

# 2017

powered by ver.di

## AR-Wahl

Wie funktioniert die Aufsichtsratswahl und wer sind unsere Kandidaten?

## Tarifrunde 2018

Aktuelle Infos zur kommenden Tarifrunde

## WM4 Sozialplan

Angst vor der Einigungsstelle?

## ver.di Jugend

Die ver.di Jugend bei Lufthansa

## Rätsel und vieles mehr

Euch erwarten wieder ein Kreuzworträtsel sowie weitere Artikel

# zone210



Foto: Taro Tatura

Herzlich Willkommen zur 4. Ausgabe.

Ein für uns Alle sehr ereignisreiches Jahr neigt sich langsam dem Ende. Es gab große Einschnitte in den Abteilungen WT und WD, mit denen man bisher in dieser Form niemals gerechnet hätte. Es wurden Betriebsvereinbarungen geschlossen, die in der langen Zeit der Lufthansa bisher undenkbar schienen. Es wurde eines der Hauptstandbeine der Werft in Hamburg, die Flugzeugüberholung, einfach mal amputiert, was bei den meisten Beteiligten immer noch heftigstes Kopfschütteln hervorruft, wenn das Gespräch darauf gelangt.

Was hat sich sonst in diesem Jahr getan?

Es ist eine neue Art der Veröffentlichung ans Netz gegangen, wir sind mit der zone210 mit bisher 4 erschienen Ausgaben auf einem guten Weg. Diese Ausgabe hat sogar schon 4 Seiten mehr als gewohnt, was nicht zuletzt an der tollen Resonanz liegt, die wir von Euch erhalten. An dieser Stelle möchten wir uns gemeinsam dafür herzlich bedanken.

Wir haben bisher in jeder Ausgabe aus den Aufsichtsratsgremien und über Gremien, wie beispielsweise der Geschäftsfeld Tarifkommission (GFTK) berichtet und erklärt wie sie funktionieren. Wir haben beim Thema G20 aus vorderster Reihe an den Forderungen zur Freistellung mitgewirkt und sind ziemlich stolz auf das erreichte Ergebnis. Ob es um den 1.Mai oder den Weltfrauentag ging, wir haben recherchiert und informiert. Das Thema Leiharbeit haben wir bereits in Ausgabe 2 behandelt, ihr dürft sicher sein, nicht zum letzten Mal...

Die Kreuzworträtsel zu lösen hat uns immer selbst Kopfzerbrechen gekostet und wir haben aus den Einsendern der korrekten Lösungen Gewinner ausgelost, die sich anschließend über schöne Geschenke freuen durften. Wir haben Gastbeiträge von überregionalen Gewerkschafts Aktivitäten geschrieben und Wissenswertes über Betriebsratsarbeit erklärt. Ihr seht, ein bunter Mix aus dem Kreis der Mitbestimmung und darüber hinaus. Wir sind unserem Namen gerecht geworden und wollen dies auch weiterhin tun, dabei sind wir auch auf Eure Informationen angewiesen. Euer Hintergrundwissen aus den Abteilungen und aus den verschiedenen PDs ist für uns essentiell, um der übermittelnden Funktion einer Zeitung gerecht zu werden. Bitte macht mit und berichtet uns über Dinge, die Euch wichtig erscheinen an [redaktion@zone210.de](mailto:redaktion@zone210.de).

Die gesamte Redaktion wünscht Euch ein friedliches und ruhiges Weihnachtsfest im Kreise Eurer Lieben und einen guten und gesunden Start in ein ereignisreiches Jahr 2018.

Was Euch im kommenden Jahr erwartet lest Ihr auf Seite 12

## IMPRESSUM

### Redaktionsmitglieder:

Martin Schoenewolf  
Martina Knödler  
Carsten Buck  
Taro Tatura  
Maike Vahl

### Redaktionsschluss:

28.11.2017

### Kontakt:

[redaktion@zone210.de](mailto:redaktion@zone210.de)

### V.i.S.d.P:

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

[www.zone210.de](http://www.zone210.de)

# WM4 Sozialplan

Das letzte "Angebot" vom Arbeitgeber (AG) Ende Juli diesen Jahres, hatte der Betriebsrat (BR) als nicht ausreichend abgelehnt und den AG aufgefordert, eine Einigungsstelle einzuberufen, um ein Ergebnis zu erzwingen. Der erste Einigungsstelle Termin ist für den 07.12.2017 geplant.

Am 22.11.2017 hat die Geschäftsleitung ausgewählte Mitglieder des Betriebsrates zu sich gebeten, um den Entwurf einer Betriebsvereinbarung (BV) mit dem Thema Sozialplan WM4 vorzustellen.

Der Arbeitgeber hat von Anfang an betont, für den WM4 Sozialplan nur ein weißes Blatt Papier übrig zu haben und Ende Juli im zweiten Schritt ein wohl kaum ernst gemeinten Entwurf abgegeben. Nun, kurz vor der Einigungsstelle, wird wieder ein Angebot aus der Tasche gezogen. Wenn man das bedenkt wird deutlich, dass die Herrschaften, die mit der Führung unserer Firma betraut sind, den geplanten Gang zur Einigungsstelle scheuen und ihn durch Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung gern vermeiden möchten.

Ein Schelm wer Böses dabei denkt.

Trotzdem ist am Montag den 27.11.2017 in einer Betriebsratsitzung über diese BV befunden worden. Nachdem auch hier der AG persönlich diese BV beworben hat, wurde sie vom Gremium erstmal abgelehnt und weitere Diskussionsrunden zu deren Inhalt anberaunt.

Das ist erstmal ein wichtiger Schritt. Alle müssen sich sicher sein, dass keine voreiligen Abschlüsse gemacht werden, auch wenn die Verlockung noch so groß scheint.

Detaillierte Inhalte werdet Ihr sicherlich am 06.12.2017 von unseren Betriebsräten auf der Betriebsversammlung erfahren.

## Tarifrunde scharf geschaltet

Auf den nächsten beiden Seiten wird über die derzeitige Tarifrunde sowie unsere Forderungen berichtet.

An dieser Stelle möchten wir euch vorab noch Aktuelles mitteilen, denn am 23.11.2017 traf sich die Konzern-Tarifkommission (KTK) mit den Vertretern des Arbeitgebers (AG).

Der AG hat die wirtschaftliche Lage und die Strategie des Unternehmens dargestellt und versucht, das gute Ergebnis zu relativieren. Dabei wurden kaum fundierte Argumente genannt.

Die ver.di Vertreter haben dann unsere gewerkschaftlichen Forderungen und deren Hintergrund klar dargestellt. Hierzu gab es kaum verwertbare Äußerungen des AG. Es wurde nur immer wieder der Fokus auf die Kosten betont... Des Weiteren will der AG die Aufspaltung des Unternehmens weiter vorantreiben in dem er die LSG Sky Chefs gesondert behandeln und ein anderes (niedrigeres) Angebot für diesen Bereich machen möchte. Dies wurde durch die KTK klar abgelehnt.

Am 13.12.2017 findet das nächste Zusammentreffen statt. Man darf auf das Angebot gespannt sein.

Die Positionen und Forderungen der ver.di stehen jedenfalls fest und die Mitgliedschaft wird sie mit Nachdruck zu verteidigen wissen!

# Tarifrunde 2018

Am 23.11.2017 haben die Vergütungstarifverhandlungen im Lufthansa Konzern begonnen. Bereits am 03.11.2017 traf sich dazu die Konzern-Tarifkommission (KTK) um die Forderungen aus den einzelnen Geschäftsfeldern und Standorten zu diskutieren und zu einem Forderungspaket zusammenzufassen.

Zuvor haben sich die ver.di-Mitglieder an ihren jeweiligen Standorten zusammengefunden und ihre jeweiligen Forderungen aufgestellt. Hier in der Technik in Hamburg war die Diskussion geprägt von drei Schwerpunktthemen:

- Forderungen, die alle Kolleg\*innen am Standort Hamburg wieder zusammenbringen (auch die Kollegen von WT!)
- Tabellenwirksame Lohnerhöhung als Festbetrag von ca. 500 Euro (13% auf Lohngruppe 3B)
- Kurze Laufzeit (12 Monate)
- 100% Übernahme unserer Azubis

Die Kolleg\*innen, die in Hamburg diskutierten, hatten eine klare Haltung. Mit Rückblick auf die letzten Jahre und die Gewinne, die der Konzern einfahren konnte und auch in diesem Jahr wieder einfahren wird, stehen in keinem, wirklich gar keinem Verhältnis zu unserer Lohnentwicklung. Außerdem gab es eine sehr solidarische Diskussion zum Thema „WT“. Mit Forderungen wie 0,4% on top, 3,6% Schichtzulage für alle oder auch Arbeitszeitverkürzung wollen alle Kolleg\*innen in der Technik in HAM zeigen, dass wir uns nicht weiter so auseinander treiben lassen und dass es wichtig ist, die WT-Kolleg\*innen wieder mitzunehmen.

Daraus ergab sich ein sehr umfangreiches Paket in Hamburg. Natürlich haben und hatten die anderen Geschäftsfelder, wie z.B. die LSG oder die LH AG, ganz andere Kämpfe auszutragen und somit andere Schwerpunkte und Forderungen.

Umso wichtiger ist es, alle mit einzubeziehen. Eine weitere Spaltung ist nicht in unserem gewerkschaftlichen Sinne. Der Arbeitgeber setzte, insbesondere in den letzten Jahren, verschärft auf Spaltung. Auch wenn es schwer fällt, angesichts unseres Forderungsvorschlages aus der Technik Hamburg im Vergleich zur konzernweiten Forderung, wollen wir uns nicht auf diese Diskussion der Spaltung einlassen.

Deshalb haben wir uns in Hamburg bestens vorbereitet.

Wir haben uns viele Gedanken gemacht über unsere Lohnforderungen. Eine Lohnforderung als Festbetrag, wie wir sie seit Jahren diskutieren, wollen nicht alle Geschäftsfelder mittragen. Erfahrungsgemäß kommen wir mit Lohnforderungen von z.B. 250 Euro Festbetrag in der Konzerntarifkommission nicht durch. 250 Euro sind in der Lohntabelle der LSG einfach mal ganz andere Dimensionen als bei uns in der LHT. Damit wir den Festbetrag dieses Mal durchsetzen können, haben wir der KTK ein neues Modell mitgegeben: Einen Festbetrag, der sich prozentual aus der jeweiligen Lohntabelle (LHT, LSG, Cargo) berechnet, z.B. 13 % in der Vergütungsgruppe 3B unserer Lohntabelle als Festbetrag (ca. 500 Euro). In der vergleichbaren Vergütungsgruppe der LSG wären das dann ebenfalls 13%, aber als Festbetrag ca. 320 Euro.

Wie unterschiedlich wir auch immer diskutieren und wie unterschiedlich wir uns unsere Forderungen vorstellen, eines haben wir alle gemeinsam:

Auf unserem Rücken wurde in Folge schon wieder ein unerwartet hohes Ergebnis eingefahren. Das beste Ergebnis der Lufthansa Group in der Unternehmensgeschichte!

Wichtig ist die Betrachtung des aktuellen Ergebnisses (Q3/2017), die starke Steigerung des Gewinnes gegenüber dem Vergleichszeitraum in 2016. Damals war vor allem die Auflösung der Pensions-Rückstellungen für das Kabinen-Personal (Abschluss mit UFO) verantwortlich für das gute Konzernergebnis, daher wurde dies vom Gewinn 2016 abgezogen. Laut Arbeitgeber wurde 2016 noch vom günstigen Öl Preis profitiert. Demgegenüber sollen 2017 tatsächlich gute Verkehrszahlen für das Ergebnis verantwortlich sein. Als Sondereffekt ist hier noch Air Berlin zu nennen, die in die Pleite getrieben wurde, und den Heimat-Markt zu Gunsten der Lufthansa AG verändert.

Klar, auch der Markt kann sich wieder ändern, aber das positive Ergebnis ist „nachhaltiger“ zu bewerten als noch im Vorjahr.

In der Verhandlung wird sich der Arbeitgeber Einmaleffekte allerdings so zurecht rechnen, dass alles ganz anders aussieht, um die Forderungen abzuschwächen. Doch sind wir es, die diese Gewinne Jahr für Jahr erarbeiten. Es ist nur unser Verdienst, auch durch unsere Zugeständnisse, dass die Lufthansa AG so gut da steht.

Davon haben wir bisher nicht viel abbekommen. Ganz im Gegenteil, unsere Lohnentwicklung hängt massiv hinter den Gewinnen der letzten Jahre hinterher.

Vergütungserhöhung LHT				
Jahr	2015	2016	2017	2018
Tariferhöhung LHT	0% / 2250€ Einmalzahlung	2,2% - 0,3%* = <u>1,9%</u>	2,2% - 0,4%** - 0,3%* = <u>1,5%</u>	X - 0,4%** - 0,3%* = <u>X - 0,7%</u>
Tariferhöhung WT			2,2% - 1,9%** - 0,3%* = <u>0%</u>	X - 0,4%** - 0,3%* = <u>X - 0,7%</u>
* Eigenanteil zur Betriebsrente (gerundet)		** Vergütungsreduzierung WT		

Dieses macht die Tarifrunde 2018 zu einer der Wichtigsten seit langem.

Wenn nicht jetzt wann dann?

Aus den Forderungen aller Mitglieder der Tarifkommissionen im Konzern wurde ein Forderungskatalog entwickelt. Am 03.11.2017 hat die Konzerntarifkommission folgende Forderungen abgestimmt: 6% Vergütungserhöhung bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Zudem soll in den jeweiligen Geschäftsfeldern darüber entschieden werden können, ob die Erhöhung als Festbetrag in gleicher Höhe für alle ausbezahlt werden soll. Von einer solchen Verteilung würden insbesondere Beschäftigte mit niedrigerem Einkommen profitieren.

Für die Auszubildenden fordern wir eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 90,- Euro sowie 100% Übernahme nach erfolgreicher Abschlussprüfung

Den Beschäftigten soll die Möglichkeit eingeräumt werden, die Vergütungserhöhung gegen zusätzliche freie Tage einzutauschen. Beispiel soll hierfür der Tarifabschluss bei der Deutschen Bahn sein, wo Beschäftigte zwischen einer Vergütungserhöhung von 2,5% oder 6 zusätzlichen freien Tagen wählen konnten.

Den Bildungsfonds für Schichtgänger wollen wir zudem in einen Bildungs- und Gesundheitsfonds für alle ver.di Mitglieder umwandeln

Eines ist sicher, wir werden um jeden einzelnen Cent, um jede einzelne Azubi Übernahme und um jeden Monat Laufzeit richtig kämpfen.

Um unsere Ziele zu erreichen müssen wir über alle Lohngruppen, Geschäftsfelder und Standorte hinweg Geschlossenheit zeigen.

Alle sind aufgefordert sich zu beteiligen und sich zu organisieren. Es reicht nicht, die Verantwortung lediglich der KTK zu übergeben, jeder Einzelne trägt zu dem Endergebnis bei. Wir müssen dazu bereit sein auch über einen Warnstreik hinaus unsere Forderungen durchzusetzen.



# Domenico Perroni - Unser neuer Sekretär

Die ver.di Fachgruppe Luftverkehr hat einen neuen hauptamtlichen Betreuer.

Wir haben uns mit Domenico Perroni getroffen und mit ihm über seinen Werdegang und seine Ziele für die gemeinsame Arbeit gesprochen.



Domenico, du hast am 1. November als Gewerkschaftssekretär in unserem Fachbereich angefangen und wirst in Zukunft unter anderem die LHT betreuen. Wie wird man eigentlich Gewerkschaftssekretär?

*Das ist sehr unterschiedlich, es gibt ja keine Ausbildung zum „Gewerkschaftssekretär“. Manche Kollegen waren sehr aktive Betriebsräte oder Vertrauensleute und wurden irgendwann mal*

*gefragt, ob sie ihre gute Arbeit nicht als Gewerkschaftssekretär weiterführen wollen. Andere waren aktive Gewerkschafter und haben sich dazu entschlossen die Akademie der Arbeit in Frankfurt zu besuchen, wo man innerhalb eines Jahres in allen für die Gewerkschaftsarbeit relevanten Bereichen geschult wird. Dazu gehört z.B. Arbeits- und Sozialrecht, Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft. Nach diesem Studium kann man sich dann bei der Gewerkschaft bewerben. Die dritte Möglichkeit ist ein ganz normales Hochschulstudium, allerdings sollte man dann vor einer Bewerbung bei der ver.di einen Betrieb schon mal von innen gesehen haben. In meinem Fall trifft alles drei zu – ich war auf der Akademie der Arbeit, habe Volkswirtschaft studiert und war aktiver Betriebsrat.*

Was hast du gemacht, bevor du zu uns gekommen bist?

*Ich habe vorher 2,5 Jahre bei ver.di im Fachbereich „Besondere Dienstleistungen“ gearbeitet. Davor war ich bei einem Bildungsträger beschäftigt und habe benachteiligten Jugendlichen der Stadtteilschule St. Pauli geholfen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Das war eine schöne Aufgabe - erst letztens habe ich einen der Jugendlichen wieder getroffen, der mittlerweile seine Ausbildung zum Koch abgeschlossen hat und in einem schicken Restaurant in der Hafencity arbeitet.*

Willst du uns was über deine Erfolge oder Niederlagen als Gewerkschaftssekretär erzählen?

*Selbstverständlich gab es nur Erfolge (lacht), zumindest dann, wenn man aus den Niederlagen lernt und es beim nächsten Mal besser macht. Da gab es z.B. die Tarifaueinandersetzung in der Wach- und Sicherheitsbranche. Die Arbeitgebervertreter boten uns bei den Tarifverhandlungen eine Stundenloohnerhöhung von lächerlichen € 0,23 an und das bei einem Stundenlohn von nur € 9. Als ein ehrenamtliches Tarifkommissionsmitglied dann noch davon berichtete, dass das Geld am Ende des Monats nur noch für Toastbrot reicht und ein Arbeitgeber darüber lachte, war bei uns der Ofen aus. Dazu muss man wissen, dass die Sicherheitsbranche einen Rekordgewinn nach dem anderen einfährt, was bei der Lufthansa wohl ähnlich ist. Zusammen mit aktiven ver.di Mitgliedern konnten wir mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen die Arbeitgeberseite so unter Druck setzen, dass das Ergebnis am Ende ganz ordentlich war. Wobei man sagen muss, und das ist der Wermutstropfen an der Geschichte, dass wir nicht streikfähig waren, weil sich nicht genug Beschäftigte bei ver.di organisiert hatten. Sonst wäre das Ergebnis wesentlich besser ausgefallen. Ich habe noch nie einen Arbeitgeber getroffen, der freiwillig mehr bezahlt hat. Es musste immer zumindest die Angst beim Arbeitgeber bestehen, dass es zu einem ernsthaften Streik kommen kann der richtig weh tut. Sonst verhandelt die Tarifkommission nicht, sondern bittelt.*

Was hast du dir für die Lufthansa vorgenommen? Was ist dein Ziel?

*Zusammen mit den Mitgliedern, die sich engagieren wollen, möchte ich Aktionen organisieren und damit unsere Durchsetzungskraft erhöhen. Ich habe schon einige Vertrauensleute kennengelernt, die viel Freizeit für ihre Kolleginnen und Kollegen investieren. Je mehr es werden, die etwas bewegen wollen, desto mehr können wir erreichen.*

Wir freuen uns auf eine kreative und erfolgreiche Zusammenarbeit mit dir, um die zukünftige Entwicklung bei uns im Unternehmen aktiv mit zu gestalten.

# ver.di Jugend bei Lufthansa

Wir sind Fachleute für Ausbildung und Berufseinstieg.

Als Teil der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft organisiert die ver.di Jugend bundesweit Tausende junger Menschen. Auch bei Lufthansa sind wir aktiv. Hier bei der LHT in Hamburg gibt es eine ver.di Jugend Betriebsgruppe und auch Konzernweit gibt es viele aktive junge ver.di Mitglieder in JAVen, Vertrauensleutestrukturen und Betriebsräten.

Bei uns in Hamburg besuchten wir zuletzt am 9. November die Lehrwerkstatt und versorgten die Azubis nicht nur mit nützlichen Infos sondern auch mit Popcorn und Zuckerwatte.

Doch auch bei uns ist das Leben mehr als Zuckerwatte!

Nach wie vor werden viele ehemalige Azubis in hauseigene Leihbude Aviation Power abgeschoben und auch die, die den gelben Ausweis behalten dürfen, beginnen mit Einstiegsgehältern mit denen man nach Miete und Essen nur noch wenig zum Leben hat. Des weiteren ist zu erkennen dass der Arbeitgeber zunehmend gerade bei unteren Lohngruppen kürzen möchte und dort die Tarifverträge angreift.

Alles in allem mehr als ein Grund aufzustehen!

Die anstehende Tarifrunde ist für uns junge Beschäftigte im Lufthansakonzern eine gute Möglichkeit Gehör für unsere Interessen zu finden.

Wir fordern:

**90 € mehr Ausbildungsvergütung  
&  
unbefristete Übernahme aller Azubis !**

Unsere Forderungen sind berechtigt und erkämpfbar!  
Um mit Euch zu diskutieren laden wir ins Gewerkschaftshaus ein:



[instagram.com/vjlht](https://www.instagram.com/vjlht)



[facebook.com/vjlht](https://www.facebook.com/vjlht)



[twitter.com/vjlhtham](https://twitter.com/vjlhtham)

**Tarifauseinandersetzung bei Lufthansa Technik**  
**There`s no better way than to fight**  
*Informations- und Austauschveranstaltung für alle Auszubildenden*

Wann? 7. Dezember 2017, ab 17 Uhr  
Wo? Jugendraum im Gewerkschaftshaus  
(Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg)

**#tarifdeluxe**  
Weniger ist Wahnsinn

ver.di JUGEND



Luf  
bes  
n

Mein Name ist **Klaus Winkler**. Ich komme aus der Lufthansa Technik AG in Hamburg. Ich bin seit 1998 im Betrieb der LHT und arbeite von Anfang an in der Triebwerksüberholung.

Ich habe mich 2014 zur Kandidatur für den Betriebsrat zur Verfügung gestellt und bin dann als Nachrücker gewählt worden. Seit 2015 bin ich ordentliches Mitglied im BR und Mitglied im Personalausschuss.

Im Rahmen der ver.di Organisationswahlen wurde ich 2014 in die GFTK, KTK sowie in mehrere überörtliche Gremien und zum Vertrauensleute Sprecher für die LHT Hamburg gewählt. Des Weiteren bin ich auf der internationalen Ebene mit unseren Partnern der European Transport Workers Federation und International Transport Workers Federation in Kontakt.

**Was möchtest du im AR für die DLH Group erreichen, welche Position vertreten?**

Grundsätzlich möchte ich für alle Beschäftigten der LH Gruppe sichere und faire Arbeitsplätze.

Ein Unternehmen muss expandieren, jedoch darf dies nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Ich möchte die gewerkschaftliche Position auch im Aufsichtsrat der Lufthansa AG vertreten, mich für alle Kolleg\*innen, egal ob am Boden oder an Bord in Cockpit und Kabine, einsetzen. Ziel ist es, das Gleichgewicht zwischen den betrieblichen Belangen und den Bedürfnissen der Beschäftigten zu finden.

**Und zum Abschluss ein paar Worte zu dir persönlich:**

Familienvater, Motorsport begeistert und zu 100% Gewerkschafter!

Ich heiße **Christina Weber** und komme aus der LSG.

Dort habe ich vor 35 Jahren als operative Mitarbeiterin begonnen. Von Anfang an war ich Mitglied in der Gewerkschaft (erst ÖTV jetzt ver.di): Vertrauensfrau, Tarifkommissionsmitglied sowie ehrenamtlich über die Jahre in vielen Funktionen.

Des Weiteren bin ich die Konzernbetriebsratsvorsitzende der LSG sowie im Gesamt Konzernbetriebsrat der DLH tätig. Seit der letzten Legislaturperiode bin ich Mitglied im Aufsichtsrat der DLH AG.

**Was möchtest du im AR für die DLH Group erreichen, welche Position vertreten?**

Um ein Gegengewicht zu der Seite des Vorstandes sowie der Kapitalvertreter zu haben, bedarf es einer starken Arbeitnehmerseite, welche die Themen der Beschäftigten auf die Agenda bringt: Gute Arbeit, sozialpartnerschaftliche Unternehmenskultur (Tarifgebundenheit!), Kommunikation, Personalplanung und -entwicklung.

**Und zum Abschluss ein paar Worte zu dir persönlich:**

Ich freue mich wieder für meine Gewerkschaft ver.di für den AR der LH- Gruppe kandidieren zu dürfen. Aber es gibt noch so vieles anderes in meinem Leben: Familie und viele Freunde, ehrenamtliches Engagement, Reisetante mit Tendenz zur Weltenbummlerin, großer Fan von Tanzen und Wandern, Gartenarbeiterin, Köchin, Philosophin.....

Mein Name ist **Jürgen Jennerke**. Mein Einstieg war am 01.08.1982 in der physikalischen Frachtabfertigung bei Lufthansa Cargo in Frankfurt .

Seit April 1995 bin ich freigestellter Betriebsrat und dort zurzeit in der Funktion des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden tätig. Mitglied im Konzernbetriebsrat seit 1998. Seit Juli 2014 bis dato in der Funktion des Konzernbetriebsratsvorsitzenden

**Was möchtest du im AR für die DLH Group erreichen, welche Position vertreten?**

Ich möchte mit meiner langjährigen Konzern-Erfahrung dazu beitragen die DLH Group sicher für die Zukunft aufzustellen um dadurch die Arbeitsplätze der Kolleginnen und Kollegen dauerhaft zu sichern. Mit meinem ehrlichen Engagement trete ich für die Interessen aller Lufthanseseaten an.

**Und zum Abschluss ein paar Worte zu dir persönlich:**

53 Jahre alt, glücklich verheiratet und stolzer Vater von 2 Söhnen 25 und 28 Jahre alt. Ich bin leidenschaftlicher Fußballfan und Skifahrer.

# Wie wird ein AR gewählt?

thansa  
user  
machen

Die Wahl der Arbeitnehmervertretung innerhalb der Aufsichtsratsgremien ist in Deutschland, wie sollte es anders sein, in mehreren Gesetzen und Verordnungen geregelt.

Dazu zählen das Aktiengesetz, das Mitbestimmungsgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz sowie die dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz. Die Vorgaben dieser Verordnungen und Gesetze regeln, wie in Aktiengesellschaften der Aufsichtsrat zu besetzen und zu wählen ist.

Bei der Lufthansa AG ergibt sich daraus ein Aufsichtsrat mit 10 Vertretern der Aktionärsseite und 10 Vertretern der Arbeitnehmerseite.

Die 10 Plätze der Arbeitnehmerseite teilen sich dabei auf 3 Gewerkschafts Mandate, 1 Mandat für die Leitenden Angestellten und 6 Mandate zur freien Wahl aus der Arbeitnehmerschaft auf.

Aufgrund der großen Anzahl der Wahlberechtigten in der Lufthansa (ca. 75.000 Personen) findet eine Delegiertenwahl statt. Diese sieht das Gesetz ab einer Unternehmensgröße von mehr als 8000 Wahlberechtigten vor. Dabei entfällt auf 90 Beschäftigte ein Delegierter.

Demnach sind bei ca. 75.000 Beschäftigten 834 Delegierte zu wählen. Da dies immer noch sehr viele Personen sind, wird hier noch mal eine Aufschlüsselung vorgenommen und ab gewissen Teilern die Stimmen mehrfach gewichtet.

Anhand der LHT HAM soll dies einmal kurz verdeutlicht werden:

Die LHT HAM weist ca. 8000 Wahlberechtigte aus. Mit dem Teiler 90 ergeben sich somit 90 Delegierte. Hier sieht das Gesetz eine weitere Teilung vor. Bei einer Delegierten Anzahl zwischen 75 und 100 wird diese noch einmal durch 4 geteilt. Damit ergeben sich für die LHT HAM in diesem Fallbeispiel 23 Delegierte (es wird immer aufgerundet) mit jeweils vierfachem Stimmrecht.

Die Delegierten werden von der Belegschaft des Betriebes direkt gewählt. Diese Wahl findet bei der LHT HAM Ende Januar statt. Dafür werden von der Gewerkschaft ver.di und anderen Vereinigungen Listen mit Personen aufgestellt, welche als Delegierte kandidieren.

Ab diesem Punkt läuft es analog zu der Betriebsratswahl. Die Wahlberechtigten haben eine Stimme und können mit dieser eine der Listen unterstützen. Als Wahlberechtigt gilt jeder Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr überschritten hat. Dabei ist es egal, ob man in Voll- oder Teilzeit beschäftigt ist. Des Weiteren sind auch alle Leiharbeiter mit einer Einsatzdauer von mehr als 3 Monaten, sowie alle Auszubildenden über 18 und alle Praktikanten, welche sich nicht in einem Pflichtpraktikum befinden, wahlberechtigt.

Über die Anzahl der Mandate pro Liste entscheidet am Ende die Stimmvergabe nach d'Hondtscher Verteilung.

Die gewählten Delegierten treffen sich in einer Delegiertenversammlung. Diese findet für die Aufsichtsratswahl bei der Lufthansa AG am 02.03. und 03.03.2018 in Seeheim statt.

Auf dieser Versammlung wählen die Delegierten die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Dafür werden von der Gewerkschaft sowie aus der Belegschaft entsprechende Kandidaten aufgestellt. Die Leitenden Angestellten wählen ihren Vertreter gesondert.

Vom Prinzip her ist die Aufsichtsratswahl daher mit der Präsidentschaftswahl der USA vergleichbar, es ist keine direkte Wahl. Durch die Aufstellung der Kandidaten und der Delegiertenlisten ergibt sich sehr schnell eine Verwechslungsgefahr. Als Richtlinie kann man sich folgendes merken: als Wahlberechtigter wählt man die Delegierten, welche dann die Aufsichtsratsmitglieder wählen.

Um seine Interessen am besten vertreten zu wissen, sollte man dabei darauf achten, die Liste der Gewerkschaft, bei uns die der ver.di, zu unterstützen.

**Übrigens, auf Seiten der Gewerkschaft kandidieren ver.di und die Vereinigung Cockpit (VC) gemeinsam! Schon in der vergangenen Wahlperiode haben ver.di und VC gut im Aufsichtsrat zusammengearbeitet und sich für Arbeitnehmerinteressen eingesetzt. Das soll fortgesetzt werden, und zwar mit einem deutlichen Zeichen! Wir wollen zeigen, dass wir uns gemeinsam für die Beschäftigten aufstellen anstatt unsere Energie in Auseinandersetzung untereinander zu verbrauchen.**



## Betriebsratswahl 2018

An dieser Stelle war vorgesehen, die ver.di Kandidaten zur kommenden Betriebsratswahl vorzustellen.

Die zone210 hat zum jetzigen Zeitpunkt davon Abstand genommen, da die Vorbereitung zur Listenfindung noch nicht abschließend mit den Mitgliedern abgestimmt wurde. Es wird eine Sonderausgabe der zone210 zu Beginn des nächsten Jahres geben, in der wir Euch die abgestimmte Liste vorstellen.

# Das Recht auf Streik

Das Streikrecht gehört zu den Grundfreiheiten und Grundrechten der sozialen Demokratie und wird als eine Form gewerkschaftlicher Betätigungsfreiheit durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert.

### Nicht zulässig sind:

Abmahnung wegen der Beteiligung am Streik (verstößt gegen das Grundgesetz)

Drohung mit einer Kündigung bei der Beteiligung am Streik

### Wer darf sich am Streik beteiligen?

Alle tariflichen Teil- und Vollzeitkräfte des Unternehmens

ATZ Kräfte in der Aktivzeit

Auszubildende (siehe uch BAG 12.9.84, AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; 30.8.94 AuR 1995, 38)

AT Angestellte

Arbeitnehmer\*innen mit befristeten Verträgen

### Besondere Stellung der Leiharbeiter\*innen (LAN):

Wenn LAN unter die von der DGB-Tarifgemeinschaft mit den Arbeitgeberverbänden BAP (vormals BZA) und der iGZ abgeschlossenen Leiharbeitsstarifverträge fallen, ist deren Einsatz in bestreikten Entleiherbetrieben – unabhängig von der Bereitschaft des LANs, die Arbeit gemäß § 1 Abs. 5 AÜG zu verweigern - tarifvertraglich ausdrücklich untersagt und damit unzulässig (vgl. § 17 Abs. 1 MTV BAP und § 12 MTV iGZ). Das gilt auch für LAN, die bereits vor Beginn des Streiks im Betrieb eingesetzt wurden. Tarifgebundene Verleiher, die LAN in Streikbetrieben einsetzen, sollten daher abgemahnt und unter Fristsetzung aufgefordert werden, die LAN aus den Streikbetrieben abziehen.

LAN sollen auf ihr Leistungsverweigerungsrecht hingewiesen werden. Arbeiten LAN trotzdem, sind sie als Streikbrecher anzusehen

Jeder hat das Recht auf Streik, beteiligt euch an Arbeitskampfmaßnahmen um eure Interessen durchzusetzen!



# Von wegen Teilzeit!

Wenn man den Selbstdarstellungen vieler Unternehmen in Deutschland glaubt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits eine Selbstverständlichkeit. Firmeneigene Kitas, flexible Arbeitszeitmodelle, Eltern-Kind-Zimmer und sogar Betreuungsdienste z.B. bei ungeplanten Geschäftsreisen sind Angebote vieler Firmen. Die Maßnahmen helfen allerdings nur, die Beschäftigten von Lasten zu befreien. Es geht seltener darum, Eltern mehr Zeit für die Familie zu verschaffen, ohne sie auf ein Abstellgleis zu schieben. In den meisten Fällen bedeutet Nachwuchs den Verzicht auf berufliches Vorankommen oder gar ein Ende der Karriere! Gerade Frauen kennen dieses Thema schon lange, aber auch Männer sind zunehmend davon betroffen.

Das Wichtigste für die Vereinbarung von Familie und Beruf ist eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Familien mit Nachwuchs müssen ihr Leben neu sortieren – Kindergarten und später die Schule müssen mit der Arbeitssituation der Eltern in Einklang gebracht werden. Beschäftigte sind darauf angewiesen, dass der rechtzeitig Antrag zur Verringerung der Arbeitszeit auf ihrem bestehenden Arbeitsplatz genehmigt wird.

Auf kurze „Auszeiten“ oder auch Teilzeit (TZ) ist der Betrieb teilweise schon eingestellt. Der Anspruch auf TZ laut Gesetz ist eine positive Errungenschaft, vor der die Firma nicht mehr die Augen verschließen darf. Daher muss ein Teilzeitantrag auch positiv beschieden werden. Nachteilig ist allerdings oft, dass die TZ nicht an dem eigentlichen Arbeitsplatz stattfindet.

Daher braucht es Teilzeitprogramme, die sowohl auf die Bedürfnisse der Beschäftigten, gerade auch im Hinblick auf den geringeren Verdienst, die Bedürfnisse der Firma, als auch bei der Karriereplanung Berücksichtigung finden. Es braucht also eine völlig neue Arbeitszeitkultur, die noch zu erkämpfen ist. Hierbei müssen sich sowohl Telearbeit, Homeoffice als auch Jobsharing wiederfinden.

Auch die Rückkehr in Vollzeit (VZ) muss gewährleistet werden und zwar auf den ursprünglichen Arbeitsplatz. Gerade dies wird vielen Beschäftigten verwehrt, da dieses Verfahren dem Arbeitgeber zu aufwendig ist.

Was wurde aus den Kolleg\*innen, die es geschafft haben, in TZ zu gehen? Die Kinder werden größer und sie möchten wieder mehr arbeiten, um ihre finanzielle Situation zu entspannen und das Rentenkonto weiter aufzufüllen. Das Thema Rente ist für TZ Beschäftigte nicht unwichtig. Wer sich damit schon beschäftigt hat, der weiß, dass die Realität einer langjährigen TZ richtig bittere Auswirkungen im Alter hat. Was besonders bei Frauen eine Abhängigkeit vom voll verdienenden Partner bedeutet.

In unserer Betriebsvereinbarung (BV) Chancengleichheit gültig ab 01.01.1995,

Punkt 10: Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht so schön geschrieben:

“Auf Wunsch der/des Beschäftigten erfolgt bei Teilzeitbeschäftigung die Aufstockung der Arbeitszeit zum nächstmöglichen Zeitpunkt.”

Die Frage ist hier: “Wann wird das sein?”

Denn von VZ auf TZ zu gehen entpuppt sich später für viele tatsächlich als TZ-Falle, weil man plötzlich als Arbeitskraft nicht mehr in VZ benötigt wird und unfreiwillig weitere Jahre in TZ verbringen muss – es gibt für viele schlicht und einfach keinen “nächstmöglichen Zeitpunkt”.

In einer Beschäftigtenbefragung der IG Metall waren 80% der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Jede Dritte würde gerne länger arbeiten, doch nur jede Fünfte hat mit dem Arbeitgeber vereinbart, auf Vollzeit zurückkehren zu können.

Es ist nicht zu akzeptieren, dass Lufthansa in der Öffentlichkeit vom „Fokus auf moderne und flexible Arbeitsbedingungen und Familienvereinbarkeit“ spricht, tolle Berichte in der „One“ veröffentlicht, ebase voll von eigenen Lobeshymnen ist, aber die Realität in viel zu vielen Fällen total anders aussieht.

Weil die existierenden Betriebsvereinbarungen zwar nett zu lesen sind, es aber bei der Umsetzung nur darauf ankommt, welcher der Vorgesetzten darüber entscheidet, ob und wann wir von VZ in TZ oder von TZ wieder in VZ kommen, muss es darüber hinaus weiterführende, verpflichtende Verfahren geben.

Die Gewerkschaften fordern seit langem das Recht, von TZ in VZ zurückzukehren. 90% der Beschäftigten sind laut einer Befragung der IG Metall für ein gesetzlich garantiertes Rückkehrrecht von TZ in VZ!

Solltet Ihr Probleme bei der Vereinbarung von Familie und Beruf haben, spricht bitte die ver.di- Vertrauensleute in Euren Bereichen an, oder wendet Euch an den Betriebsrat. Dadurch wurde schon vielen Kolleg\*innen zu ihrem Recht verholfen!

# Bericht aus dem DLH AR

Die letzte Sitzung des Aufsichtsrates der Lufthansa AG fand am 25. und 26. September 2017 statt.

Christine Behle, als ver.di Mandatsträgerin, gab der zone210 wieder einen Einblick in die besprochenen Themen. Im ersten Teil der Sitzung wurde sich vor allem mit dem Thema Strategie befasst.

Es ging zum Beispiel um den Sachstand des aktuellen strategischen Programms „7 to 1“. Welche Schritte sind bisher gegangen worden, was war erfolgreich, was ist noch nicht umgesetzt. Klar geworden ist, dass die Lufthansa Group seit Beginn des Programms stark gewachsen ist. Vor allem die Eurowings ist aufgrund des Wet-Lease-Deals mit Air Berlin deutlich schneller erfolgreich geworden als bisher geplant. Auf Ebene der Mitarbeiter sind die Führungspositionen reduziert worden und administrative Prozesse sollen weiter stärker gebündelt werden. Es fehlt aus Sicht der Arbeitnehmervertreter die Personalstrategie zu Themen wie Digitalisierung und Demografischer Wandel, welche die Lufthansa in verstärktem Maße treffen werden.

Für die Zukunft hat sich die Lufthansa vorgenommen, die Luftverkehrsbranche aktiv zu gestalten. Dafür will sie auf der Kundenseite neue digitale Produkte auf den Weg bringen und damit Standards setzen, mehr finanzielle Spielräume gewinnen, um weiteres Wachstum generieren zu können und als Arbeitgeber so schlank und flexibel wie möglich auftreten und gleichzeitig aber attraktiv zu bleiben, um sich die „Top-Talente“ zu sichern. Ein ziemlicher Spagat also...

In der eigentlichen Aufsichtsratssitzung stand zum einen die Nachwahl des Vorsitzenden auf der Tagesordnung. Herr Mayrhuber ist zurückgetreten und hat den Weg für Herrn Kley freigemacht. Dieser ist im Unternehmen bekannt und hat gleich versucht Akzente in der Sitzung zu setzen. Die Arbeitnehmerseite ist an einer vernünftigen Zusammenarbeit mit ihm interessiert und optimistisch, dass er die Arbeitnehmervertreter frühzeitig in Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbindet.

Das andere große Thema war die Übernahme von Teilen der Air Berlin. Beschlossen wurde der Kauf der Air Berlin-Tochtergesellschaften Niki und Luftverkehrsgesellschaft Walter (LGW) sowie die Übernahme von Flugzeugen durch Kauf oder Leasing. Neben den technischen Details spielte auf Arbeitnehmerseite natürlich auch das Thema Betriebsübergang eine Rolle. Hier sind die ver.di-Vertreter der Auffassung, dass sich Lufthansa nicht nur Flugzeuge sichern, sondern auch das Personal übernehmen sollte. Hierzu war und ist die Geschäftsleitung der Lufthansa jedoch, abgesehen von NiKi und LGW, nicht bereit.

# Bericht aus dem LHT AR

Auch für diese Ausgabe gab ver.di Mandatsträgerin Karin van Hall der zone210 einen Einblick in die Sitzung des Lufthansa Technik (LHT) Aufsichtsrates (AR) vom 21.09.2017.

Die Sitzung im September drehte sich inhaltlich vor Allem um das Thema Wirtschaftsbericht sowie um die strategische Entwicklung der LHT.

Es konnten neue Kunden und weitere Verträge gewonnen werden, z.B. bei der Komponentenversorgung der El Al aus Israel oder ein Total Component Service Vertrag über 69 Bombardier Q400 in Kanada. Ein weiterer Geschäftsgewinn liegt auch in der Übernahme von Teilen der Air Berlin. Dazu wird, wie schon im Intranet bekannt gegeben, neben Teilen der Flotte auch entsprechend Personal übernommen. Erwähnenswert ist hier die besondere Lage der Auszubildenden, die zu Lufthansa wechseln und hier ihre Ausbildung beenden können.

Generell lässt sich sagen, dass die LHT in Europa und in Asien gemäß Plan wächst, nur der Amerikanische Markt gestaltet sich aufgrund seiner Strukturalsschwierig. Dabei ist anzumerken, dass vor allem im Drittkundengeschäft das Wachstum stattfindet, während das Geschäft mit der Lufthansa Group konstant bleibt.

Die Belegschaft wächst im Ausland gemäß Plan. In Deutschland liegt sie stabil bei ca. 10.000 Beschäftigten. Auf der wirtschaftlichen Seite sticht der T/C Bereich mit einem sehr starken Ergebnis hervor. Auch die anderen PD's liegen gut im Plan. Eine Ausnahme ist der T/E Bereich, der weit unter den Erwartungen bleibt. Es gibt Probleme mit der Materialversorgung, aber vor Allem konnten diverse CHALLENGE-Maßnahmen in dem Bereich bisher nicht erfolgreich umgesetzt werden.

Ab 2018 wird dann auch die neue PD Digital in die Berichterstattung aufgenommen. Probleme gibt es im Moment in London bei der Lufthansa Technik Landing Gear Services UK bei der Einführung von SAP. Zum einen mangelt es an Schulungen, zum anderen wurden in der Vergangenheit Prozesse unzureichend dokumentiert.

# Kreuzworträtsel - schreib uns die Lösung

Die Lösung der letzten Ausgabe lautete: "Streiken wie in Frankreich"

Aus allen korrekten Einsendungen haben wir den Gewinner, wie üblich, im Losverfahren ermittelt.

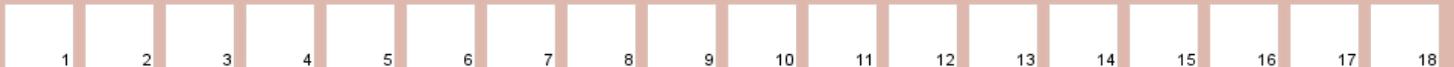
Herzlichen Glückwunsch an den glücklichen Gewinner Nils Himmert.

Ihn erwartet ein Geschenk, es wird ihm nach Erscheinen dieser Ausgabe überreicht werden.

Hast du dieses mal die Lösung? Sende sie bis zum 31.01.2018 mit dem Betreff

"KR4-Lösung" an [redaktion@zone210.de](mailto:redaktion@zone210.de)

Wir drücken die Daumen!



Buch (1887): Das Gespens von ...		Kfz-Z. von Röbel/Müritz	lat. für: Bordüre		Samsons Geliebte		Bevölkerung von Sambia (Süd-Afrika)	viel, lebhaft und aufdringlich erzählen		Abk. für: Deutscher Erfinder Verband	Abk. für: United Nations Organization
jap. Astro- nom Masura ...	3				Schausp. (USA), ... Pacino			deut. Politische Partei (Abk.)			
Abk. für: Nummer metrisch			körperlich hart, schwer arbeiten			4	2				
lat. für: Republik		Abk.: siehe unten	hoher Ton (wie ihn Vögel von sich geben)		Kfz-Z. von Itzehoe	5		Gegenstück zu NATO			
		10								Kfz-Z. von Dieburg	Abkürzung für Gigabyte
Ort am Vorderrhein (Schweiz)					Atomsymbol für Darmstadium		Abk. für: kleine Anfrage	Abkürzung: Deut. Diabetes Gesellschaft			
Buch (1905) von Heinrich Mann (2 W.)		Kfz-Z. von Pinneberg		lat. für: Olive		engl. für: Füllfeder	1	engl. für: Rippe			
	7			8				9		Kfz-Z. von Emsland	Initialen von Einstein
Schausp. (VR CHINA), Jet ..., *1963			Koseform zu Mutter		die ... sitzt jemandem im Nackten		Kfz-Z. von Wanne-Eickel	Kfz-Z. von Neustadt an der Aisch		13	
Buch (1961): Die Nacht des ...		engl. für: mittlerweile						15	14		16
						Abk. für: European Products Show		das Ich		Musik-Hit (2014): We ... One	Abk. Luft- massen- sensor
Handlung einer Geschichte	Abk. für: langsame Fahrt	Initialen Lilienthals		Buch (1950): Canto ...					12		
			18	Abk. für: Somalia (IAK)			Hefe, in Bayern und Österreich				
Musik-Hit (1994): Meet The ...	11		17		6						

# Ausblick 2018

Was erwartet uns im kommenden Jahr?

Liebe Leser,

im kommenden Jahr werden wieder spannende Dinge passieren,  
hier eine Vorschau:

Zuerst die Personalien: Natale Fontana, wird uns als

Gewerkschaftssekretär verlassen, allerdings künftig eine Etage höher als Fachbereichsleiter erhalten bleiben. Nachrückende wird Domenico Perroni, er stellt sich Euch detailliert auf Seite 6 vor.

Voraussichtlich im April wird ein neuer Betriebsrat gewählt. Der Wahlkampf ist in vollem Gange und die unterschiedlichen Fraktionen überfluten Euch bereits jetzt mit ihren putzigen bunten Flyern. Es ist dringend notwendig, dass ihr Euer Recht auf Wahlen wahrnehmt und Eure Stimme abgebt!

Die Vorstellung einiger ver.di-Kolleg\*innen die sich zukünftig als Betriebsräte engagieren möchten, findet ihr in einer rechtzeitig erscheinenden Sonderausgabe.

Weiterhin wird im März ein neuer Aufsichtsrat für die Lufthansa gewählt. Eine ausführliche Vorstellung unseres Kandidaten der Technik, Klaus Winkler und der Kolleg\*innen der LSG und der Cargo findet ihr auf Seite 8.

Die Tarifrunde ist eröffnet und die Art und Höhe unserer Forderungen sind diskutiert und auf einer Mitgliederversammlung beschlossen worden. Jetzt ist es wichtig diese Forderungen durchzusetzen und uns ein ausreichend großes Stück des sehr guten wirtschaftlichen Ergebnisses zu sichern. Wir alle haben dafür hart gearbeitet. Das muss entsprechend gewürdigt werden!

Es wird wieder Organisationswahlen in der ver.di geben, hierzu werden wir ausführlich in den kommenden Ausgaben berichten.

Das mittlerweile legendäre ver.di Grillfest wird im Sommer wieder stattfinden, auch hierzu gibt es in einer der kommenden Ausgaben weitere Informationen.

Nächstes Jahr wird es eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie wieder Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) Wahlen geben. Hierzu werden wir wieder ausführlich in einer der kommenden Ausgaben berichten. Ihr seht, es stehen wieder viele Themen auf der Liste, entsprechend müssen wir gemeinsam und stark zusammenstehen.

Nun wünschen wir euch ersteinmal ein besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Kollegiale Grüße,  
Eure zone210 Redaktion

PS: Umblättern lohnt sich! In dieser Ausgabe gibts auf der Rückseite unserer Zeitung nicht nur das ver.di-Logo sondern einen kleinen Comic der erklärt wie genau Tarifverträge zustande kommen. Das Copyright für "Basiswissen Tarifvertrag" liegt bei Thomas Plaßmann.

Titel/Vorname/Name \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_ Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ E-Mail \_\_\_\_\_

**Ich möchte Mitglied werden ab**  
0 1 2 0 \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Geschlecht  weiblich  männlich

Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_

**Beschäftigungsdaten**

Angestellte/r  
 Arbeiter/in  
 Beamter/in  
 freier Mitarbeiter/in  
 Erwerbslos

Vollzeit  
 Teilzeit, Anzahl Wochenstunden: \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Azubi-Volontär/in-Referendar/in \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitsvertrag) \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Praktikant/in \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Altersteilzeit

ich bin Meister/in – Techniker/in – Ingenieur/in

Sonstiges: \_\_\_\_\_

Bin/War beschäftigt bei (Betriebs-/Dienststelle/Firma/Filiale) \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_ Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Branche \_\_\_\_\_

ausgeübte Tätigkeit \_\_\_\_\_

monatlicher Bruttolohn/ o. Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_

€ \_\_\_\_\_

monatlicher Lohn-/Gehaltsgruppe o. Lebensalterstufe \_\_\_\_\_

Tätigkeits-/Berufsgruppe o. Lebensalterstufe \_\_\_\_\_

**Ich wurde geworben durch:**

Name Werber/in \_\_\_\_\_

von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

**Monatsbeitrag in Euro**

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

\_\_\_\_\_ €

IBAN \_\_\_\_\_

BIC \_\_\_\_\_

Titel/Vorname/Name vom/Von Kontoinhaber/in (nur wenn abweichend) \_\_\_\_\_

Straße und Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Verdiente Dienstleistungsgewerkschaft  
Gläubiger-identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497  
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

**SEPA-Lastschriftmandat**

Ich ermächtige verdi, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von verdi 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

**Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:**

Ich bestätige die Gewerkschaft verdi, meinen schutzgesetzgemäßen Betrag bis auf Widerruf in der Höhe des Lohn-/Gehaltsabzugs zu autorisieren. Ich bestätige, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.

**Ort, Datum und Unterschrift**

\_\_\_\_\_ X

**Datenschutz**

Die mit diesem Beitrittserklärung erhebenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben. Die Verarbeitung dieser Daten erfolgt ausschließlich zu den oben genannten Zwecken und ist auf die Erfüllung dieser Zwecke beschränkt. Die Verarbeitung dieser Daten erfolgt auf der Grundlage der Einwilligung der betroffenen Person und auf der Grundlage des Bundesdatenschutzgesetzes und soweit dies von verdi ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

# Fragen für die Betriebsversammlung

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wenn Ihr etwas auf dem Herzen habt, was auf der Betriebsversammlung angesprochen werden soll, so besteht die Möglichkeit, es hier aufzuschreiben und uns Verdi Vertrauensleuten zukommen zu lassen. Wir werden es dann auf der Betriebsversammlung für Euch vortragen.

Bitte sprecht für mich an:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ich möchte auf der Versammlung anonym bleiben

Ja

Nein

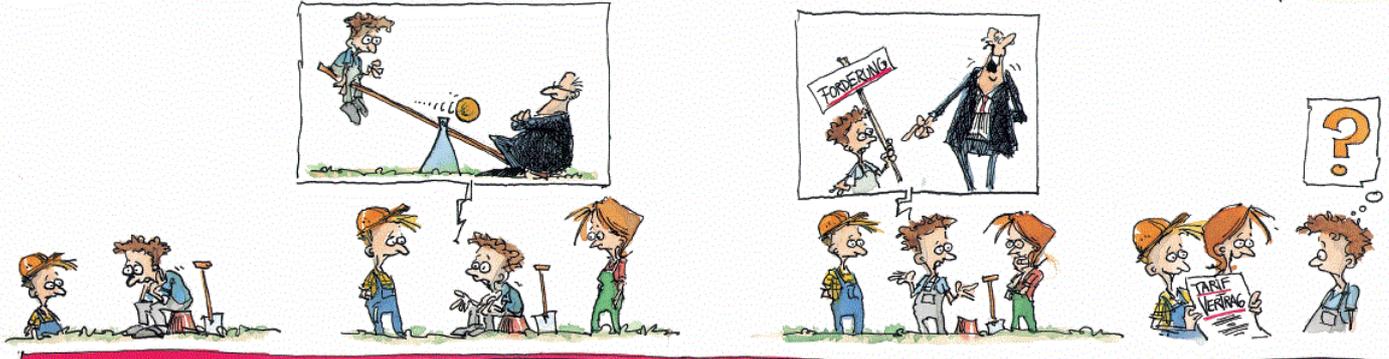
Name / Datum

Diesen Zettel gebt Ihr Euren Vertrauensleuten im Bereich \_\_\_\_\_ oder in den Verdi-Briefkasten in Gebäude 123.



# BASISWISSEN TARIFVERTRAG

WER SEINE RECHTE KENNT, KANN SIE AUCH EINFORDERN!



## TARIFVERTRAGSPARTEIEN

