



powered by verdi





Aus der Redaktion

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

sicher ist Euch aufgefallen, dass diese Ausgabe etwas anders aussieht als gewohnt. Wir haben auf das übliche Foto von einem Flugzeug auf dem Deckblatt verzichtet um mit dem Slogan „LSG – not4sale“ noch einmal unseren Standpunkt zu verdeutlichen, dass die LSG genauso wie wir als LHT zum Konzern der Deutschen Lufthansa AG gehört und wir die Pläne des Vorstandes, diese Tochter zu verkaufen, ablehnen.

Die LSG (Lufthansa Service Gesellschaft) hat mit ihren weltweit ca. 35.000 Kolleg*innen mehr als schwere Zeiten durchgemacht und mit Lohnverzicht und weiteren Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen versucht, den Forderungen des Vorstandes gerecht zu werden. Und nun sollen sie, bei einem Gewinn 2018 von 115 Millionen Euro ohne wirtschaftliche Not, doch verkauft werden!

Der Konzernvorstand hat nicht nur eine Verpflichtung den Aktionären gegenüber, sondern zuallererst den Kolleg*innen in diesem Unternehmen. In unseren Augen wird er dieser nicht mehr gerecht und soll daher seine Position überdenken und sich dem Erhalt der Lufthansa als Aviation Konzern wie er zur Zeit besteht verpflichten.

In dieser Ausgabe findet ihr neben den Bericht aus dem Aufsichtsrat und einem Interview mit einem Kollegen von den Bodenverkehrsdiensten Hintergründe zu den Tarifverträgen sowie kritische Auseinandersetzungen mit den Themen New Work und "Das PROJEKT".

Viel Spaß beim Lesen!

IMPRESSUM

Redaktionsmitglieder:

Martin Schoenewolf
Martina Knödler
Carsten Buck
Taro Tatura
Maike Vahl

Redaktionsschluss:

13.06.2019

Kontakt:

redaktion@zone210.de

V.i.S.d.P.:

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



Hier geht's um Kohle!

Scheinbar automatisch gab es im April und im Mai bei der Vergütung einen erheblichen Teil mehr Geld, doch wo kommt das her?

Unsere Vergütung ist, genauso wie die Sonderzahlung und vieles weitere mehr, in Tarifverträgen geregelt.

Der Wichtigste ist dabei der Manteltarifvertrag, in diesem sind die Wochenarbeitszeit, die Pausenzeiten, der Urlaubsanspruch, das Urlaubsgeld (ausgezahlt mit der Mai Vergütung) und die Zuschüsse zu diesem, Sonderurlaube (z.B. 2 Tage bei Umzug, 3 Tage bei der Geburt von Kindern, etc.) und vieles mehr geregelt. Dieser Tarifvertrag, auch MTV genannt, gilt nicht nur für die Lufthansa Technik, sondern für alle anderen Gesellschaften der DLH AG, die nicht zum fliegenden Personal zählen. Dieser MTV wird auch als Konzernklammer bezeichnet. Damit wären, wenn dieser gekündigt und neu verhandelt werden muss, entsprechend alle Boden Mitarbeiter*innen betroffen und auch arbeitskampffähig.

Ein weiterer wichtiger Tarifvertrag ist der Vergütungstarifvertrag (VTV) in Kombination mit dem Tarifvertrag Vergütungssystem (TVVS). Der VTV wird nur für kurze Zeit abgeschlossen und beinhaltet die Lohn Tabelle und deren Erhöhung, zuletzt 2,8% zum 01.05.2019. Der TVVS regelt, welche Tätigkeit welcher Lohngruppe zugeordnet wird, z.B. die Lohngruppe 3B dem Spezialfacharbeiter 2 und dem Senior Engine Mechanic. Weiterhin ist in dem VTV die Stufensteigerung, die man alle 2 Jahre erhält, geregelt. Der VTV wird ca. Mitte 2020 wieder verhandelt. Das ist dann die Chance, durch entsprechendes geschlossenes Auftreten als Belegschaft diesen so gut wie möglich abzuschließen. Während der Verhandlungen ist auf jeden Fall die Friedenspflicht außer Kraft, was uns Arbeitskampfmaßnahmen erlaubt.

Die Ergebnisbeteiligung für das Geschäftsfeld, ausgezahlt meist im April, sowie die Gewinnbeteiligung für den Konzern, entweder als Aktienpaket oder als Barbetrag im Oktober ausgezahlt, sind im Tarifvertrag Boden Ergebnisbeteiligung geregelt. Als letzter wichtiger Tarifvertrag, der sich mit Geld beschäftigt, muss der Tarifvertrag Rente Boden aufgeführt werden. Dieser regelt die Betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten der Konzerngesellschaften. Die ist inzwischen kein Standard mehr und gibt uns gerade bei der aktuellen Rentenpolitik eine zusätzliche Absicherung.

Dazu gibt es noch weitere Tarifverträge, die z.B. Rege-



lungen für den Bildungsfond, für das Bewältigen von Krisenfällen und Regelungen für die Altersteilzeit enthalten.

Alle diese Tarifverträge sind in der Vergangenheit erkämpft worden. Es liegt nun an uns, diese weiterhin zu sichern und an die sich ändernden Bedingungen anzupassen. Denn man muss auch in diesem Zusammenhang anführen, dass für den T/E Bereich etliche Regelungen aus diesen Tarifverträgen im Zuge von CHALLENGE, mit dem Hintergrund der Sicherung von Arbeitsplätzen, verschlechtert wurden, z.B. durch den Arbeitszeitkorridor mit 39.5/Woche ohne Lohnausgleich.

Da sich die äußeren Bedingungen geändert haben, muss man nun auch diese Themen angehen. Die ver.di Tariff Kommission steht dafür bereit, die Geschäftsleitung ist aufgefordert, sich mit an den Tisch zu setzen und die Rahmenbedingungen wieder vernünftig und zeitgemäß zu gestalten.

Bericht aus dem DLH AR

Klaus Winkler, Mitglied im Aufsichtsrat der DLH, stand der zone210 für ein Interview zu den letzten beiden Aufsichtsratssitzungen zur Verfügung.

Redaktion: Hallo Klaus, welche Themen habt ihr am 13. März im Aufsichtsrat behandelt?

Klaus: Wir hatten einiges auf der Tagesordnung (TO). Hervorzuheben ist sicherlich das Konzernergebnis 2018, die Neubestellung des VF und die Flugzeugbestellungen für die Langstrecke.

Redaktion: Was ist VF?

Klaus: VF steht für Vorstand Finanzen.

Redaktion: Danke. Na dann fang mal an.

Klaus: Ok, ich fange dann mit der Wiederbestellung des VF an. Wir haben den VF, Ulrik Svensson für den Zeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2022 verlängert. Dazu mussten alle Vorstandsmitglieder den Raum verlassen, Ausnahme war Carsten Spohr.

Redaktion: Ist das so üblich?

Klaus: Ja, bei Vorstandsangelegenheiten verlassen alle Vorstandsmitglieder den Raum.

Redaktion: Ok.

Klaus: Als weiteren Tagesordnungspunkt folgte die Bestellung von insgesamt 40 Langstreckenflugzeugen, jeweils 20 Boeing 787-9 und 20 A350-900. Mir persönlich gefällt die 787 besser, da keine Zapfluftabnahme an den Triebwerken erfolgt und somit das Risiko von sog. „Fume Events“ praktisch ausgeschlossen wird, das ist aber nur meine persönliche Meinung.

Weiterhin stand der Konzernabschluss für 2018 auf der TO. Vor der Genehmigung wurde die Prüfungsgesellschaft PwC (PricewaterhouseCoopers) eingeladen, die den Konzernabschluss erläuterten und Fragen zum Prüfbericht beantworteten. Bei einem Umsatz von 35,844 Mrd. Euro wurde ein Adjusted EBIT von 2,836 Mrd. Euro erwirtschaftet. Zum nachlesen im Lufthansa Geschäftsbericht 2018. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/fileadmin/downloads/de/finanzberichte/geschaeftsberichte/LH-GB-2018-d.pdf>

Redaktion: Erstmal vielen Dank für deine Ausführungen. Gibt es sonst noch Erwähnenswertes?

Klaus: In der Tat. Im Rahmen der Berichterstattung zur aktuellen Lage des Unternehmens, wurden von mir als Mitarbeiter der LHT und Arbeitnehmervertreter im



Foto: Taro Tatura

Aufsichtsrat, Fragen zum aktuellen Thema Line Maintenance gestellt, denn für mich ist die Notwendigkeit des Übergangs in die LH AG nicht nachvollziehbar.

Redaktion: Und bist Du mit den Antworten deiner Fragen zufrieden?

Klaus: Nein, die Antworten sind inhaltlich nicht ausreichend und ich bleibe am Ball.

Redaktion: Soweit zum März. Welche Themen wurden auf der Aufsichtsratssitzung am 06. Mai 2019 behandelt?

Klaus: Viele Themen waren nicht auf der Tagesordnung. Die Wichtigsten waren die Bestellung von Thorsten Dirks (Vorstandsvorsitzender Eurowings, Anmerkung der Redaktion) und die Vorbereitung zur später am Tag stattfindenden Hauptversammlung.

Wir haben Thorsten Dirks ab April 2020 bis 30. April 2023 wiederbestellt.

Redaktion: Ist eine Verlängerung nicht immer für 5 Jahre?

Klaus: Nein, es gibt keinen Automatismus, 5 Jahre ist das Maximum.

Wir haben auch Kritik an dem potenziellen Verkauf der LSG geäußert, aus Sicht der ver.di Vertreter ist es das falsche Signal.

Redaktion: Danke. Was habt ihr für die Hauptversammlung besprochen?

Klaus: Wir wurden informiert über die zu erwartende Anzahl der Aktionäre und die Themen die zu erwarten sind.

Redaktion: Vielen Dank!

Reinfahrt oder Reinformfall?

In der letzten Ausgabe der zone210 haben wir über die Kontingente der ausgegebenen Einfahrtsberechtigungen geschrieben. Wir haben mit diesem Bericht wohl in ein dickes Wespennest gestochen, was wir keinesfalls bedauern.

Es sind sehr viele Rückmeldungen, nicht nur von den Kolleg*innen gekommen, die unterschiedlicher nicht hätten sein können. Vorgesetzte haben sich beklagt, dass „Ihre Einfahrtsberechtigung“ jetzt plötzlich bei den Mitarbeitern rotieren soll.

Aus anderen Bereichen beklagen sich Mitarbeiter, dass Vorgesetzte immer noch lieber die Marke in der Schreibtischschublade liegen haben, als sie ihren Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen. Hier gibt es noch deutliches Verbesserungspotential. Genau das ist der Sinn solcher Berichte. Sie sollen Euch aufklären über gelebte Missstände hier im Unternehmen. Wer den Artikel noch einmal lesen möchte, findet ihn hier: www.zone210.de/archiv/3-2019

Was ist denn nun?

Was ist eigentlich los beim ver.di Kooperationspartner Vereinigung Luftfahrt (VL)?

Es gibt zwischen der Vereinigung Luftfahrt und der ver.di eine Absprache, die in vielen Punkten auf ein gutes Miteinander zielt und auch die Mitgliedschaft in der VL wurde aus gewerkschaftlicher Sicht gefördert, unterstützt und begrüßt.

Nun haben sich allerdings Teile des Hamburger Ortsverbandes der VL im vergangenen Jahr sowohl zur LHT Aufsichtsratswahl, als auch zur Betriebsratswahl, mit Menschen politischer Ausrichtung zusammengetan, die dem Bundesvorstand der VL missfielen.

Das ging so weit, dass Kooperationen mit z.B. dem Bündnis Technik entstanden, die vom Bundesvorstand schriftlich untersagt wurden. Der VL Bundesvorstand hat dies in einem Artikel in der VL Info aus dem Dezember letzten Jahres öffentlich gemacht.

Diese Ausgabe der VL Info ist aber durch den Hamburger Ortsverband nie verteilt worden. Es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass selbst die gemeinsame Namensnennung „Vereinigung Luftfahrt“ als Partner dieses ominösen Bündnisses zu unterbleiben hat. Diese eindeutige Haltung des Bundesvorstandes ist begrüßenswert und entspricht einer klaren Linie. Was allerdings die Hamburger VL-Kollegen überhaupt nicht davon abhielt, weiterhin das gelbe Logo in trauerer Zweisamkeit mit dem Logo des Bündnis Technik zu verbinden und damit für weitere Verwirrung zu sorgen.

Mit besonderer Dreistigkeit überboten wurde das Ganze jetzt noch durch die Behauptung, dass die Veröffentlichung des VL Bundesvorstandes von ver.di selbst verfasst worden sein soll.

So viel Fantasie kann auch nur jemand entwickeln, der sich bereits lange von der Realität verabschiedet hat.

Wir als ver.di distanzieren uns ausdrücklich von dem unsinnigen Handeln einiger Mitglieder des Ortsverbandes Hamburg der VL und möchten Euch, liebe Mitglieder, Kolleginnen und Kollegen, vor diesem Unfug schützen. Solltet ihr Fragen zu diesem oder auch zu anderen Themen haben, sprecht uns gern an.

Sicher ist: nur wo ver.di draufsteht ist auch ver.di drin und wir sind und bleiben Eure tarifführende Gewerkschaft.



New Work - Nur für wen?

Am 11. April 2019 kann man bei ebase lesen:

"Was brauchen Mitarbeiter für die Arbeit von morgen?"

Wie wollen wir bei Lufthansa Technik künftig arbeiten, damit wir Weltmarktführer bleiben und Weltklassearbeitgeber sind? Im Zukunftscontainer ist dafür jede Meinung gefragt

"Nur mit einer Teamleistung können wir es schaffen, Weltmarktführer zu bleiben und ein Weltklassearbeitgeber zu sein. Deshalb ist das Konzept des Zukunftscontainers eine tolle Idee. Er schafft zusätzlichen Raum für gemeinsames Gestalten und Raum zum Querdenken. Ich bin schon auf die Ergebnisse gespannt."

Antonio Schulthess, Personalvorstand bei Lufthansa Technik und Auftraggeber des Projektes "NewWork@LHT"

Man fragt sich immer öfter, ob die Geschäftsleitung jetzt komplett die Bodenhaftung und den Bezug zur realen Arbeitsweise in unserem Unternehmen verloren hat!? Ist das beabsichtigte Ignoranz zu gelebter Realität, oder Realitätsverlust?

Stichworte: Teamleistung, gemeinsames Gestalten, Zukunftscontainer, Querdenken, Weltklassearbeitgeber,

Die Idee von Teamleistung haben wir schon vor Jahrzehnten gelebt. Lange vor Privat ist Privat (zu finden in dem Sideletter der Betriebsvereinbarung (BV) Zukunft LHT „Präzisierung zu Netto Arbeitszeiterfassung“ vom 22.07.2016, Bezugnehmend auf die Betriebsvereinbarung Zukunft LHT Standort HAM vom 19.11.1999, worin darauf hingewiesen wird, dass „.... Bedürfniszeiten, wie z.B. der „Gang zur Toilette“....“ nicht vom Zeiterfassungssystem dokumentiert werden muss!) haben wir zu jeder Zeit freiwillig und ohne Belohnung täglich Prozesse optimiert und Lufthansa vorangetrieben. Wir haben sogar unsere Arbeits- und Pausenzeiten ohne das ewige An- und Abstempeln in Eigenverantwortung organisiert. Und es hat funktioniert! Das Rezept heißt „Vertrauen“, Teamarbeit auf Augenhöhe und dadurch Freude an der täglichen Arbeit, gute Bezahlung/Tarife und dadurch eine Teilhabe am Leben und an Familie!

Wir sind weit weg vom gemeinsamen Gestalten, wenn man die tägliche Kontrolle durch Vorgesetzte erlebt, ständig vor vollendete Tatsachen gestellt wird,

ständig prüfen muss, ob die Aussagen der Vorgesetzten richtig sind, merkt, dass Betriebsräte nicht mehr selbstverständlich in Entscheidungsprozesse mit der Geschäftsleitung (GL) eingebunden werden, sieht, dass Gewerkschaftliche Verhandlungen nur noch auf Erpressung basieren und es nicht mehr um die Frage geht, wie gehen wir als Lufthansa den besten gemeinsamen Weg.

Das Motto „Wir arbeiten an der Zukunft Mach mit!“ des Zukunftscontainers, könnte einen auf den Gedanken bringen, dass die Meinung von uns Mitarbeitern gewünscht ist und Ergebnisse ernsthaft in die Prozesse der Unternehmensstruktur aufgenommen werden. Aber wer in diesem Unternehmen die Augen offen hält und gut informiert ist der weiß, dass Mitarbeit und Team, Eigenverantwortung und Zukunftsgestaltung absolut nicht erwünscht ist. Nicht in Hamburg. Schon sehr lange nicht mehr. Diese Aktionen sollen uns Mitarbeitern nur suggerieren, dass man unsere Meinung wünscht. Sang und klanglos verschwindet das Eigelb, der Kranich ist mittlerweile dünn geworden und kaum noch zu sehen....

Unsere Tarife sind ständig in Gefahr, interne Strukturen werden bis zur Unkenntlichkeit zerpflückt, dass sich bald keiner mehr auskennt.... Sind wir dabei irgendwann gefragt worden? Hat man sich wenigstens die Mühe gemacht, so zu tun, als ob die Meinung von uns „Experten“ gewünscht ist? Hier ein klares NEIN! Sieht so der Wunsch nach Querdenken aus?

Seit einigen Jahren hat die Geschäftsleitung die Unternehmensberatung Lumics - dem Joint Venture zwischen McKinsey & Co. und Lufthansa Technik in unser Unternehmen geholt! Ihre Mitarbeiterzahl steigt stetig. Seit dem 1. Januar 2019 hat der frühere McKinsey-Berater Detlef Kayser im Lufthansa-Vorstand das neu geschaffene Ressort "Airline Resources & Operations Standards" übernommen und soll die operative Stabilität und Qualität der Lufthansa Group Airlines verbessern. Thomas Leif (Journalist/Politikwissenschaftler) schrieb in seinem Buch "beraten & verkauft" über McKinsey & Co: "Wo Ratlosigkeit in den Management-Etagen..... grassiert und die Kompetenzen unter dem zunehmenden Wettbewerbsdruck zu versagen drohen, bieten Berater scheinbar einfache Lösungen an. Sie strukturieren Arbeitsplätze zu tausenden weg..... Verantwortung für die Folgen der Empfehlungen übernehmen Berater nicht...."

Erschreckendes Fazit: Die Berater-Manie einer McKinsey-Gesellschaft vernichtet gewaltige private und öffentliche Mittel, gefährdet die Zukunft von Unternehmen..... " Wer benötigt da noch die Meinung der Mitarbeiter?

Wir sind weit weg von einem Weltklassearbeitgeber. Das belegen die vielen Mitarbeiter, die uns den Rücken kehren und die Umfragen, in denen Lufthansa immer weiter auf die unteren Ränge abrutscht. Die Unzufriedenheit in den Bereichen ist für jeden von uns offensichtlich! Der Krankenstand ist nicht zu übersehen! Aber auch hier reagiert der sich bald am Ziel glaubende Weltklassearbeitgeber nicht, um begangene Fehler mit unserem Betriebsrat und unserer Gewerkschaft zu korrigieren!

Was brauchen Mitarbeiter für die Arbeit von morgen? Ganz einfach! Wir Mitarbeiter wissen es:

Feste Arbeitsverträge, Vertrauen der Führung zu den Mitarbeitern, Mitarbeiter als Experten in den Bereichen ernsthaft mitreden und mitgestalten lassen, Einheitliche Tarife für Gerechtigkeit und Betriebsfrieden, Gehälter, die ein zufriedenes Leben ermöglichen

Stolz und Identifikation auf und mit unserer Lufthansa Da hat sich in den letzten Jahrzehnten wenig geändert!

Herr Schulthess, Sie sind gespannt auf die Ergebnisse. Ihre Neugier nützt unserer Lufthansa aber nichts! Mit einem Zukunftscontainer können Sie vielleicht einigen von uns Mitarbeitern kurzfristig das Gefühl vom Miteinander und Interesse an uns vermitteln. Aber wenn Sie wirklich andere Wege mit uns gehen wollten, dann ändern Sie Ihre Strategie!

Lieber Vorstand, ein Zukunftscontainer mit Whiteboards, Zetteln und Kaffeemaschine, auch wenn er noch so schön bemalt ist, reicht nicht aus, um Weltklassearbeitgeber zu werden!

Nutzen Sie unsere internen Qualitäten! Teamleistung,

gemeinsames Gestalten und Querdenken existiert hier und jetzt! Wir übernehmen täglich Verantwortung! Schaffen Sie Vertrauen zwischen Führung und Mitarbeitern! Geben Sie uns unsere Eigenverantwortung zurück! Wir als Mitarbeiter haben das größte Interesse an unserem Unternehmen, denn wir müssen unsere Familien von unserem Lohn ernähren.

Zum Schluss: Projekt NewWork@LHT

Das Konzept New Work bezeichnet die neue Arbeitsweise der heutigen Gesellschaft im globalen und digitalen Zeitalter.

Wir hoffen, dass dem Vorstand die zentralen Werte des Konzeptes von New Work, nämlich die Selbstständigkeit, die Freiheit und die Teilhabe an der Gemeinschaft, bekannt sind. New Work soll neue Wege von Freiräumen für Kreativität und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit bieten und somit etwas wirklich Wesentliches und Wichtiges zum Arbeitsmarkt beitragen. Auf diese Weise wird echte "Handlungsfreiheit" ermöglicht.

Aber: New Work kann man nicht einführen!

Auch ungefragt haben Mitarbeiter heute Ideen. Nicht weil sie kreativer sind als vor 50 Jahren, sondern weil es das Geschäft erfordert. Die Bürokratie in Unternehmen ist nicht im Stande, jede Situation vorweg zu denken. Es kommt immer wieder zu Überraschungen, für die es noch kein Wissen gibt. Das provoziert uns Mitarbeiter, Ideen zu haben. Auch dann, wenn wir es offiziell nicht dürfen oder man es uns nicht zutraut. Verantwortungsübernahme wurde und wird damals wie heute von vielen Mitarbeitern gelebt, aber wenn gleichzeitig Strukturen die Möglichkeit für selbige einschränken, führt das u.a. zu dem ausgeprägten Frust und den beobachteten Widersprüchlichkeiten zwischen Worten und Taten!

Weltklassearbeitgeber werden wir nur gemeinsam! Ohne uns läuft's nicht!

Die Wartung gehört zur LHT!

Die Entscheidung zum Übergang von Teilen der PD Fleet Services durch den Aufsichtsrat der LHT AG auf Antrag des Arbeitgebers kam nicht wirklich überraschend. Hier bestätigt sich die Dominanz des Arbeitgebers im Aufsichtsrat, wenn die Arbeitnehmerseite in der zweiten Abstimmung durch die Doppelstimme des Vorsitzenden überstimmt werden kann...

Was wurde entschieden? An den Standorten München,

Frankfurt und Hamburg sollen Kolleg*innen der PD Fleet Services von der LHT zur DLH AG wechseln, um dort direkt für die Group Airlines die Wartung und die zugehörige Dokumentation zu organisieren. Kurz: es sollen Teile der LHT an die DLH AG lohngedumt und outgesourct werden. Die Umsetzung soll im Rahmen von "Das PROJEKT" erfolgen.

Es wird schon länger versucht die PD Fleet Services bzw.

die Kolleg*innen unter Druck zu setzen, obwohl es sich um einen höchst sicherheitsrelevanten Bereich handelt. Schließlich hatte man sich mit Billigverträgen (mit z.B. Eurowings) selbst schon neue Ziele mit noch mehr Gewinn gesteckt, was natürlich auf Kosten der Kolleg*innen erreicht werden sollte. Vor ca. 2 Jahren hatte man das Ziel, durch ein Einsparungsprogramm, welches starke Flexibilisierung der Arbeitszeit und andere schmerzhafteste Maßnahmen beinhaltete, die Kosten um 25% zu drücken. Dies wurde verhandelt, aber von den damals beteiligten Betriebsräten abgelehnt.

Genau an diesem Punkt hat der Vorstand, mit der Entscheidung die PD Fleetservices von der LHT auszugliedern, jede weitere Verhandlung abgeblasen und Fakten geschaffen.

Man kann durchaus davon ausgehen, dass sich die Ziele nicht geändert haben, dagegen diese Punkte, die vom Betriebsrat damals abgelehnt worden, jetzt wieder auf den Tisch gekommen sind. Sie wurden jetzt dem Konzernbetriebsrat (KBR) im Rahmen eines "Gemeinsamen Verständnisses" vorgelegt. Zufall?! Dieses Papier wurde allerdings vom KBR Vorsitzenden rigoros abgelehnt.

Doch worum geht es? Mehrere tausend Kolleg*innen sollen aus ihren LHT Tarifverträgen raus gelöst und in die der DLH eingegliedert werden. Allein das ist schon als ein Angriff auf unsere Tarifverträge zu werten. Dabei ist unklar zu welchen Bedingungen und in welchen Organisationen. Das Wort "GmbH" fällt immer wieder, wodurch alle bisherigen tariflichen Bestimmungen hinfällig wären. Dies fängt mit der Vergütung an und endet bei den Regelungen des Manteltarifvertrages z.B. zur Arbeitszeit. Aber selbst wenn es "nur" um einen Wechsel zur DLH AG geht, muss ausgehandelt werden wie die tariflichen Bestimmungen der LHT bei denen der DLH AG eingefügt werden sollen. Dabei sollte es wirklich nur um das "Wie" gehen. Denn die Tatsache, dass die Kolleg*innen ihre Tarife behalten sollen, stellen wir nicht in Frage.

Arbeitskampf am Flughafen

Bei unseren direkten Nachbarn am Flughafen Hamburg kam es in diesem Jahr schon zweimal zu beeindruckenden Arbeitskämpfen. Erst haben die Flugsicherheitsassistenten für mehr Lohn gestreikt, dann die Bodenverkehrsdienste. Man konnte in den Zeitungen viel darüber lesen, wir wollten uns aber direkt bei unseren Kollegen über die Situation am Flughafen informieren und haben mit Dimitrios Stefanou (Flugzeug-

Inzwischen steht fest, dass bei einem Übergang in die DLH AG die LHT Tarif Bestimmungen übernommen werden und die LHT Kolleg*innen, die das Unternehmen wechseln werden, keine tariflichen Nachteile erhalten, wenn sie zur DLH AG gehen. Dem gegenüber steht allerdings immer noch die Entscheidung des Vorstandes, dieser lässt genauso prüfen, ob man nicht alternativ eine GmbH gründen könnte...

Weiterhin ergeben sich etliche Themen auf Betriebsrats-Ebene wie z.B. die Bereitstellung der Arbeitskleidung, welche so bei der DLH AG nicht im Bestand ist sowie die Nutzung der Hallen und Nebengebäude. Genauso muss der Betriebsübergang verhandelt werden. Der Konzernbetriebsrat, der Gesamtbetriebsrat und die örtlichen Betriebsratsgremien werden sich mit diesen und weiteren Problemen beschäftigen. Ganz zu schweigen von der Tatsache, dass bestehende Strukturen des EASA Part 145er Betriebs bei der LHT bei der DLH AG aufgebaut werden müssen, was zu parallel Strukturen führt. Ob sowas wirklich günstiger ist lässt sich stark bezweifeln. Durch all diese Punkte kann man die Sinnhaftigkeit dieses Vorhabens nur noch in Frage stellen. Davon abgesehen, dass die DLH AG keine wirklich nachvollziehbare Begründung liefern kann, warum dieser Schritt überhaupt erfolgt.

Die Cargo z.B. lässt die Wartung und deren Dokumentation weiterhin bei dem bei der LHT verbleibenden Teil der PD Fleet Services durchführen. Diese Standorte und vor allem die dezentralen Stationen mit ihrem wichtigen Kundengeschäft müssen entsprechend erhalten bleiben, denn die Wartung gehört zur LHT!

Letztendlich zeigen diese Versuche der weiteren Aufspaltung unserer Arbeitnehmerschaft wieder einmal wie wichtig es ist, dass wir uns Betriebsübergreifend organisieren und vernetzen um bei diesem PROJEKT unseren Arbeitnehmerrechten Nachdruck zu verleihen. So etwas gelingt nicht in Spartenvereinen, sondern nur mit der tarifführenden Gewerkschaft.

gabfertiger und Mitglied in der ver.di Tarifkommission) gesprochen.

Redaktion: Dimitrios, du arbeitest in der Flugzeugabfertigung am Hamburger Flughafen. Wie hat sich deine Arbeit in den letzten Jahren verändert?

Dimitrios Stefanou: Ich bin seit September 2014 am Flughafen als Flugzeugabfertiger beschäftigt. Meine Ar-

beit hat sich lediglich in der Härte geändert. Das bedeutet, dass wir mit einem ständigen Zuwachs von Passagierzahlen klarkommen müssen. Zwar werden neue Kollegen eingestellt, aber leider bleiben auf Dauer zu wenige. Allerdings bin ich davon überzeugt, dass sich das nach der jetzigen Tarifverhandlung ändern wird. Der Fokus der Tarifverhandlungen lag klar darin, den neuen Kollegen Perspektiven zu bieten, was wir durch eine neue interne Weiterqualifizierung erreicht haben. So erhalten die neuen Beschäftigten die Möglichkeit, schneller eine Gehaltsstufe höher zu kommen.

Redaktion: Flugzeugabfertigung mit wachsenden Passagierzahlen, das hört sich nach harter Arbeit an. Haben sich die Löhne auch so entwickelt?



Dimitrios Stefanou: Es hört sich nicht nur nach harter Arbeit an, es ist tatsächlich sehr harte Arbeit. Leider haben sich die Löhne nicht so gut entwickelt wie die Passagierzahlen, was nicht bedeutet, dass es in der Zukunft so bleiben wird. Denn wenn wir uns die letzten vier Jahre anschauen, haben wir bei der Lohnentwicklung viel erreicht. Denn wir sind aus unserem Dornröschenschlaf aufgewacht und haben uns mit über 50% in der Gewerkschaft ver.di organisiert.

Redaktion: Ihr seid gleich mit einem sehr erfolgreichen Streik in die Tarifrunde gestartet. Wie habt ihr das hingekommen? Was war für dich das Highlight?

Dimitrios Stefanou: Ja, das stimmt. Unser erster Streik war für mich persönlich, als hätte ich die Fußball-WM gewonnen. Keiner von uns hat damit gerechnet, dass der Flugbetrieb ab zirka 14 Uhr komplett eingestellt werden musste. Wir haben es nur geschafft, weil wir die langjährigen Kollegen mit den neuen vereint haben. Uns ist es gelungen, das Bewusstsein zu erwecken „einer für alle und alle für einen“ oder anders gesagt „nur gemeinsam sind wir stark“. Mein Highlight war zu sehen, dass unsere alten Hasen sich für die neuen eingesetzt haben, ohne auf die eigene Gehaltsstufe zu schauen. Andersherum fand ich es genial, dass die neuen Kollegen sich klar dafür eingesetzt haben, dass

die Besitzstände der alten Kollegen nicht angetastet werden.

Redaktion: Als Tarifkommissionsmitglied warst du ja bei den Verhandlungen dabei. Wie haben die Arbeitgeber auf euren Streik reagiert, warum habt ihr eine Mitgliederbefragung gemacht und warum haben sich 75% der ver.di Mitglieder gegen das Angebot der Arbeitgeber entschieden?

Dimitrios Stefanou: Die Verhandlungen waren für beide Seiten sehr kräftezehrend. Wenn es um Geld geht, will erstmal keiner was abgeben. Es ist auch klar, dass unsere Geschäftsführer nicht davon begeistert waren, dass diese Verhandlungen nicht so abgelaufen sind wie früher. Wir haben in dem gesamten Verhandlungszeitraum versucht, gegenüber unseren Kollegen so transparent wie möglich zu sein. Deswegen haben wir großen Wert auf das allgemeine Stimmungsbild gelegt und unsere Kollegen befragt. Das Ergebnis der Mitgliederbefragung war deutlich: 75% der Mitglieder sagten zum Arbeitgeberangebot nein! Warum? Ganz simpel: In den Jahren von 1999 bis 2015 ist am Airport gehaltsmäßig nichts Großartiges passiert. Der Frust der Kollegen, die diese Zeit mitgemacht haben, wurde immer größer. Es ist doch frustrierend, wenn man Vollzeit arbeitet, aber am Ende doch vom Amt einen Zuschuss braucht, weil man zu wenig zum Leben verdient.

Redaktion: Mittlerweile habt ihr ja eine Tarifeinigung erzielt. Sind die ver.di Mitglieder und du mit dem Ergebnis zufrieden?

Dimitrios Stefanou: Mit dem Ergebnis ist der größte Teil der Belegschaft nicht zufrieden, aber uns allen ist auch klar, dass wir die Zeit von 1999 bis 2015 nicht auf einem Schlag einholen können. Wir blicken aber positiv in die Zukunft und sind jetzt schon dabei, für morgen unseren Weg zu planen. Die wichtigsten Grundsteine haben wir ja heute schon gelegt, z. B. dass die Löhne für neue Kollegen deutlich angehoben werden. Das bedeutet für uns, dass wir auch morgen noch genug Nachwuchs haben.

Redaktion: Wie geht es jetzt weiter? Hast du noch eine Message für die Kolleginnen und Kollegen bei der Lufthansa Technik?

Dimitrios Stefanou: Wie es weitergeht, vermag ich nicht zu prognostizieren, weil ich nicht weiß, was für Gegebenheiten auf uns zukommen werden. Ich kenne nur meinen Standpunkt und den der Mehrheit meiner Kollegen. Alles Weitere wird sich zeigen. Klar hat man manchmal Bedenken, ob es wirklich der richtige Weg

ist, in den Tarifverhandlungen seinem Chef gegenüber zu sitzen und ihn auf bestimmte Defizite in seiner Firma hinzuweisen. Einige denken an ihre berufliche Zukunft und schweigen oder schauen einfach weg, wenn die Kolleginnen und Kollegen ungerecht behandelt werden. Ich habe einen anderen Weg gewählt, um meiner Familie und meinen Kollegen eine bessere Zukunft zu ermöglichen. Meine Meinung im Betrieb zu äußern bedeutet nicht, dass man sein Unter-

nehmen schädigen will. Es zeigt, dass man sich um seine Kollegen Gedanken macht und gleichzeitig um das Unternehmen, um alle gemeinsam voranzubringen. Meine Message an die Kollegen der Lufthansa Technik ist: Werdet euch eurer Macht bewusst. Haltet zusammen und organisiert euch in der Gewerkschaft ver.di, denn nur gemeinsam seid ihr stark.

Redaktion: Vielen Dank für die klaren Worte und viel Erfolg auch bei euren zukünftigen Kämpfen!

Viel Positives für Azubis!

In den letzten Wochen und Monaten wurden viele gute Regelungen für unsere Auszubildenden abgeschlossen bzw. viel Gutes für sie erreicht.

Es fand erfolgreich ein Probelauf für einen vierwöchigen Azubi Auslandseinsatz an einem der LHT Standorte (in Europa) statt. Nun werden noch mehr Plätze an weiteren Standorten (darunter jetzt auch Montreal/Kanada) angeboten. Der Einsatz erfolgt auf freiwilliger Basis und soll das Interesse an Tätigkeiten im Ausland wecken und die Sprache und Kulturkenntnisse erweitern. Ursprünglich wollte die LHT in diesem Zusammenhang den Tagesgeldsatz für diese Einsätze um die Hälfte reduzieren und so der Konzernregelung folgen. Hier hat Taro Tatura vom LHT Betriebsrat, rechtzeitig interveniert, so dass es nun bei dem vollen Tagesgeldsatz bleibt.

Der Mietgeld Zuschuss für Auszubildende wurde nach vielen Jahren endlich erhöht und die Regelungen dazu verbessert. Das war dringend notwendig, weil immer mehr Auszubildende aus der gesamten BRD kommen und der Wohnraum in den Großstädten kaum mit einer Azubi-Vergütung bezahlbar ist.

Ver.di hatte zusätzlich in den vergangenen Jahren deutliche Tarifierhöhungen für die Azubis verhandelt. Im 1. Lehrjahr beginnt man aktuell mit 941,92€ und steigert sich bis zum 4. Lehrjahr auf 1106,80€.

Derzeit arbeitet man im Betriebsrat an einer Regelung für die Nutzung von Tablets in der Ausbildung. Im Probetrieb erhält jeder Azubi, der 2018 mit der Ausbildung begonnen hat, ein iPad Pro. Bei erfolgreichem Probetrieb wird dieses Verfahren in den Regelbetrieb übergehen. Ab Beginn der Ausbildung soll das iPad dann als Standard Tool genutzt werden. Die Digitalisierung schreitet also auch hier voran.

Erfreulich ist auch die steigende Zahl der Ausbildungsplätze in HAM und FRA, als ein deutliches Bekenntnis zu den Standorten. Der Jahrgang 2018 bestand in HAM lediglich aus 62 Auszubildenden in der LHT, die Zahl hat

sich für 2020, mit 148 geplanten Ausbildungsplätzen, mehr als verdoppelt.

Dieser Umstand mag der Tatsache geschuldet sein, dass die Betriebsräte Stefan Reinholdt und Simeon Dimitriadis, bereits auf der Betriebsrätekonferenz 2016, den Vorstand auf die Altersstruktur im Betrieb hingewiesen hatten. Bei einem zu erwartenden kontinuierlichen Marktwachstum von über 5% pro Jahr, mehr als logisch. Die Erhöhung der Auszubildenden Zahlen wurde daher aktiv eingefordert, um den Standort Deutschland zu sichern und dem demografischen Wandel vorzubeugen. Bei der LHT sind rund 1300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 55 Jahre und älter!

Die verbesserten Übernahmeregelungen, die ver.di auf tariflicher Ebene erreicht hat zahlen sich aus! Beim letzten Jahrgang wurden 97 % aller Auslerner übernommen und aktuell wirbt die LHT auf dem Arbeitsmarkt für den Azubi Jahrgang 2020 bereits mit einer Übernahmegarantie.

Wie kann man sich nach der Ausbildung weiterentwickeln?

Auch hier bietet ver.di Unterstützung in Form eines Bildungsfonds für Schichtarbeiter. Eine Voraussetzung zur Teilnahme ist, dass man seit mindestens zwei Jahren in Schichtarbeit tätig ist. Ausbildungszeiten und Tätigkeiten als Leiharbeitnehmer, welche in der LH Group geleistet wurden, werden anerkannt. Der Bildungsfonds der LHT, welcher zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft vereinbart ist, fördert finanziell private Weiterbildungsmaßnahmen, sofern die LHT auch einen entfernten Nutzen darin für sich sieht und erstattet bis zu 2/3 der Fortbildungskosten.

Weitere Informationen gibt es entweder bei:

Stefan Reinholdt, Bildungsfonds Mitglied und Betriebsratsvorsitzender der LHT in HAM, im Berufsbildungsausschuss (BBA) über Susanne Harden oder Taro Tatura oder in eBase.

Gesundheit ist nur geliehen

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bei der LHT trägt mit seiner Tätigkeit dazu bei, dass die LHT und somit auch der Konzern dort steht, nämlich auf der Sonnenseite des Erfolges.

Durch viele Einsparungs-Projekte werden aktuell wieder viele Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten ausgegliedert. Die Zahl der langjährigen Lufthansa-Flugbegleiter mit gesundheitlichen Einschränkungen nimmt aber gleichzeitig zu und die leistungsgeminderten Arbeitsplätze in dem gleichen Maße ab.

Einen „Nischenarbeitsplatz“ aus gesundheitlichen Gründen in 2. Reihe könnte jeder*m Arbeitnehmer auch außerhalb der gut ausgebildeten Führungsebene benötigen. Gesundheit ist eben immer nur geliehen und keiner weiß, wann und vor allem wie man betroffen sein könnte. Das wird vielen Menschen erst bewusst, wenn sie leider selber diese Erfahrung machen müssen und dann plötzlich... „gesundheitliche Einschränkungen“ haben. Dann sieht auch die Arbeitswelt auf einmal ganz anders aus und die/der Betroffene wäre froh und dankbar, wenn sie oder er auf einem „Nischenarbeitsplatz“ weiterbeschäftigt werden könnte. Bestenfalls wäre durch Umschulung oder Weiterqualifizierung ein dann „leidensgerechter Arbeitsplatz“ erreichbar.

Manchmal gibt es auch den Zufall, dass der Vorgesetzte der/des Betroffenen einen Familienangehörigen mit gesundheitlichen Einschränkungen hat. Da gibt es dann für das Thema Handicap ein ganz anderes bewusstes Verständnis und Einfühlungsvermögen. Das wüssten wir uns aber grundsätzlich von allen Führungskräften, so wie es in allen unseren betrieblichen Vereinbarungen beschrieben ist.

Aber die betriebliche Realität sagt, wir brauchen täglich Höchstleistungen auf Nationalmannschaftsniveau, um weiter in der 1. Liga mitspielen zu können. Da ist dann oft für Menschen mit Handicap (Behinderung) kein Platz mehr auf dem Spielfeld. Der Hinweis geht dann schnell Richtung Reservebank, sprich Erwerbsminderungsrente oder Teilzeit. Dabei kann ein Formel 1 Rennfahrer, der seine Beine durch einen Unfall verloren hat, immer noch Goldmedaillen Gewinner bei den Paralympics werden. Das ist nur eines von vielen Beispielen, dass es auch anders laufen könnte. Dazu gehört aber jede Menge Mut bei allen Beteiligten. Wir brauchen im Betrieb mehr Verständnis für diese Kollegen*innen, denn jeder von uns könnte einmal betroffen sein. Bitte verliert das nicht aus den Augen.

Eure SBV Kollegen*innen



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*r/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

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst	Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe	Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe
€ <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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
LHT HAM Vertrauensleute Werbergemeinschaft
Mitgliedsnummer

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

Straße Hausnummer

PLZ Ort

Branche

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.

Zahlungsweise

monatlich vierteljährlich zur Monatsmitte
 halbjährlich jährlich zum Monatsende

Titel/Vorname/Name Kontoinhaber*in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

BIC IBAN

Ort, Datum und Unterschrift

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

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

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen