie z.B. die Versetzungen der T/ZO Kolleg*innen sowie der

Arbeitszeitkorridor bei T/CE. Hier werden wir, entsprechend der gewerkschaftlichen Richtlinien, die Interessen der Betroffenen Kolleg*innen vertreten.

Wir als Sprecher werden dabei als Team agieren und eng mit den Vertrauensleuten zusammen arbeiten.

Wir wollen die Themen, welche den Kolleg*innen wichtig sind, vernünftig bewegen und nicht uns selbst profilieren. Daher sehen wir uns auch nur als einen Teil der Gemeinschaft, die unsere Gewerkschaft mit ihren Gremien, Ehrenämtern und den Mitgliedern bildet.

Wir wünschen allen neu gewählten und wieder bestätigten Vertrauensleuten sowie den in die übergeordneten Gremien entsandten, viel Erfolg bei Ihrer Arbeit und freuen uns auf die Zusammenarbeit in den nächsten 4 Jahren.



Von Links nach Rechts: Mike Mannes (stellv. Sprecher der Vertrauensleute), Martin Schoenewolf (Sprecher der Vertrauensleute), Carsten Buck (stellv. Sprecher der Vertrauensleute)

Foto: Taro Tatura

Was ist los bei VIP?

Die Geschäftsleitung ist auf den Betriebsrat (BR) und die MitarbeiterInnen von PD VIP zugegangen, um einen Personalabbau bei PD VIP vorzustellen.

Genau genommen läuft dieser Personalabbau von 70 MitarbeiterInnen in der Produktion (also T/ZO 3 und T/ZO4) schon lange, wurde aber erst am 28.5.2018 konkret dem Betriebsrat vorgestellt.

In den Folgewochen ist der Arbeitgeber (AG) mit dieser Vorstellung an die Kolleginnen und Kollegen getreten.

Es gibt wohl einen sogenannten Personalüberhang in der PD VIP von 70 MitarbeiterInnen. Dies scheint ein strukturelles Problem zu sein. Wie dieses zustande kommen konnte und wer dafür verantwortlich ist, sind zwei von vielen unbeantworteten Fragen.

Dafür hat der AG aber schon konkrete Vorstellungen, wie PD VIP diese 70 MitarbeiterInnen abbauen soll. Denn PD COM sucht dringend dauerhaftes Personal. Hier tun sich 70 offene Stellen auf, nur für die KollegInnen von PD VIP (insgesamt will PD COM weitaus mehr Stellen besetzen).

Seit Ende letzten Jahres wird den KollegInnen angeboten, dass sie dauerhaft zu PD COM wechseln können.

Soweit, so freiwillig.

Jetzt ist man aber vor die KollegInnen getreten, um anzukündigen in das Direktionsrecht überzugehen, sollten sich in den nächsten 4 Wochen nicht genug Freiwillige finden (Stand Ende Juni). Denn es geht ihnen nicht schnell genug. Einen Monat sollen jetzt alle nochmal überlegen dürfen. Dann ist aber Schluss. Dann macht der AG von seinem Direktionsrecht Gebrauch.

Die Bedingungen und Konditionen hierfür sind unklar. Das wäre etwas, was der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat verhandeln will.

Die Stellenangebote jedoch sind klar, alle Vergütungsgruppe 3B (SF2). Das ist aber kein Problem. Wer zurzeit bei PD VIP eine höhere Qualifikation hat und somit auch eine höhere Lohngruppe (z.B. 3E), der kann sich trotzdem gerne melden. Der Lohn wird dann halt nach und nach abgeschmolzen. Soweit die Erklärungen der Geschäftsleitung vor den KollegInnen.

Die Diskussionen vieler KollegInnen zum Thema ATZ, wurden hier nicht aufgenommen. Obwohl der Altersdurchschnitt bei der PD VIP unvergleichlich hoch ist. Anscheinend kein passender Beitrag.

Auch die Vorschläge aus der Belegschaft für Teilzeit mit

Rückkehrrecht oder Sabbatjahr wurden bisher nicht gehört.

Da bleibt am Schluss bei vielen einfach nur die Frage, worum es denn hier eigentlich geht.

Was bei diesen Veranstaltungen allerdings auch noch thematisiert wurde und was als Stressfaktor seit Wochen nebenbei schwingt, ist ein temporäres Einlastungsloch bei PD VIP.

Es wurden den MitarbeiterInnen Vorschläge unterbreitet, sich für längere Zeit auf andere Stationen (FRA und MUC) in andere PDs wie z.B. PD Engine oder in andere Unternehmen wie LTLS oder Airbus versetzen zu lassen. Um den Blumenstrauß an Maßnahmen noch unübersichtlicher zu gestalten, hat man bei diesen Veranstaltungen auch noch das Thema Verhandlungen zum Zeitkonto mit reingeworfen. Dies bedeutet wohl, dass man über die Betriebsvereinbarung Flex AZ hinaus, einen erweiterten Zugriff auf die Zeitkonten der Kolleginnen verhandeln möchte.

Weiterhin wurden Angebote für den festen Wechsel in die PD COM (vorwiegend Geräteüberholungen) gemacht. Die Begeisterung der betroffenen KollegInnen hielt sich in Grenzen.

Halt, Stop liebe Herrschaften der Geschäftsleitung, es gibt die Mitbestimmung, mit anderen Worten, in diesem Fall den Betriebsrat. Es wurde zwar bei den Präsentationen immer erwähnt, dass in Zusammenarbeit mit BR und MitarbeiterInnen gehandelt wird, der unterschwellige Druck, der auf die Kollegen und Kolleginnen ausgeübt wird, bleibt jedoch.

Fakt ist: der Hamburger Betriebsrat hat eine Arbeitsgruppe beauftragt, für die gerechte und ordnungsgemäße Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen und darüber hinaus Verhandlungen zu führen, ob und wie ein Personalabbau umgesetzt werden darf. Den zeitlichen Rahmen bestimmt nicht allein die Geschäftsleitung, der wird sich durch die qualitative Zusammenarbeit ergeben.

Natürlich, und das steht über allem, verhandelt der Betriebsrat hier für die KollegInnen der PD VIP. Das heißt, die Bedürfnisse, Bedenken und Grenzen der KollegInnen werden immer mitgenommen.

Die VertreterInnen aus der Arbeitsgruppe waren nicht nur bei jeder Veranstaltung der Geschäftsleitung dabei, sondern werden auch jetzt öfter Vor Ort auftauchen um mit euch zu reden.

Wir bleiben am Ball!

ver.di im neuen Betriebsrat

Am 18.4.2018 wurde von euch der neue Betriebsrat gewählt. Vielen Dank allen Wähler*innen!

Die ver.di Liste konnte wieder die meisten Mandate für sich gewinnen.

Liste 1 - ver.di:	9 Mandate
Liste 2 - g-vb:	7 Mandate
Liste 3 - vlt:	2 Mandate
Liste 4:- AUB	0 Mandate
Liste 5 - Bündnis Technik:	7 Mandate
Liste 6 - Vb Nord:	6 Mandate
Liste 7 - Betriebliche Liste:	4 Mandate

Viele Listen, viele Probleme.

Einen starken Betriebsrat, in dem alle zusammenarbeiten, aufzustellen ist unter diesen Gegebenheiten keine leichte Aufgabe.

Wir haben uns mit einem Großteil der gewählten Listen und Betriebsratsmitglieder zusammengesetzt und lange daran diskutiert, wie wir uns aufstellen können.

In dieser Diskussion war für uns als ver.di Liste wichtig,

dass wir unser Programm, mit dem wir zur Wahl angetreten sind, in unserer Betriebsratsarbeit unterbringen können und hier keine Abstriche machen. Dies ist weiterhin unsere oberste Priorität.

Außerdem sind wir als ver.di Liste in allen Ausschüssen für euch vertreten, sowohl in HAM als auch überörtlich.

Die Grundstruktur steht.

Natürlich folgen jetzt noch viele Umsetzungen, die insbesondere den Kontakt zu euch und die Transparenz unserer Arbeit sicherstellen sollen. Obwohl wir all unsere zur Verfügung stehenden Ressourcen und Kräfte seit Beginn der Amtsperiode einsetzen, sei es uns verziehen, dass wir noch nicht ganz fertig sind.

Sobald wir auch diesen Teil präsentieren können, hört ihr von uns.

Es bleibt noch hinzuzufügen, dass auch die Vertrauensleute neu gewählt wurden und wir somit in allen Bereichen neu und stark für euch aufgestellt sind. Für uns als Liste der Gewerkschaft sind diese Strukturen grundlegende Voraussetzung für eine starke Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit.

Hier sind Eure Kolleg*innen der ver.di Liste mit ihren Hauptaufgaben:



Stefan Reinholdt

Betriebsratsvorsitzender



Maike Vahl

Personalausschuss (PA)
Arbeitsschutz- und Bauausschuss (ABA)
Konzernausschuss
Chancengleichheit (KA Chance)



Taro Tatura

Berufsbildungsausschuss (BBA)
1. Stellv. Vorsitzender
Gesamt-Berufsbildungsausschuss (G-BBA)
Sozialausschuss (SozA)
JAV Verbindung



Klaus Winkler

Personalausschuss (PA)



Michael Barden

Arbeitszeitausschuss (AZA)
Entgeltausschuss (EA)
Impulse Ausschuss (IA)
Konzern AG Ermäßigtes Fliegen



Torsten Meyer

Arbeitsschutz- und Bauausschuss
(ABA) / 1. Stellv. Vorsitzender
Gesamtbetriebsrat (GBR)
Technik-Konzernbetriebsrat (T-KBR) /
2. Stellv. Vorsitzender
Gesamt-Arbeits- und Gesundheitsau-
sschuss (GAG) / Vorsitzender
Konzern Berufs- und Arbeitskleidung-
sausschuss (BASK) / Vorsitzender
New Work Gesundheitsmanagement
Konzern AG Ermäßigtes Fliegen



Markus Rauße

Arbeitszeitausschuss (AZA)
Vorsitzender



Andreas Gallinger

EDV-Ausschuss
Entgeltausschuss (EA)
Gesamt-EDV-Ausschuss (G-EDV)
Vorsitzender
Wirtschaftsausschuss (Wia)
Vorsitzender



Susanne Harden

Berufsbildungsausschuss (BBA)
Vorsitzende

Konstituierung vom Konzern-AR

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Am 8. Mai hat sich im Anschluss der Lufthansa Hauptversammlung der neu gewählte Aufsichtsrat konstituiert. Auf der Hauptversammlung wurden die Aufsichtsratsmitglieder der Kapitaleseite bestätigt bzw. beschlossen. Somit war der Konzernaufsichtsrat mit den erforderlichen 20 Personen, 10 auf der Arbeitnehmerseite und 10 auf der Kapitaleseite gewählt und vollständig.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind:

Arbeitnehmervertreter (AN)

Christine Behle (stellv. AR-Vorsitzende)

Christina Weber

Klaus Winkler

Alexander Behrens

Jörg Cebulla

Ilja Schulz

Christian Hirsch

Birgit Rohleder

Olivia Stelz

Dr. Benjamin Koch

Kapitaleseite (KS)

Dr. Karl-Ludwig Kley (AR-Vorsitzender)

Herbert Hainer

Carsten Knobel

Martin Koehler

Martina Merz

Michael Nilles

Monika Ribar

Miriam E. Sapiro

Stephan Sturm

Matthias Wissmann

Die Ausschüsse des Aufsichtsrats wurden wie folgt besetzt:

Vermittlungsausschuss nach §27 Abs.3 MitbestG

Dr. Kley, (AR-Vorsitzender)

Christine Behle, (stellv. AR-Vorsitzende)

Herbert Hainer und Ilja Schulz

In das Präsidium sind neben dem Vorsitzenden und der stellv. Vorsitzenden folgende Personen gewählt:

Herbert Hainer (KS)

Ilja Schulz (AN)

In den Prüfungsausschuss wurden Stephan Sturm als Vorsitzender sowie die Mitglieder Alexander Behrens, Jörg Cebulla, Monika Ribar und Christina Weber gewählt.

Der Nominierungsausschuss wird ausschließlich von der Kapitaleseite gestellt.

Mitglieder des Nominierungsausschusses sind Dr. Kley, (AR-Vorsitzender).

Weitere Mitglieder sind Herbert Hainer und Martin Koehler

Euer Klaus Winkler



Bericht aus dem LHT AR

Unsere Aufsichtsrätin Karin van Hall gab der zone210 wieder einen Einblick, was in dem Lufthansa Technik Konzern passiert.

Die Sitzung am 12.04.2018 hatte vorrangig den Jahresabschluss sowie einen Bericht zur Wirtschaftlichen Lage und der Personalentwicklung zum Inhalt.

Alle PD's haben das letzte Jahr positiv abgeschlossen, teilweise hauptsächlich durch das Ergebnis der ausländischen Standorte (z.B. PD Base Maintenance). Im ersten Halbjahr sind etliche Probleme wie der Personalmangel bei der Logistik (die PD COM kann dadurch nicht genug Geräte liefern) und bei der PD Engine (Schichtsysteme, Mangel an qualifizierten Personal, Materialversorgung, ...) ersichtlich.

Es wurde das Ergebnis der Lufthansa Technik vorgestellt, auf dessen Grundlage die Ergebnisbeteiligung für das Geschäftsfeld Technik berechnet wird, die mit dem April Gehalt ausgezahlt wurde. Diese betrug 1.92% der individuellen Jahresgrundvergütung (siehe Kasten).

Des Weiteren wurden drei Reserve Triebwerke der V2500 Familie für die germanwings gekauft.

Für die Geräte der Triebwerke der PW1100G/1500G wurde ein Lizenzvertrag mit Hamilton Sundstrand (UTC) vereinbart. Dieser sichert der LHT zu, einziger Anbieter für die Reparatur und Überholung dieser Geräte für die nächsten 8 Jahre zu sein. Dabei erhält die LHT Zugang zu sämtlichen technischen Dokumentationen. Alle Eigenentwicklungen, z.B. Reparaturverfahren, bleiben Eigentum der LHT, genauso wie die Kundenbindung durch die LHT erfolgt.

Frau Constanze Hufenbechers Vertrag wurde bis zum Januar 2024 verlängert

Gewinn- bzw. Ergebnisbeteiligung

Ergebnisbeteiligung Geschäftsfeld:

Adjusted EBIT-Marge des Geschäftsfeldes im Betrachtungsjahr	x	1,00 % der individuellen Jahresvergütung (€)	= Betrag in €
4 % (Zielwert)			

Die individuelle Jahresvergütung setzt sich aus dem Januargehalt des Folgejahres mal 13 sowie allen gezahlten Zulagen und Zuschlägen zusammen.

Für 2017 wurde eine Adjusted EBIT-Marge der LHT von 7,7% angegeben. Das ergibt eine Ergebnisbeteiligung von 1,925% der individuellen Grundvergütung.

Gewinnbeteiligung Konzern:

Adjusted EBIT-Marge des Konzerns im Betrachtungsjahr	x	0,90 % der durchschnittlichen Jahresvergütung (€)	= Festbetrag in €
4 % (Zielwert)			

Dies wird als einheitlicher Festbetrag ausgezahlt Die durchschnittliche Jahresvergütung ergibt sich aus der Summe der individuellen Jahresvergütungen aller Kolleg*innen (im Tariffeld Boden) geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter*innen.

Für 2017 wurde eine Adjusted EBIT-Marge des Konzerns von 8,4% angegeben. Das ergibt eine Ergebnisbeteiligung von 1,89% der durchschnittlichen Jahresvergütung. Dieser Betrag kann entweder als Barbetrag, oder im Wert von 122% des Barbetrages als Aktienpaket ausgezahlt werden. Dazu kommen noch darlehensfinanzierte Aktienprogramme.

Für 2017 sind das als Barbetrag 950,00€ und für das Aktienpaket 1.159€.

Quelle: Tarifvertrag Ergebnisbeteiligung für das Bodenpersonal (Fassung vom 01.01.2017)

Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer



Vertragsdaten

Titel	Vorname	Name	Ich möchte Mitglied werden ab
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0 1 2 0
Straße		Hausnummer	Geburtsdatum
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text"/>
Land/PLZ	Wohnort		Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
<input type="text"/>	<input type="text"/>		Staatsangehörigkeit
Telefon	E-Mail		<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter*in Beamter*in erwerbslos
 Angestellte*r Selbständige*r

Vollzeit Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

- Auszubildende*/Volontär*in/Referendar*in
 Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen) bis
 Praktikant*in Dual Studierende*r Sonstiges
 ich bin Meister*in/Techniker*in/Ingenieur*in

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

Straße Hausnummer

PLZ Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Lohn-/ Gehaltsgruppe Tätigkeits-/Berufsahre
Bruttoverdienst o. Besoldungsgruppe o. Lebensalterstufe

€

Monatsbeitrag in Euro

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

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von

bis

SEPA-Lastschriftmandat

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

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

BIC

IBAN

Ort, Datum und Unterschrift X

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Entrichtung meines Mitgliedsbeitrages im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren zu und willige in die Übermittlung der hierfür erforderlichen Daten zwischen meinem Arbeitgeber und ver.di ein. Diese Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft gegenüber ver.di oder meinem Arbeitgeber widerrufen.

Ort, Datum und Unterschrift X

Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an¹⁾ und nehme die **Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift X

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen