

# ZONE 210

p o w e r e d b y v e r . d i

## Das neue Outfit

Mehr als neuer Stoff für die Produktion

## Schließen die Hallen?

Wie wird die Werft zum Sicherheitsbereich?

## Was ist los bei der Mutter?

Bericht zu Workforce Transformation bei der DLH AG

## Gutscheine...

...oder nur scheinbar gut?  
Eine Nachbetrachtung

## PD VIP Verhandlungen & vieles mehr

Zwangsversetzungen abgewendet? Das Ergebnis der PD VIP Verhandlungen sowie weitere Themen warten in dieser Ausgabe auf Euch!



Lockheed L1049G in der Wartungs- und Ueberholungshalle auf der Lufthansa-Basis Hamburg 1956

Foto: LH-Bildarchiv CHD 361-3-8

## IMPRESSUM

### Redaktionsmitglieder:

Martin Schoenewolf  
Martina Knödler  
Carsten Buck  
Taro Tatura  
Maike Vahl

### Redaktionsschluss:

28.09.2018

### Kontakt:

redaktion@zone210.de

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

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

### Coverfoto:

© Taro Tatura

## Alles hat ein Ende...

Wer gern noch einmal durch die Flugzeughallen 3 und 4 gehen möchte, sollte dies möglichst bald tun. Es wird vielleicht in absehbarer Zeit leider nicht mehr möglich sein.

In diesen Hallen haben unzählige Flugzeugüberholungen und Wartungsereignisse stattgefunden. Viele Betriebsversammlungen und andere Großevents für die die „Wartungshalle“ genutzt wurde, haben diese mit Leben erfüllt. Wenn es so kommt, wie zur Zeit geplant, könnte zumindest für die Lufthansa Technik damit bald Schluss sein. Denn dann werden Zäune aufgestellt, Türen und Durchgänge verschlossen, da die beiden Gebäude künftig zum Sicherheitsbereich des Flughafens gehören werden. Zutritt also bald nur noch nach erfolgter Luftsicherheits-schulung, Sicherheitskontrolle und mit Vorfeldausweis.

Ob es so kommt, wann und wie die Umsetzung erfolgt, hängt von mehreren Faktoren ab.

Einerseits hat die Wartung mehr Bedarf angemeldet. Halle 3 soll zusätzlich zur Halle 4 an die Wartung angebunden werden. Parallel dazu, werden größere Maßnahmen in Bezug auf den Sicherheitsbereich Standort HAM geplant. Auslöser dafür war

ein Audit der Behörde, durch welches festgestellt wurde, dass der Standort LHT HAM den gesetzlichen Anforderungen nicht nachkommt. Der Standort hat hier eine Sonderrolle in der EU, denn nur hier gibt es die direkte Verbindung zwischen Sicherheitsbereich (Flughafen, Wartungshallen etc) und dem Rest des Standortes. Somit müssten eigentlich alle Mitarbeiter\*innen jeden Tag am Drehkreuz eine große Sicherheitsüberprüfung à la Flughafen durchlaufen. Alternativ definiert man den Sicherheitsbereich kleiner als den ganzen Standort (z.B. nur die Hallen zum Vorfeld), trennt ihn ab und lässt alle Mitarbeiter\*innen aus diesem Bereich eine größere Luftsicherheits-schulung durchlaufen.

Dies ist noch nicht geklärt, dementsprechend ist die Umsetzung noch unklar. Viele Mitarbeiter\*innen aus den Hallenbereichen haben bereits die Aufforderung zur Schulung erhalten.

Je nachdem wie die Umsetzung erfolgt, bekommen wir die Abtrennung der Wartungshallen zu spüren.

Der trockene und einigermaßen warme Durchgang an kalten Tagen könnte also in Zukunft versperrt sein. Das ist nur ein erster Schritt von vielen baulichen Maßnahmen, die uns in den kommenden Jahren erwarten, wir bleiben am Ball....

# Neues Outfit

Nachdem nun der Auftritt der Fluglinie mit neuer Bemalung umgesetzt ist, gibt es nun auch einen neuen Anstrich für die Arbeitsbekleidung. Einfach nur eine neue Farbe wäre deutlich untertrieben. Es gab ein sehr ausführliches Auswahlverfahren, das von Tragekomfort über die aktuellen Sicherheitsrelevanten Aspekte und selbstverständlich auch Kostenaspekten getrieben wurde. In der ersten Septemberwoche wurden nun die ausgewählten Produkte dem Gesamtarbeitsschutz/Gesundheitsausschuss (GAG) vorgestellt. Der Vorsitzende dieses Ausschusses, Torsten Meyer (ver.di Fraktion) hat die Vorzüge der ausgewählten Produkte betont und gleichfalls die längst überfällige Modernisierung angemerkt.

Eine Übersicht der neuen Produkte findet ihr auf der PZ Intranetseite.

Diese neue Kleidung soll eine bessere Ergonomie sowie einen höheren Tragekomfort besitzen. Es wurde auch auf Qualität geachtet, sowie auf schadstofffreie Materialien, des Weiteren soll auch die Nachbeschaffung reibungsfreier funktionieren.

In dem Ausschuss wurden ebenfalls die Themen Gehör- und Handschuhe bzgl. ihrer Qualitäten angegangen. Mit diesen ganzen Verbesserungen möchten man den Mitarbeiter mehr in den Fokus stellen und nicht nur, wie sonst häufig üblich, auf Kostensenkung fixiert sein.

## Der klare Durchblick

Ab Ende des Jahres 2018 wird es möglich sein, sich die Korrektionschutzbrille und die Bildschirmarbeitsbrille zu bestellen. Der Prozess hierzu wird im Intranet unter Buy and Order hinterlegt. Die vorhandenen Formblätter von der LGBS zur derzeit üblichen Bestellung, sollen bis dahin abgeschafft werden. Die angesprochene Bildschirmarbeitsbrille ist eine Neueinführung.

Es werden ca. 80 unterschiedliche Brillengestelle zur Auswahl stehen, da sollte für jeden Geschmack etwas dabei sein. Wir freuen uns, dass endlich auch für den Arbeitsschutz am Schreibtisch etwas getan wird und werden weiter über dieses Thema berichten. Auch bei diesem Thema war der GAG durch Torsten Meyer (auf dem Foto links neben dem Artikel) maßgeblich beteiligt.



Foto: Jan Brandes



Fotos: Taro Tatura

# WORKFORCE TRANSFORMATION (WFT) bei der Lufthansa AG

Klingt erst einmal gut, wenn man es übersetzt: „Arbeitskräfte werden transformiert, passend gemacht“! Wäre auch gut, wenn es denn ehrlich gemeint wäre, ist es aber nicht!

Die neue Kampagne der Geschäftsleitung der Lufthansa AG zielt nämlich nicht darauf ab, Beschäftigte für die Zukunft fit zu machen und ihnen alle notwendigen Qualifikationen für die digitale Welt zu geben. Nein, Lufthansa transformiert ihre langjährigen, hoch motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lieber „raus aus dem Unternehmen“.

Dafür gibt es das sogenannte Brückenmodell „myTurn“! Auf neudeutsch auch vom Management gern „bridging“ genannt – macht es aber auch nicht charmanter. Es bedeutet nur, dass ich einen Aufhebungsvertrag unterschreibe und meine Abfindung mit Hilfe eines trickreichen Steuermodells anders versteuere, als es heute der Fall ist.

Alte, langgediente Lufthanseseatinnen und Lufthanseseaten können sich also einen finanziellen Übergang bis zum frühestmöglichen Renteneintritt (63 Jahre) erkaufen entweder mit dem MyTurn-Modell oder mit Altersteilzeit, für die Jüngeren gibt es Perspektivberatung z.B. auch zur Selbständigkeit!

Wir Betriebsräte der LH AG hatten bei der Vorstellung des Konzeptes MyTurn wirklich etwas ganz anderes erwartet. Wenn ich als Unternehmer feststelle, dass meine Strukturen für die Zukunft nicht richtig aufgestellt sind und meine Beschäftigten Schulungsbedarf, insbesondere bei der Digitalisierung benötigen, würden wir anders vorgehen. Wir würden als ersten Schritt schauen, wo pro Abteilung mein Veränderungsbedarf liegt und was ich dafür benötige. Daraufhin muss die Abfrage bei den betroffenen administrativen Beschäftigten durchgeführt werden. Was fehlt den Betroffenen, um diesen Job zukunftsfähig ausführen zu können, welche Schulungen brauchen sie dafür? Und natürlich auch die Frage, was die Beschäftigten bereit sind mitzumachen oder – und hier käme dann erst die Frage nach Verlassen der Firma – möchte die/der Betroffene keine grundlegende Veränderung mehr, sondern möchte sich von Lufthansa verabschieden.



Foto: Taro Tatura

So herum macht es Sinn, denken wir. Das Management zäumt das Pferd erst einmal von hinten auf.

Ganz gravierend ist uns diese Schiefelage negativ aufgefallen bei den Kolleginnen und Kollegen in unseren Stadtbüros. Hinter verschlossenen Türen wurde von Seiten der Geschäftsleitung geplant, die Eigenproduktion im Markt Deutschland ganz oder teilweise (frühestens) ab 2020 einzustellen. Verlagerung an eine (tarifmäßig billigere) Tochter der Austrian Airlines in Innsbruck wird jetzt schon mal vorweg durchgeführt! Das endgültige Konzept, wie es denn ab 2020 aussehen soll, steht allerdings erst im 1. Quartal 2019. Das tolle Projekt MyTurn endet allerdings schon im Februar 2019. Welch Zufall!!!

Nun liegt es an den Beschäftigten mit dieser Angst und Unsicherheit umzugehen. Habe ich noch eine Chance, einige Jahre bei Lufthansa zu arbeiten – schaffen es die Betriebsräte mit einem stabilen Interessenausgleich und Sozialplan dies abzusichern? Oder setzt die Geschäftsleitung ziemlich schnell ihre Maßnahmen durch? Dann nehme ich doch lieber schnell die Abfindung und verlasse das Unternehmen.

Nicht nur das Ende von MyTurn (Feb 2019) ist dabei Druckmittel, sondern auch die Ansage der Geschäftsleitung, dass es für diese Maßnahme nur ein begrenztes Budget für insgesamt 3200 in Frage kommende Beschäftigte gibt! Super; das beruhigt die Kolleginnen und Kollegen gewiss in ihrer Entscheidung!

Diese Art der Verunsicherung erleben wir in der Lufthansa AG leider immer häufiger in den letzten 3 Jahren – es begann mit der geplanten Schließung der dezentralen Stationen in Deutschland (Enddatum dort ist der 31.05.2021)

Dabei ist es noch nicht einmal die Entscheidung der Maßnahme, sondern meistens eher der Umgang damit. Die entscheidenden Geschäftsleitungsvertreter aus den Verhandlungen zum Interessenausgleich und Sozialplan der dezentralen Stationen haben mittlerweile gewechselt. Wir haben erstmalig seit Jahren eine positive Veränderung erlebt in der Zusammenarbeit mit einigen neuen Verhandlungspartnern.

(Die sich allerdings von der Frankfurter Zentrale ständig Korrekturen und Zurechtweisungen einholen müssen.) Auch wenn die Themen weiterhin negativ sind, da alle Strukturen für einen reibungslosen Betrieb im Kundenkontakt komplett zerschlagen wurden, so ist zumindest der ehrliche Umgang auf Augenhöhe etwas Positives. Das möchten wir bei all unserem Ärger gern auch einmal kundtun.

**Marlies Rose**  
für die DLH HAM Vertrauensleute

## Der neue Jahrgang

Am 03.09.2018 hat sich die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei den neuen Auszubildenden des Jahrganges 2018 vorgestellt.

Dabei ging es um Themen wie eine JAV arbeitet, was ihre Aufgaben sind und wie sich die Azubis engagieren können. Weiterhin gab der Wahlvorstand noch ein paar Informationen zur anstehenden JAV Wahl 2018 bekannt.

Der Betriebsratsvorsitzende, Stefan Reinholdt (ver.di), stellte sein Gremium ebenfalls vor.

Anschließend wurde die Gewerkschaft ver.di durch den Jugendsekretär, Gabriel Riesner und den Sprecher der Vertrauensleute, Martin Schoenewolf, in ihrer Arbeit und ihrem Wirken vorgestellt.

Obendrein gab es ein Quiz, bei dem die Azubis tolle Preise gewinnen konnten.

Wir von der Redaktion der zone210 wünschen allen Auszubildenden des 1. Lehrjahres einen guten Start in das Berufsleben und allen Jahrgängen einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung!



Foto: JAV LHT HAM

[www.guv-fakulta.de](http://www.guv-fakulta.de) Beruhigt arbeiten



### Die Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften mit den **10 Topleistungen**

Ab sofort schützen wir unsere Mitglieder automatisch mit zwei brandneuen Leistungen im Berufsalltag – **ohne Mehrkosten!**

- › Beihilfe beim Schlüsselverlust
- › Beihilfe bei Selbstbehalt einer Kasko-/Haftpflicht des Privatfahrzeuges

- ✓ Sicherheit bei allen beruflichen Tätigkeiten
- ✓ Schutz auf allen Arbeitswegen
- ✓ Unterstützung nach Unfällen



### Schutz und Hilfe als Beispiel



© -Keine Beschreibung: Werkzeuge-

Kollege K. verlor seinen Dienstschlüssel. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2.000 Euro in Regress.

**Die GUV/FAKULTA zahlte 1.920 Euro Schadenersatzbeihilfe.**

# Gutscheine am Samstag?

## Eine Nachbetrachtung

Der Arbeitgeber hat mit der Einführung der 200€ Gutscheine bei T/CE für Samstagsarbeit gegen bestehende Regelungen verstoßen. Dies wurde von der Grundsatzabteilung und dem Personaldienst festgestellt. Es gibt ein entsprechendes HR Info, welches ausdrücklich besagt, dass „reine Samstagsarbeit“ kein Grund für sog. Incentives ist. Das haben alle Vorgesetzten bekommen, doch nur die wenigsten hängen das aus bzw. teilen das den Kolleg\*innen mit.

Einen ähnlichen Ton schlägt auch der Betriebsrat (BR) in seinem Newsletter an. Es wurde vom Arbeitgeber ebenfalls versäumt, die Mitbestimmung in diesen Prozess mit einzubeziehen. Hier wurde eine Betriebsvereinbarung außer Kraft gesetzt bzw. umgangen. Dies wurde auch gegenüber dem BR zugegeben und entsprechende Maßnahmen angekündigt. Hierbei ist wichtig festzustellen, dass nicht der BR die Einstellung der Verteilung von Gutscheinen veranlasst hat, wie es gern beschrieben wird, sondern dies von der Grundsatzabteilung T/TDG bzw. vom Personaldienst ausging.

Das Grundlegende Problem hierbei ist die innerbetriebliche Gleichbehandlung, sowie dass Führungskräfte nicht bestehende Regelungen umgehen können, aus welchem

Ansatz auch immer. Bei z.B. Abweichungen der Arbeitszeit durch entsprechende Ansagen, welche die Betriebsvereinbarung Flex AZ umgehen, wird ein entsprechendes Einlenken der Führungskräfte unter Mitwirkung des Betriebsrates gefordert. Bestes Beispiel die Aussage, dass die Stunden, die an den Samstagen bei T/CE, an denen man ein Incentive bekommt, geleistet wurden, nicht im selben Zeitraum abgebaut werden dürfen, auch genannt „F-Tag Sperre“. Hier wurde auch die Betriebsvereinbarung (BV) FlexAZ mit ihren Regelungen zum Freizeitausgleich umgangen.

Wir haben bestehende Regeln und Absprachen, niedergeschrieben in Betriebsvereinbarungen (BV) und Tarifverträgen. Daran müssen sich nunmal alle halten.

Es ist jegliche Form von Mehrarbeit aus gewerkschaftlicher Sicht abzulehnen, da Zahlungen dieser Art keine langfristigen Wirkungen haben, weil sie nicht rentenwirksam sind.

Es gibt allerdings inzwischen Bestrebungen zwischen dem Arbeitgeber und dem BR, eine generelle Lösung für das Thema Incentives bei erhöhter Flexibilität zu finden. Diese erfolgt dann in einer weiteren BV erstmal bei der LHT HAM für alle PDs gleichermaßen. Ob es daraus am Ende noch eine BV für den LHT Konzern wird, zeigt sich dann später.

## ver.di Landesfachgruppenkonferenz

Am 27.09.2018 fand die Landesfachgruppenkonferenz statt. Hier wurden in Fortführung der Organisationswahlen die Delegierten in die übergeordneten Gremien in ver.di und auf diverse Kongresse und Konferenzen bestimmt.

In diesen Gremien, wie z.B. dem Fachgruppen- und dem Fachbereichsvorstand (sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene) sowie dem Landesbezirksvorstand, wird neben den organisatorischen Dingen wie z.B. das Budget unserer Zeitung, auch die politische Ausrichtung bestimmt. Des Weiteren wurden auch die Entsandten in den Landesarbeiter\*innen Ausschuss gewählt. Dieser Ausschuss, auch LAA genannt, setzt sich sehr stark für die Belange der Arbeitnehmer\*innen ein und versucht aktiv, die Politik zu beeinflussen, z.B. bei den Themen Mindestlohn und Rente (siehe nächste Seite).

Weiterhin ging es um diverse Konferenzen und Kongresse, von denen der Bundeskongress im nächsten Jahr der Wichtigste ist. Dort wird die Aufstellung und Aus-

richtung der ver.di für die nächsten 4 Jahre beschlossen. Wir werden dort von Taro Tatura und Martin Schoenewolf vertreten.

Ein anderes, wichtiges Thema auf der Konferenz war die Vernetzung zwischen den Belegschaften in den Betrieben der Fachgruppe Luftverkehr. Hier wollen wir in Zukunft gemeinsam und solidarisch für unsere Rechte als Arbeitnehmer\*innen kämpfen.

Zum Beispiel drückt die ver.di Fraktion des LHT Betriebsrates ihre Solidarität mit den streikenden Kolleg\*innenvonRyanairaus, umsieinihremKampffürTarifverträge und betriebliche Interessenvertretung zu unterstützen.

Am Ende der Veranstaltung wurde noch ein Antrag auf den Weg gebracht, der die Aufweitung der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von Leiharbeiter\*innen durch Tarifverträge verhindern soll.

# Seniorenresidenz 2030

Der Landesarbeiter\*innen Ausschuss (LAA) der ver.di hat am 26.05.2018 mit einer Aktion auf dem Rathausmarkt auf das Thema "prekäre Arbeit" und "Altersarmut" aufmerksam gemacht.

Die Aktivist\*innen, darunter auch Kolleg\*innen der LHT, bauten dazu ein Dorf aus Wurfzelten auf, in welchen die tägliche Ration im derzeitigen Gegenwert von 5€ dargestellt wurde. Diese umfasste Dosen Suppe, Brot, etwas Obst und Wasser.



Dazu standen die Mitglieder des LAA mit Schildern an den Zelten, auf denen für diverse Berufe die derzeitigen Gehälter und die zu erwartenden Renten aufgelistet waren, z.B. bei Kraftfahrern zur Zeit 1991€ Lohn, was 2030 eine Rente von 763€ ergibt oder bei Reinigungskräften mit derzeit ca. 1870€ Lohn und einer zu erwartenden Rente von 718€.

Mit dieser Aktion sollte gezeigt werden, dass bei den Entwicklungen im Niedriglohnsektor in Zukunft sehr viele Menschen nicht mehr von ihrer Rente leben können.



Fotos: LAA Hamburg



Im Laufe des Vormittags kam es zu sehr vielen Gesprächen mit interessierten Passanten. Dabei wurde deutlich, dass vielen Menschen bisher nicht bewusst ist, was für eine Auswirkung die prekäre Beschäftigung im Niedriglohnsektor für Auswirkungen auf die Absicherung im Alter hat.

Ein Instrument, um diese Gefahr abzuschwächen, ist der gesetzliche Mindestlohn, für dessen Einführung und Erhöhung auch der LAA Hamburg maßgeblich mitgekämpft hat.

Wir als Beschäftigte der LHT sind durch unsere Tarifverträge gut abgesichert, aber auf viele andere Berufsgruppen trifft das nicht zu.

Selbst bei uns auf dem Gelände, wenn man z.B. zu den Paketzustellern oder den Reinigungsfirmen schaut. Das Problem der Altersarmut wird ein umfassendes gesellschaftliches Thema werden. Daher ist es wichtig, dass man sich für eine vernünftige Lösung einsetzt, zum Beispiel durch die Unterstützung solcher Aktionen, wie der des LAA Hamburgs.

Du willst mehr über den LAA Hamburg wissen?

Ab ins Internet:

[hamburg.verdi.de/gruppen/arbeiterinnen-und-arbeiter](http://hamburg.verdi.de/gruppen/arbeiterinnen-und-arbeiter)



URLAUB? WÜRDEN  
WIR JEDERZEIT  
WIEDER  
ERFINDEN!

## Urlaub - Keine Selbstverständlichkeit!

Nach dem ausgesprochen guten Sommer in dem Ihr sicherlich alle ausgiebig die Ferienzeit und mit Euren Lieben die Zeit am Strand genossen habt, ist es nun mal an der Zeit, daran zu erinnern, dass dies nicht unbedingt selbstverständlich ist.

Wir erinnern uns an die Zeit der Jugend unserer Großeltern, die kein verbrieftes Anrecht auf sechs Wochen bezahlten Urlaub hatten.

Damals wurde der Urlaub gemacht, der einem zugestanden wurde und das waren garantiert nicht, wie heute mittlerweile üblich, 30 Tage. Es waren die Gewerkschaften, also die Kolleginnen und Kollegen, die sich zusammenschlossen, um eine gerechtere Arbeitswelt zu erkämpfen, die es zu verantworten haben, dass es uns heute so gut geht.

Nicht zu vergessen, sind es auch nur die Gewerkschaften, die den Tariflohn verhandeln und für ihre Mitglieder Verbesserungen erstreiten.

Alle nicht gewerkschaftlich organisierten Kollegen\*innen, haben übrigens ausdrücklich kein verbrieftes Anrecht auf denselben Lohn wie ihre gewerkschaftlich organisierten Kollegen\*innen. Es ist der Bequemlichkeit der Arbeitgeber geschuldet, dass ihnen der gleiche Lohn gezahlt wird und dieselben tariflich erkämpften Annehmlichkeiten zuteil werden.

Es bleibt also immer noch eine dringende Notwendigkeit sich gewerkschaftlich zu organisieren und für den Erhalt und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen.



# Bericht aus dem LHT Aufsichtsrat

Karin van Hall, ver.di Aufsichtsrätin bei der Lufthansa Technik (LHT), gab der zone210 wieder einen Einblick in die Themen des LHT Aufsichtsrates von dessen Sitzung am 04. September in Frankfurt.

Erfreulich ist, dass die Personalzahlen sowohl bei den Standorten in Deutschland als auch im Ausland steigen. Die LHT Gruppe hat weltweit inzwischen über 38.000 Beschäftigte, davon ca. 15.000 in Deutschland (Eigen und Fremdpersonal, bei einer Fremdpersonal Quote von ca. 7%).

Des Weiteren wird die Beteiligung Lufthansa Technik Philippines (LTP) in Manila weiter ausgebaut. Es wird eine neue Halle errichtet, in der auch A380 Flugzeuge überholt werden können. Die LTP braucht aber auch mehr Hallenplatz für Narrow Body- und Wide Body-Verträge für Wartung oder Überholung mit regionalen Kunden. Zusätzlich beabsichtigt die LTP in den nächsten Monaten die Flugzeugwartung und über 200 Mitarbeiter der Philippines Airlines Express, einer Low Cost Tochter der Philippines Airlines, zu übernehmen.

Schlechte Nachrichten gibt es aus Berlin. Die Betreiber des Flughafens BER / Schönefeld verlängern den Mietvertrag für die Rohrwerkstatt nicht.

Die 60 Kolleg\*innen vor Ort wurden im Mai darüber informiert und über das weitere Vorgehen aufgeklärt. Bis zum Auslaufen des Mietvertrages soll die Rohrwerkstatt unverändert weiter betrieben werden. Die LHT schließt danach betriebsbedingte Kündigungen aus, für die Kolleg\*innen gelten alle Vereinbarungen aus „chALLENGE.DE“. Es wird versucht, für jeden eine individuelle Perspektive, möglichst am Standort Berlin, zu finden. Für etwaige Weiterbildungen wird das Unternehmen sorgen. Um mit der notwendigen Sorgfalt Lösungen für die Kolleg\*innen zu finden, werden jetzt Gespräche mit den entsprechenden Arbeitnehmervertretungen aufgenommen.

Die wirtschaftlichen Kennzahlen bleiben unter den Erwartungen. Es steigen zwar die Umsätze, aber die Gewinnmargen bleiben weit hinter den Zielwerten zurück. Dies hat vor allem strukturelle Gründe.

Für den ausscheidenden Vorstand Dr. Thomas Stüger wurde Sören Stark als Nachfolger für das Resort T/VO – Technical Operations, Logistics and IT ernannt, was am gleichen Tag im Intranet bekannt gegeben wurde.

## Ergebnis bei den VIP Verhandlungen

In der letzten zone210 haben wir aus der Arbeitsgruppe Personalabbau bei PD VIP, in die wir Eure ver.di Betriebsräte aus dem Bereich entsendet haben, berichtet.

Und wir können ein sehr gutes Ergebnis verkünden!

Das Paket, welches der Arbeitgeber der Arbeitsgruppe vorgelegt und auch in den betroffenen Bereichen kommuniziert hatte, war groß und wuchs im Zuge der Verhandlungen sogar noch an.

Gestartet wurde Ende Juni mit einem geforderten Personalabbau in der Produktion T/ZO3 und T/ZO4 durch dauerhafte Versetzungen von 70 Mitarbeitern zu PD COM. Freiwillig und im letzten Schritt per Direktionsrecht durch den Arbeitgeber. Für die "Freiwilligen Phase" hat es einen sogenannten „last call“ vom Arbeitgeber im Juli an die Mitarbeiter gegeben. Danach sollte das Direktionsrecht greifen. Kriterien hierfür wollte man noch verhandeln.

100 temporäre Versetzungen am Standort HAM (außer zu PD COM) und auch zu FRA, MUC und in andere Unternehmen wie Airbus und LTLS.

Zugriff auf die Stundenkonten der Kolleginnen und

Kollegen von T/ZO3, T/ZO4 und auch T/ZO2 in einem Rahmen bis zu 200 Stunden, auch bis zur vollen Ausreizung des DST Kontos (-150 Stunden).

Im Zuge der Verhandlungen wurde dann noch eine Schippe drauf gelegt. Eine Betriebsvereinbarung sollte temporäre und dauerhafte Versetzungen regeln, freiwillig und per Direktion, für PD VIP und alle anderen PDs am Standort HAM.

Am 14.9.18 wurden die Verhandlungen mit einem Ergebnis abgeschlossen. Eine Woche später wurde das Ergebnis im betroffenen Bereich vorgestellt und am 24.9.18 hat der Hamburger Betriebsrat dem Ergebnis zugestimmt.

Unterm Strich ist nichts von dem geblieben, was an Forderungen auf dem Tisch lag.

Als Ergebnis gibt es ein gemeinsames Verständnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Keine Betriebsvereinbarung!

Das gemeinsame Verständnis stellt klar, dass es weder dauerhafte Versetzungen durch Direktion, noch ein Zugriff auf die Stundenkonten geben wird.

Das ist ein riesen Erfolg!

Der Arbeitgeber lässt sich darauf ein, der Einschätzung des Betriebsrates zu folgen, dass die Einlastungslücke weiterhin durch Freiwilligkeit überbrückt werden kann.

Dass man sich nun doch darauf einlässt, ist kein einfach erreichtes Ergebnis. Die Verhandlungen haben damit begonnen, dass jede Woche noch eine Forderung mehr vom Arbeitgeber mitgebracht wurde. Dadurch rückten die Positionen immer weiter auseinander und man kam nur sehr mühsam voran. Noch dazu stieg der Zeitdruck natürlich mit jeder Woche.

Trotzdem hat die Arbeitsgruppe daran festgehalten, intensiv und konstruktiv zu verhandeln, ohne sich unter Druck setzen zu lassen.

Und es war nicht nur das. Die Arbeitsgruppe hat Unterstützung bekommen. Und zwar von den Kolleg\*innen aus dem Bereich.

Während der Verhandlungen, also über den Sommer, haben die Kolleg\*innen von PD VIP gezeigt, dass sie ohnehin schon hochflexibel sind, durch freiwillige Versetzungen zu PD COM und durch temporäre kurzfristige Einsätze in HAM, FRA, MUC und in andere Unternehmen. Auch das hat den Arbeitgeber überzeugt.

Insgesamt eine runde Sache aus Betriebsrat und den Kolleg\*innen der PD VIP, wenn auch die Veröffentlichung des Bündnis Technik ein anderes Bild vermitteln möchte. Aber ausgerechnet die Liste, die während der ganzen Verhandlungen eher durch Abwesenheit glänzte, als durch ihren Beitrag, kann und darf sich dieses Ergebnis nicht einfach allein auf ihre Fahne schreiben. Das Zusammenspiel der Entsandten aus allen Fraktionen hat ansonsten vorbildlich funktioniert und hier zeigte sich, wie gute Betriebsratsarbeit überfraktionell funktionieren kann.

## PD Fleet Services – schneller, höher, billiger? Ein Interview aus den Verhandlungen.

In der letzten Ausgabe haben wir viel über die Situationen der unterschiedlichen PDs am Standort HAM berichtet (PD COM, PD ENG und PD VIP). Dabei wird schnell klar, dass sie eines alle gemeinsam haben. Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Produktion, möchte man noch mehr Flexibilität, als sowieso schon gegeben wird und immer aus einem Grund: Fehlplanungen und strukturelle Probleme.

Bei der PD Fleet Services möchte man auch noch mehr einfordern. Schon lange werden hier standortübergreifende Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat (GBR) geführt.

Die zone210 hat mit unseren beiden ver.di Betriebsräten aus der Verhandlungsgruppe gesprochen. Für einen Einblick oder einen Zwischenstand, denn die Verhandlungen sind noch im vollen Gange.

**zone210:** *Hallo ihr beiden, schön dass ihr euch Zeit nehmen konntet. Wollt ihr euch einmal ganz kurz vorstellen?*

**M. Hackl:** Ja. Ich bin Manfred Hackl, Betriebsratsvorsitzender in München und außerdem Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Lufthansa Technik.

**T. Meyer:** Ich bin Torsten Meyer, Betriebsratsmitglied in Hamburg und entsandt als Mitglied in den GBR aus Hamburg.

**zone210:** *Der GBR verhandelt ja mit dem Arbeitgeber für die PD Fleet Services. Das ist ja jetzt auch schon eine Weile. Seit wann genau und was war der Antritt, also welche Begründung/Forderungen kamen von Seiten des Arbeitgebers?*

**T. Meyer:** Die Verhandlungen haben in der letzten Amtszeit schon angefangen, im Januar 2017 fingen die ersten Verhandlungen an. Da war ich noch gar nicht mit drin, deswegen gebe ich das Wort an Manfred weiter.

**M. Hackl:** Ja, die Begründung war, die Produktivität in der PD Fleet Services zu erhöhen, um schwarze Zahlen zu schreiben und vor allen Dingen um externe Verträge zu generieren. Wobei jetzt aktuell natürlich der Eurowings Vertrag ansteht. Deshalb will man da die Flexibilisierung und die Stundenkosten senken.

**zone210:** *Wie sieht denn der GBR die Situation bei PD Fleet Services? Wie ist die Position des GBR?*

**M. Hackl:** Es ist relativ schwierig die Flexibilität der Mitarbeiter zu erhöhen, weil die ohnehin schon hoch flexibel sind. Das heißt also, da gibt es fast keinen Spielraum mehr, um noch mehr auszunutzen.

**zone210:** *Und wie ist die Personalsituation und die Vertragssituation? Gibt es Unterschiede zwischen den Standorten?*

**T. Meyer:** So wie wir das bisher mitbekommen haben, suchen alle händeringend nach mehr Personal. Standortübergreifend. Wir haben überall mehr als genug zu tun, auch von externen Kunden. Ob das z.B. UPS ist oder die Eurowings, es ist überall genug Arbeit da. Aber es fehlt das Personal. Es ist ja auch nicht vergleichbar mit einer CAT A Qualifikation, sondern die Anlernphasen sind ja bestimmt 5 Jahre, damit der Mitarbeiter allein gehen kann. Von daher hinken wir auch hinterher mit der Personalplanung.

**zone210:** *Wie ist die Stimmung bei den Kolleginnen und Kollegen an den unterschiedlichen Standorten?*

**M. Hackl:** Die ist überall sehr angespannt. Die Kolleginnen und Kollegen laufen ja seit längerer Zeit mittlerweile, nur noch auf Naht. Die sind wirklich total ausgelastet und überlastet. Es wird auch erkannt, dass man nachsteuern muss am Personal. Aber der Markt ist leer. Ich schätze mal, das Thema wurde leicht unterschätzt.

**zone210:** *Was würdet ihr sagen, wie verlaufen die Verhandlungen bisher? Gibt es da einen Zwischenstand? Wie ist Eure Einschätzung?*

**M. Hackl:** Wir haben momentan, aufgrund der Vorlagen vom Arbeitgeber, noch einige Erwartungen gestrickt, und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt. Der hat sich jetzt praktisch zurückgezogen und muss erstmal schauen, was da machbar ist.

**zone210:** *Gibt es einen Zeitstrahl, gibt es weitere Termine?*

**T. Meyer:** Im Moment gibt es nichts. Wir warten auf eine Rückmeldung vom Arbeitgeber.

**zone210:** *Gibt es sonst noch was zu dem Thema, was ihr noch sagen wollt?*

**M. Hackl:** Man muss einfach den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern höchste Achtung zollen, mit welchem Engagement und mit welcher Flexibilität sie die ganzen Anforderungen erfüllen. Das muss im Endeffekt auch mal von der Arbeitgeberseite anerkannt werden. Das ist mal ganz wichtig zu sagen.

**zone210:** *Das ist ein sehr guter Schlusssatz.*

*Wir bedanken uns für eure Zeit.*



