

Only JU...

Der Kranich lässt die Tante fallen

Aufsichtsrats-Berichte

Unsere ver.di Vertreter*innen berichten vom AR

Mehr von uns ist besser für alle!

Gastbeitrag vom Hamburger Bündnis für mehr Personal im Krankenhaus

Brückenteilzeit

Was bedeuten die Änderungen beim Teilzeit- und Befristungsgesetz

GFTK

Ergebnis der Tarifkommissionswahl bei LHT in Hamburg



IMPRESSUM

Redaktionsmitglieder:
Martin Schoenewolf
Martina Knödler
Carsten Buck
Taro Tatura
Maike Vahl

Redaktionsschluss: 26.02.2019

Kontakt: redaktion@zone210.de

V.i.S.d.P: Martin Schoenewolf Timm-Kröger-Weg 1 22335 Hamburg

> Coverfoto: © Taro Tatura

Aus der Redaktion

Liebe Leser*innen,

wir haben uns mit dieser Ausgabe der zone210 besonders viel Zeit gelassen. Das hat verschiedene Gründe. Wir haben nicht etwa keine aktuellen Themen mehr oder Spannendes aus den verschiedenen Bereichen, wir sind schlicht etwas unterbesetzt gewesen. Die komplette Redaktion arbeitet ehrenamtlich in seiner Freizeit und die ist ohnehin schon knapp genug bemessen. Sollte sich in der geneigten Leserschaft also noch ein Interessierter oder eine Interessierte finden, der Spannendes oder auch Kurioses zu berichten weiß, möge er/ sie sich bitte an die redaktion@zone210 wenden. Wir wünschen Euch viel Spaß beim Lesen der aktuellen Ausgabe, die nächste zone210 wird bereits für Ende Mai geplant.



Eure Redaktion

T/CE: Alles wird gut...

die Kollegen*innen im Bereich T/CE haben seit August 2018 durch einen zeitlich begrenzten Arbeitszeitkorridor, bei dem die tägliche Grundarbeitszeit von 37,5 auf 40 Stunden angehoben wurde, zum Abarbeiten eines erheblichen Arbeitsaufkommens beigetragen.

Weiterhin wurde die Erhöhung der Arbeitszeit genutzt, um Kolleg*innen einzuarbeiten die aus anderen PDs zu T/CE gewechselt haben oder neu eingestellt wurden. Der Personalaufbau über das gesamte Jahr 2018 hinweg war fester Bestandteil der Vereinbarung und wurde von der Geschäftsleitung erfüllt. Weiterhin sind auch für das Jahr 2019 zusätzliche Einstellungen bei T/CE geplant.

Die zuständige ver.di Geschäftsfeld
Tarifkommission (GFTK), hatte der
befristeten Arbeitszeiterhöhung
zugestimmt. Der Arbeitszeitkorridor
endete am 31.01.2019. Bereits im
November 2018 hat die Geschäftsleitung

signalisiert, dass eine Verlängerung des Korridors zwingend erforderlich sei.

Die ver.di GFTK ist der Argumentation des Arbeitgebers nicht gefolgt und hat stattdessen der Geschäftsleitung vorgeschlagen, mit den ihnen zur Verfügung stehenden betrieblichen Mitteln, die bereits in bestehenden Vereinbarungen geregelt sind, die vorhandenen Probleme zu lösen. Zusätzlich wurde das Votum, der in den betroffenen Bereichen beschäftigten Mitarbeiter*innen, bei der Entscheidung berücksichtigt.

Dementsprechend hat unsere ver.di GFTK der vom Arbeitgeber gewünschten Verlängerung nicht zugestimmt. Seitens der Geschäftsleitung wird nun mit erhöhtem Druck nach neuen Mitarbeitern gesucht. Wir finden das begrüßenswert und sind sicher, dass auch ohne täglich länger zu arbeiten, die anstehenden Aufgaben bewältigt werden können und so der Weg geebnet ist, um bald neue Kollegen*innen begrüßen zu können.

Die neue Geschäftsfeld-Tarifkommission

Es war mal wieder soweit und die Wahlen der Geschäftsfeld Tarifkommission (GFTK) standen an.

Dieses für Euch sehr wichtige Gremium wird alle vier Jahre im Rahmen der ver.di Organisationswahlen zusammengestellt.

Aus dieser Kommission werden Mitglieder in die Konzern Tarifkommission (KTK) entsandt von der, unter Anderem, die Vergütungen mit dem Arbeitgeber verhandelt werden.

Für die kommende Amtsperiode waren wieder 9 Mandate in der GFTK zu besetzen, von denen mindestens eines eine Frau und zwei Jugendliche mit jeweils persönlichen Vertretern zu wählen waren.

Das Frauenmandat (F) und die beiden Jugendmandate (J) werden automatisch in die KTK entsandt. Von den restlichen in die GFTK gewählten Kolleg*-innen konnten die Mitglieder 5 weitere in die KTK wählen. Die Wahl der Kandidat*innen fand am 26.02.19 in der Kantine 1 im Rahmen einer ver.di Mitgliederversammlung statt.

Folgende Mitglieder sind für die nächsten 4 Jahre in die GFTK gewählt worden. Entsendungen in die KTK sind zusätzlich mit einem (K) gekennzeichnet.

Mitglieder	persönliche Vertreter	
Michael Barden	Martin Schoenewolf	(K)
Fabian Bismar	Josephine Hanke	(J/K)
Carsten Buck	Mike Mannes	(K)
Michael Dworak	Maike Vahl	
Markus Rauße	Andreas Gallinger	(K)
Maximilian Seegardel	Jan Ole Neuhaus	(J/K)
Taro Tatura	Abubekir Han	(K)
Karin van Hall	Martina Knödler	(F/K)
Klaus WInkler	Peter Schieber	(K)

Wir wünschen den gewählten Kolleginnen und Kollegen viel Kraft und Erfolg für die kommenden 4 Jahre!

Brückenteilzeit

Der Bundestag hat das Rückkehrrecht für Arbeitnehmer*innen von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitstelle beschlossen.

Seit dem 1.1. 2019 gilt das Gesetz und deshalb wollen wir uns das an dieser Stelle einmal genauer ansehen.

In vollem Umfang gilt die Rückkehrgarantie nur für die 12 Millionen KollegInnen in Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Also auch für uns.

Für kleine Betriebe gibt es Einschränkungen. Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten haben eine "Zumutbarkeitsgrenze", d.h. nicht jede/r hat eine Rückkehrgarantie (nur eine/r von 15 Beschäftigten).

Betriebe mit bis zu 45 Beschäftigten fallen gar nicht unter die neue Regelung. Hier sind die Kolleg*innen weiter auf den guten Willen des Arbeitgebers angewiesen. Dies betrifft immerhin ca. 15 Millionen Beschäftigte.

Worum geht es?

Es gilt für alle Kolleg*innen, die seit mindestens 6 Monaten im Unternehmen beschäftigt sind. Diese sollen ab 2019 den Anspruch auf eine befristete Teilzeit haben, sog. Brückenteilzeit. Diese kann zwischen 1 und 5 Jahren dauern. Ohne Angaben von Gründen, kann diese befristete Teilzeit beantragt werden, vorausgesetzt dies

geschieht bis zu 3 Monate vor dem geplanten Teilzeitstart. Nach dem Ablauf der Teilzeitphase haben Arbeitnehmer*innen dann das Recht, wieder in Vollzeit zurückzukehren.

Aber! Weiterhin können Firmen Anträge auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn sie nachweisen können, dass betriebliche Gründe dagegen sprechen. Wenn etwa die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt wären, darf der Chef "Nein" sagen. Zumindest aber ist der Arbeitgeber bei den Gründen für eine Ablehnung in der Beweispflicht.

Warum interessiert uns das überhaupt? An wen richtet sich das neue Gesetz? Und wie läuft es heute bei Lufthansa?

80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Oft reduzieren sie nach der Geburt ihres Kindes die Arbeitszeit. Das Recht auf Reduzierung besteht seit 2001.

Ein Rückkehrrecht bestand bisher aber nicht und es wurde den Frauen und auch allen anderen Rückkehrinteressierten, nicht leicht gemacht. Lufthansa Technik war da keine Ausnahme.

Ob jemand befristet Teilzeit bekommt, hing bisher von Vorgesetzten, einzelner PDs, der aktuellen

Personalsituation oder anderen Faktoren ab. Oft scheiterte es einfach nur an entscheidungs überforderten Vorgesetzten. Aufgrund des fehlenden gesetzlichen Anspruchs mussten alle Betroffenen im Einzelfall mit Hilfe von Betriebsrat und Gewerkschaft um die Brückenteilzeit betteln.

Das bedeutete für die Frauen oft, dass sie in der Teilzeitfalle hängen blieben.

Keine Rückkehr in Vollzeit mindert das Einkommen, mindert den späteren Rentenanspruch und erhöht vor allem die finanzielle Abhängigkeit vom Mann oder führt in anhaltende Armut.

So gesehen ist die Gesetzesänderung ein Schritt in die

richtige Richtung.

Aber wenn man schon ein neues Gesetz beschließt, warum dann nicht gleich für Alle und umfänglich gerecht?

Blickt man über den Tellerrand hinaus, ist das neue Gesetz für mehr als die Hälfte aller Beschäftigten nicht gültig, da man es an Betriebsgrößen festmacht.

Außerdem, und das gilt auch für Lufthansa Angestellte, gibt es keine rückwirkenden Regelungen für Alle die aktuell in Teilzeit angestellt sind und gerne in Vollzeit zurückkehren würden. Es bleibt ungerecht aber ver.di bleibt dran!

Only JU

Viele können sich bestimmt noch an den Tag erinnern, als ein grüner Blechhaufen mit der Aufschrift "Going Home" hier in Hamburg auf den Hof geknattert kam. Es war ein Relikt aus alten Tagen, das sich über eine waghalsige Strecke aus Amerika nach Hause fliegen ließ. Der satte Sound der Sternmotoren hat einem Gänsehaut beschert und was dann folgte war eine beispiellose Restauration eines fliegerischen Urgesteins. Die JU52 mit dem historischen Kennzeichen D-AQUI, wurde fortan als Familienmitglied

stolz auf der ganzen Welt präsentiert. Die "Tante JU" durfte auf Hafengeburtstagen oder Luftfahrtschauen für spektakuläre Fotos und als Aushängeschild der Flugzeugbaukunst herhalten. Die jeweiligen amtierenden Vorstände haben seitdem die schützende Hand über die mittlerweile etwas leiser gewordene JU52 gehalten.

Damit soll jetzt Schluss sein. Die Deutsche Lufthansa Berlin Stiftung hat, wenn man den aktuellen Pressemeldungen glauben schenken darf, eine Absage auf ihre Forderungen nach den üblichen Sonderzuwendungen erhalten. Mit anderen Worten möchte man da wohl wieder etwas Geld sparen, um den derzeitigen Vorständen noch mehr auf ihr ohnehin schon gut gefülltes Gehaltskonto zu schieben.

Vielleicht ist man aber auch nur übervorsichtig nach dem Absturz der JU52 in der Schweiz im vergangenen Jahr und möchte vermeiden, dass die Lufthansa in einen ähnlichen Vorfall verwickelt wird. Hierbei sei gern angemerkt, dass die Lufthansa JU52 sicherlich eines der am besten gewarteten Fluggeräte dieses Unternehmens ist.

Die Redaktion der zone210 sieht diese Handlungsweise als ausgesprochen kurzsichtig und unvernünftig an. Es zeigt wieder einmal den derzeitigen Umbruch in der Denkweise dieses Unternehmens. So wie hier mit erhaltungswürdigem "Kulturgut" umgegangen wird ist die gut sichtbare schlechte Stimmungslage für jedermann leicht nachzuvollziehen.



Fotos: Deutsche Lufthansa Berlin Stiftung

Bericht aus dem LHT Aufsichtsrat

Karin van Hall, ver.di Aufsichtsrätin bei der Lufthansa Technik (LHT) AG, gab der zone210 wieder einen Einblick in die Themen der letzten Aufsichtsratssitzung 2018.

Neben dem Budget wurde auch die Personalentwicklung bei der LHT besprochen. Es findet weiterhin ein Personalaufbau statt (ca. 5% auf ~ 14.000 Mitarbeiter in Deutschland), allerdings wurden auch die Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften diskutiert. Hier sieht auch der Aufsichtsrat (AR) einen akuten Handlungsbedarf, um das Unternehmen für die Arbeitnehmer*innen attraktiver zu gestalten.

Weiterhin wurden 25 Mio. € freigegeben, um damit Werkzeuge und Vorrichtungen für den Motor LEAP 1A (A320neo Familie) zu beschaffen. Dies sind Investitionen, die im Rahmen der challENGe Vereinbarung getätigt werden. Des Weiteren werden bis zu 6 CFM56-5B

Motoren (A320 Familie) als Umlaufreserve für den LHT Pool beschafft.

Zur sogenannten Richtungsweisung des Vorstands der DLH, die Line Maintenance für Lufthansa an den Standorten FRA und MUC in die DLH AG zu überführen, stellten die Arbeitnehmervertreter im AR der LHT ihren Standpunkt gegenüber den Anteilseignern klar:

Bei einer solchen Umstrukturierung müssen alle tariflichen Ansprüche der Beschäftigten unverändert bleiben und die Mitbestimmungsgremien frühzeitig in alle Planungen einbezogen werden.

Die Umstrukturierung darf auf keinen Fall das erfolgreiche Geschäftsmodell der LH Technik AG und die Arbeitsplätze gefährden, das gilt auch ganz besonders für die übrigen dezentralen Stationen.

Karin van Hall

Bericht aus dem DLH Aufsichtsrat

Am 28.09.2018 fand die 386. AR Sitzung statt, hier hat der Aufsichtsrat der Umwandlung einer Kaufoption von neuen Flugzeugen der A320 Familie zugestimmt, um die Flotte zu modernisieren und kraftstoffsparender, umweltverträglicher und kostengünstiger unsere Kunden zu befördern. Dem Beschlussantrag für die Umwandlung einer Option für 24 Flugzeuge Typ A320 neo sowie 3 Flugzeuge Typ A321 neo mit einem Volumen von mehreren MRD \$ wurde entsprochen. Die Entscheidung trägt zur Nachhaltigkeit des Unternehmens bei.

Der Aufsichtsrat hat sich außerdem mit dem Begehren der LHT beschäftigt, eine 100% Tochter für den EPAR Bereich, in Europa zu gründen. Die Arbeitnehmervertreter äußerten Bedenken zur Arbeitsplatzverlagerung. Die Bedenken wurden entgegengenommen und für unbegründet erklärt, denn die Zielsetzung ist es u.a. Produkte die wir in der Vergangenheit aus Kostengründen an unsere Mitbewerber verloren hatten, zurück zu gewinnen und damit für die LHT , aber auch für den Konzern Gewinn zu erwirtschaften. Das Produktportfolio der LHT wird mit dem Beschluss deutlich und positiv erweitert.

Des Weiteren wurde aus den Ausschüssen des Aufsichtsrats berichtet.

Auf der 387. AR Sitzung am 04.12.2018 wurde über einen neuen Jahres- und Konzernabschlussprüfer diskutiert, beraten und beschlossen. Der Gesetzgeber hat allen Dax-,MDax-, SDax und TecDax Unternehmen auferlegt, nach spätestens 20 Jahren den Prüfer zu wechseln. So wird das derzeitige Wirtschaftsprüferunternehmen PwC in Zukunft nicht mehr für die Lufthansa tätig sein dürfen. Der Vorschlag eines neuen Wirtschaftsprüferunternehmens wird von der Hauptversammlung beschlossen. Damit wird auch die EU Verordnung Nr. 537/2014 umgesetzt.

Ein weiteres Ressort "Airline Ressources & Operations Standards" wurde gegründet und beschlossen. Zielsetzung ist hierbei die Themen kommerzielles und technisches Flottenmanagement, Infrastruktur, Flight Operation, Ground Operations, Sicherheit und Training zentral zu bündeln. Es war bis dahin in mehrere Ressorts aufgeteilt, so das eine schnelle Handlungsfähigkeit schwer umzusetzen war. Für die oben beschriebenen Aufgaben wurde Herr Dr. Kayser als Vorstandsmitglied in das neu gegründete Ressort bestellt.

Klaus Winkler



Foto: Taro Tatura

Rotation wohin man sieht

Alles dreht sich bekanntlich irgendwie im Kreis, so auch das Thema Einfahrberechtigung.

Wusstet Ihr eigentlich, dass es bereits seit Juni 2016 eine schriftliche Vereinbarung gibt, die das große Kontingent an Einfahrberechtigungen für das Betriebsgelände der Werft in HAM regelt?

In einem Sideletter zur Betriebsvereinbarung "Torkontrollen und Parkplatzordnung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Konzerngesellschaften in der LH-Basis Hamburg" steht eindeutig beschrieben, dass die Verteilung sogenannter "Kontingent Marken", das sind derzeit ca. 600 Stück, im Rotationsprinzip an jeden Mitarbeiter zu verteilen sind.

Wir sind uns sehr sicher, dass großflächig an dieser Verabredung vorbei gehandelt wird und sich einige Vorgesetzte gern allein für sich mit "ihren" Einfahrberechtigungen beschäftigen.

Wir finden das ungerecht und fordern ein transparentes "Rotieren" für alle Kollegen. Sprecht Eure Vorgesetzten ruhig mal an und wenn Ihr unzureichende oder negative Auskünfte erhaltet, meldet Euch bei Euren ver.di Vertrauensleuten.



ver.di BR Sprechstunde

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit geraumer Zeit gibt es den Wunsch nach einer festen Zeit, zu der man beim Betriebsrat sicher jemanden erreichen kann. Die ver.di Fraktion hat in ihrem Wahlkampf mit ihrer Erreichbarkeit geworben und zeigt, dass es keine leere Versprechung war!

Wir haben ab sofort an jedem Dienstag ab 14:00 im Gebäude 123, Raum 103 für Euch einen Ansprechpartner. Sollte der Ansturm einmal zu groß sein, werden dort ebenfalls persönliche Termine vergeben.

Wir freuen uns auf Eure Fragen!

Eure ver.di Fraktion im Betrirebsrat



Bildungsurlaub

Übereinkommend mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über den bezahlten Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974 hat sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verpflichtet, einen bezahlten Bildungsurlaub zum Zwecke der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen Bildung sowie der gewerkschaftlichen Bildung einzuführen.

Die einzelnen Landesgesetze gehen von einer bezahlten Freistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr aus (außer Saarland).

Im § 4 des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes steht über die Dauer der Freistellung folgendes:

- 1. Die Dauer der Freistellung, die ein Arbeitnehmer innerhalb von zwei Kalenderjahren beanspruchen kann, beträgt zehn Arbeitstage.
- 2. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so beträgt die Freistellungsdauer zwölf Werktage.

Der Freistellungsanspruch ist in der Regel auf Themen der politischen und beruflichen Bildung beschränkt; im Gegensatz zur Frühzeit des Bildungsurlaubs liegt heute das Schwergewicht der Nutzung auf berufsnahen Angeboten. Die bildungspolitische Begründung dieser Regelungen besteht in der Auffassung, dass solche Veranstaltungen mobilisierend wirken könnten für das lebenslange Lernen.

Derzeit nehmen nur etwa zwei Prozent aller Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Bildungsurlaub wahr. Das ist auch eine Folge intensiver betrieblicher und rechtlicher Konflikte um dieses Recht; es wurde immer wieder bezweifelt, ob bei solchen Seminaren die Weiterbildung im Vordergrund stehe. Auch wenn die Hochzeit des Bildungsurlaubs vorüber zu sein scheint, bleibt er eine Chance zum regelmäßigen "Auftanken" und bietet als Wochenseminar – aus der Sicht der Erwachsenenbildung betrachtet – die Möglichkeit interessanterer Lernarrangements.

Wenn man sich einmal die Zeit nimmt die Bildungsangebote der Bundesländer oder die Angebote von Gewerkschaften zu studieren, findet sich sehr schnell etwas interessantes, für das es sich lohnt sein Recht auf Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Das Bildungsangebot für 2019 der ver.di ist bereits erschienen und im Bildungsportal der ver.di einzusehen, natürlich gibt es auch weitere Angebote.

Es ist Euer Recht auf persönliche Weiterentwicklung und Bildung, nehmt es wahr!



Chaos bei VIP

"Chaos" so muss man die allgemeine und personelle Situation bei PD VIP, insbesondere T/ZO4, wohl nennen.

Dabei sind die Gründe für dieses Chaos sehr vielseitig. Unter dem Strich spiegelt sich jedoch lediglich das seit Jahren andauernde Missmanagement im gesamten LH-Konzern wider.

Prinzipiell könnte man den Beitrag an dieser Stelle beenden, denn es ist schon der Hauptgrund für das Chaos genannt.

Doch dieser Eindruck erschließt sich mir nicht nur aus meiner Erfahrung als Mitarbeiter, der als Flugzeugbauer (MFB, FGB, STR) von T/ZO3 an T/ZO4 ausgeliehen ist.

Als ver.di Vertrauensperson betrachtet man die Dinge ohnehin immer etwas kritischer und versucht noch weiter zu denken, als andere es tun.

Auch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen vor Ort,

sowohl in der Rolle als Kollege, als auch als Verdianer, verstärken meinen Eindruck.

Wo beginnt man mit der Benennung der Probleme und wo hört man auf?

Beginnt man vielleicht bei einem aktuellen Thema bei T/ZO4, der geplanten Umstrukturierung.

Oberflächlich betrachtet mag eine solche Umstrukturierung und damit beabsichtige Zusammenlegung von Unterabteilungen/Unterbereichen sicher sinnvoll erscheinen. Vielleicht um unnötige Schnittstellen oder eine zu strikte Trennung von Line und Base Maintenance zu beseitigen, weil ohnehin die Produktportfolios miteinander verschwimmen.

Doch schon bei etwas genauerer Betrachtung soll diese Umstrukturierung wohl eher dafür genutzt werden, um allen Kolleginnen und Kollegen Dinge aufzuzwingen, die sie persönlich eventuell gar nicht wollen oder die ihnen mehr Nachteile als Vorteile bringen oder gar dem Arbeitgeber die Vorteile, dem Arbeitnehmer die Nachteile.

Ein Beispiel hierfür wären die Arbeitszeitsysteme, die aktuell unterschiedlich sind und nun im Sinne der Flexibilität und Kundenfreundlichkeit vereinheitlicht werden sollen. Was das bedeuten mag, kann man sich sicher denken. Bestimmte Dinge aber ändern sich nicht durch eine reine Umstrukturierung. Das sind beispielsweise Personalplanung/Personalsteuerung, Personalführung und der Umgang mit dem Personal, Personalmanagement sowie Produktionsplanung und die Profitgier!

Genau diese Punkte sind es aber, die eine chaotische Situation bei T/ZO4 hervorrufen. Denn es scheint, als sei nur die Profitgier ganz weit vorne, alle anderen Punkte existieren wohl eher als Spurenelemente.

Da erscheint es fragwürdig, ob es mit einer bloßen Umstrukturierung getan ist. Es ist wohl eher ein generelles Umdenken gefordert!

Im Sinne der Gewinnmaximierung haben sich Voraussetzungen und Rahmenbedingungen gebildet, die mit logischem Menschenverstand nicht mehr zu erklären sind. Die Fehler pflanzen sich dabei seit Jahren fort.

Unter einem erdrückenden Kontrollwahn, geschäftsschädigenden Sparzwängen und einer längst nicht mehr erkennbaren Personalpolitik, manövriert man sich selbst ins Aus.

In einer nicht mehr überschaubaren Anzahl an Meetings, Besprechungen, Runden, usw. soll Alles und Jeder kontrolliert und überschaut werden.

Nur keinen Mitarbeiter mal 5 Minuten zu viel herum sitzen oder einen Kaffee zu viel auf Arbeitszeit trinken lassen. Bloß kein Geld zu viel für Maschinen oder Personal ausgeben.

Denn das Budget drückt und die Gewinne sollen stimmen! Würde eine solche Politik in geordneten und nachvollziehbaren Arbeitsabläufen münden, hätte sie ihre Daseinsberechtigung. Tatsächlich ist aber das Gegenteil der Fall.

Das Personal wird, wie auf einem Karussell von Projekt zu Projekt, von Baustelle zu Baustelle gejagt. Kaum hat man sich in einen Auftrag eingearbeitet, kann man schon wieder alles stehen und liegen lassen. Denn plötzlich haben sich die Prioritäten geändert, weil der eine Projektleiter es so sagt oder weil woanders der Kunde es so möchte.

Damit das entstehende Chaos dann beseitigt werden kann, werden die Mitarbeiter auch noch an "Pflichtsamstagen" in Grundarbeitszeit zur Arbeit gepeitscht. Soll ja alles ins Budget passen und die Gewinne nicht negativ beeinflussen.

Auch die zu geringe Anzahl an Mitarbeitern und deren viel zu hoher Altersdurchschnitt sind nur mit Profitgier zu erklären! Nicht zu vergessen die Mitarbeiter, die aus der geschlossenen Abteilung WM4 zu T/ZO4 gewechselt sind und deshalb ohnehin relativ demotiviert sind. Berechtigt wie ich finde!

Da sprechen wir noch nicht von den vielen Schnittstellen die für einen reibungslosen Arbeitsablauf in der Produktion notwendig wären.

Dazu gehören Werkzeuge die wild über die Werft in den Werkzeugausgaben verteilt sind. Werkzeugausgaben die Samstags erst um 7 Uhr geöffnet haben oder nur auf Anfrage geöffnet werden.

Maschinen und Werkzeuge die aus Kostengründen verschrottet oder verkauft wurden, weil man sie zu selten benötigte. Da vergibt man die Arbeiten dann lieber extern, zu weit höheren Kosten und mit teils langen Lieferzeiten, anstatt die Arbeiten schnell im eigenen Hause zu erledigen.

Wenn man noch genauer hinschaut findet man sicher noch viel viel mehr.

Alle Punkte zusammen führen zu Liegezeiten, die völlig aus den Fugen geraten. Z.B. die einer Boeing 747, die im September 2018 begann und im Dezember 2018 beendet sein sollte. Aktuelles Endziel ist der März 2019.

Unter dem Strich hat nicht nur die Termintreue gelitten, sondern wie man hört auch die Qualität.

Vor solchen Folgen haben sowohl ver.di, als auch die Belegschaft Jahr für Jahr gewarnt.

Da aber niemand auf ver.di und die Mitarbeiter gehört hat, sondern man sich auch bei T/ZO4 lieber von Anderen beraten lässt, ziehen die Mitarbeiter nun erste Konsequenzen.

So haben die Ersten, vorrangig jüngeren Kollegen, auf dem externen Markt nach alternativen Arbeitgebern gesucht und sind teils bei Airbus fündig geworden. Mehr und mehr Mitarbeiter verlassen nun T/ZO4, weil Arbeitsbedingungen, Löhne und Zukunftsperspektive bei Lufthansa Technik nicht mehr die Besten am Markt sind.

Wer aber nun glaubt, dass der Arbeitgeber alles dafür tut, um Mitarbeiter zu halten, der irrt sich gewaltig. Man lässt die Kollegen schulterzuckend und planlos gehen.

Kein Wunder! Müsste man doch die Löhne anheben um mit Airbus konkurrieren zu können.

Aber das passt ja nicht ins Budget und gefährdet die Gewinne. Und so verschärfen sich die Probleme.

Das ohnehin zu wenige Personal wird noch weniger und der Altersdurchschnitt steigt weiter. Arbeiten wie Tankarbeiten können schwerer bedient werden oder müssen immer von denselben wenigen tanktauglichen Kollegen durchgeführt werden. Krankheitsbedingte Ausfälle und der Unmut steigen hierdurch weiter an. Das noch verfügbare Personal muss teils mehrere Aufträge, Arbeiten, Projekte parallel bearbeiten. Mehr Stress, mehr Druck für alle. Kurzfristig gönnt man sich da den Luxus und kauft sich Personal bei externen Firmen ein. Z.B. bei den Elbe Flugzeug Werken (EFW).

Trotzdem ist es ein Teufelskreis.

Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, bedarf es dann wohl doch etwas mehr als nur einer Umstrukturierung, bei der sich allenfalls Abteilungskürzel für die Mitarbeiter ändern.

Vor allem braucht es auf unserer Seite eine geschlossen organisierte ver.di um Verschlechterungen abzuwehren und uns nicht nur einen Krümel vom Gewinn sondern die Torte zu holen!

Sven Wendland - T/ZO3 Vertrauensmann

Die neue JAV

Am 14.11.2018 wurde die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Dieses Gremium ist insbesondere für die Durchsetzung und Einhaltung der Rechte von, wie der Name es bereits vermuten lässt, Jugendlichen und Auszubildenden zuständig. Sozusagen der Betriebsrat der Jugend, der parallel zum eigentlichen Betriebsrat existiert und sich regelmäßig mit diesem im Austausch befindet.

Aufgerufen waren 259 Wahlberechtigte, von denen 125 tatsächlich zur Wahl ihre Stimme abgaben. Eine Wahlbeteiligung von 48,3% zeigt, dass an der Bewerbung dieser Wahl noch deutlich Verbesserungspotenzial besteht.

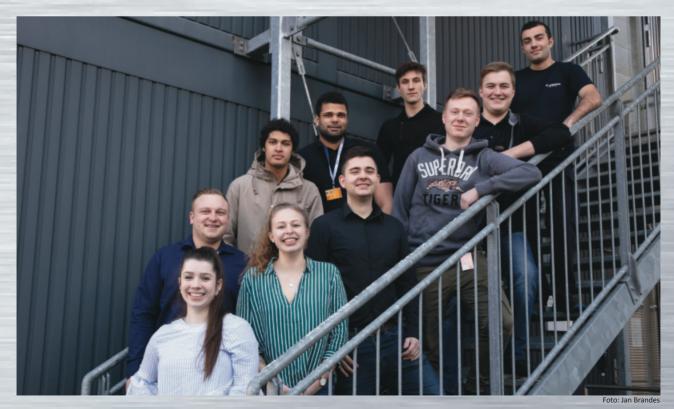
Als neue Vertreter sind folgende Jugendliche gewählt worden:

Emma Ahuis, Elisa Greiwe, Jan Ole Neuhaus, Maximilian Seegardel, Christopher Ndubusi, Marvin Köhn & Furkan Yilmaz

Bei der anschließenden Konstituierung der neu gewählten JAV wurden zum Vorsitzenden Maximilian Seegardel, zum 1. stellvertretenden Vorsitzenden Marvin Köhn und zum 2. stellvertretenden Vorsitzenden Christopher Ndubusi gewählt.

Auf dem Foto sind auch Ersatzmitglieder die sich ebenfalls schon gut einarbeiten und für die Azubis engagieren.

Wir beglückwünschen die Gewählten und wünschen ihnen eine erfolgreiche Amtszeit!



Mehr von uns ist besser für alle!

Für viele ist es bis heute eine Sensation: Im Winter 2016 erkämpften Pfleger*innen an der Berliner Charité einen Tarifvertrag, in dem genau festgelegt wurde, wie viel Personal für wie viele Patient*innen vorhanden sein muss. Dieser Erfolg war das Ergebnis wochenlanger Auseinandersetzungen, bei dem mit neuen Streiktaktiken 500.000 Euro Einnahmeverlust pro Tag erstreikt, jedoch kein Patient*in gefährdet wurde. Im Gegenteil ging es den Kolleg*innen darum, dass ein höherer Personalschlüssel sowohl Patient*innen davor schützt im Krankenhaus Schaden zu erleiden, als auch sie selber.

Ein Gericht urteilte: Gesundheitsschutz geht vor unternehmerischer Freiheit und genehmigte den Streik. Und Gesundheitsschutz ist (nicht nur) im Krankenhaus nötig, wo immer weniger Personal immer mehr Aufgaben erledigen soll. Die durchschnittliche Verweildauer in der Pflege beträgt 7 Jahre, die Teilzeitquote 50%, mehrheitlich unfreiwillig. Krankenpfleger*innen lieben ihren Beruf. Viele würden gerne aufstocken oder im Beruf bleiben, wenn es eine verbindliche Personalbemessung am Bedarf gäbe. Das so eine Bemessung vor 25 Jahren abgeschafft wurde, hat damit zu tun, dass es Krankenhauskonzernen auch in Deutschland ermöglicht werden sollte, mit Gesundheit Profit zu machen. Die Folgen sehen wir in Hamburg. Rund 100.000 Pflegekräfte fehlen bundesweit, dafür steigen die Zahlen von Todesfällen in Krankenhäusern, die direkt mit Personalmangel in Verbindung gebracht werden können.

Warum klagt der Hamburger Senat gegen ein Gesetz für bedarfsgerechte Personalbemessung?

Der Streik an der Charité war der Anfang. Seitdem geht die Bewegung durch die Decke. Immer mehr Krankenhäuser erkämpfen zusätzliches Personal. Und in vielen Bundesländern gründen sich Bündnisse, die Volksentscheide für eine gesetzliche Personalbemessung im Krankenhaus starten. Auch in Hamburg. Vor einem Jahr haben 30.000 Hamburger*innen in nur drei Wochen für die erste Stufe der Volksgesetzgebung unterschrieben, auch viele Lufthanseat*innen. Rekordverdächtig. Und dennoch hat der Senat mit formalen Gründen Klage vor dem Hamburgischen Verfassungsgericht gegen die weitere Durchführung der Abstimmung eingereicht. Denn im Februar 2020 wäre der Volksentscheid zugleich mit der Bürgerschaftswahl zur Abstimmung gekommen und das sollte auf jeden Fall vermieden werden. Hamburgs Krankenhäuser sollen vor einem Wettbewerbsnachteil gegenüber der Konkurrenz geschützt werden. Wir sind uns sicher, spätestens vor dem Bundesverfassungsgericht werden wir den Rechtsstreit gewinnen. Aber wir können nicht noch Jahre warten. Für uns, unsere Lieben, für alle die auf eine gute Versorgung in Hamburger Kliniken angewiesen sind: Wir machen unser Ziel, sichere Krankenhäuser statt Profite, in den nächsten Monaten zum Wahlkampfthema und zum Erfolg. Und wir laden euch Lufthanseat*innen ein, sich damit zu solidarisieren. Für unser aller Gesundheit und würdige Versorgung.

Für aktuelle Informationen und geplante Aktionen:

http://www.pflegenotstand-hamburg.de/

https://de-de.facebook.com/pflegenotstandhamburg/

https://twitter.com/HH Pflegenot

Spenden für die Verteidigung gegen die Klage:

Gemeingut in BürgerInnenhand e.V.

IBAN: DE 2043 0609 6711 2422 9100

BIC: GENODEM1GLS

Verwendungszweck: "Hamburg / Mehr Personal im

Krankenhaus"

Gastbeitrag: Hamburger Bündnis für mehr Personal im Krankenhaus



Ein Blick zurück, ein Blick voraus

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2018 war ein sehr arbeitsintensives, aber auch interessantes Jahr. Nicht nur die betrieblichen Gremien, wie unter anderem der Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Aufsichtsrat der Deutschen Lufthansa AG (DLH AG) wurden neu gewählt, auch innerhalb unserer Gewerkschaft wurden alle ehrenamtlichen Positionen neu besetzt. Dies endete am 26.02.2019 mit der Wahl der Tarifkommission. Dabei gab es etliche Veränderungen, neue Kolleg*innen haben Verantwortungen übernommen genauso wie Erfahrene in ihrer Arbeit bestätigt wurden. Ich wünsche allen Gewählten viel Erfolg für die Zukunft!

Leider hat sich der innerbetriebliche Wahlkampf in eine Richtung entwickelt, die man aus der allgemeinen Politik schon zur Genüge kennt. Populismus, alternative Fakten und substanzlose Behauptungen waren immer wieder zu erkennen. Gerade eine Liste macht mit ihrer Wahlwerbung konkurrenzlos den ersten Platz, wenn man das mal auswertet, insbesondere mit Versprechungen zu einem Wechsel der Gewerkschaft. Das Thema wurde umfassend mit Veröffentlichungen behandelt, abschließend bleibt mir nur folgendes zu sagen: Es ist äußerst wichtig, sich als Arbeitnehmer gewerkschaftlich zu organisieren. Das macht allerdings nur Sinn, wenn man das auch in der tarifführenden Gewerkschaft macht. Diese ist bei uns die ver.di und nur als Mitglied in ver.di kann man Einfluss ausüben und an der Entwicklung unserer Arbeitsbedingungen mitgestalten. Alles andere sind leere Versprechungen, da man bei jeder Art des Wechsels komplett neu anfängt, Tarifverträge werden nicht vererbt... Nebenbei bemerkt, die Bodenverkehrsdienste sind zu ca. 90% in ver.di organisiert und haben den Flughafen lahm gelegt, das gilt genauso für die Luftsicherheitsassistenten. Organisation ist alles!

Ich möchte aber lieber nach vorne schauen und da gibt es etliche Themen, die anstehen. 2020 startet die nächste Tarifauseinandersetzung und darauf müssen wir uns vorbereiten. Dazu zählt auch der Austausch mit euch, z.B. bei unseren Mitgliederversammlungen, den Grillfesten oder unser ver.di Stammtisch, den wir am 20.03.2019 ab 15 Uhr im Himmelsschreiber Café starten. Dazu ist jeder eingeladen, der sich in entspannter Runde beim Klönschnack austauschen möchte.

Weiterhin sind wir auch auf der Demonstration des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum 01. Mai aktiv. Dort wird es einen Block unseres Fachbereiches Verkehr geben, in dem wir als Fachgruppe Luftverkehr stark vertreten sein werden. Es wird zu der Demo noch einen Aufruf geben.

Wie in dieser Ausgabe schon beschrieben, wird die Umstrukturierung der PD VIP sowie ein möglicher Übergang von Teilen der PD Fleet Services zur DLH AG ein Thema werden. Genauso der Wechsel zwischen den PDs in der horizontalen Werkstatt Ebene. Es gibt aber noch weit mehr Themen und Probleme, die wir zusammen bewegen müssen. Wenn wir dabei als geschlossene Belegschaft auftreten, wird sich der entsprechende Erfolg einstellen.

Für mich steht dabei fest:

Ich geh nicht mit, ich geh voran ;-)

Martin Schoenewolf

Sprecher der Vertrauensleute LHT HAM

Termine

08.03.2019 Weltfrauentag

19.03.2019 Betriebsversammlung

20.03.2019 Klönschnack ab 15 Uhr im Himmelsschreiber Café

01.05.2019 Internationaler Kampftag der Arbeiterklasse - DGB Demo

26.05.2019 Europawahl



1. MAI

GUTE ARBEIT. SICHERE RENTE. SOZIALES EUROPA.

Vertragsdaten

Titel	Vorname	Name		Ich möchte Mitglied werden ab	
				0 1 1 2 0	
Straße			Hausn	ummer Geburtsdatum	
Lang/PLZ	Wohnort				
EBIIGHTEE	VVOIIIIOIC			Geschlecht weiblich männlich	
Telefon		E-Mail		Staatsangehörigkeit	
Beschäftigungsdaten			ausgeübte Tätigkeit		
☐ Arbeiter*in	☐ Beamter*in	erwerbslos			
Angestellte*r	Selbständige*r	erwerosios	monatlicher Bruttoverdienst	Lohn-/Gehaltsgruppe Tätigkeits-/Berufsjahre o. Besoldungsgruppe o. Lebensalterstufe	
☐ Vollzeit ☐ Teilzeit	Anzahl Wochenstunden:		€		
	(ohne Arbeitseinkommen)	bis	Monatsbeitrag in Euro		
	Praktikant*in □ Dual Studierende*r □ Sonstiges Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Mon regelmäß gen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2 ich bin Meister*in/Techniker*in/Ingenieur*in				
Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)			Ich wurde geworben durch: Name Werber*in		
		LHT HAM Vertrauensleute Werbergemeinschaft			
Straße		Hausnummer	Mitgliedsnummer		
PLZ	Ort				
			Ich war Mitglied in der Gewerkschaft		
Branche					
			von	bis	
SEPA-Lastschriftmanda	t		Zahlungsweise		
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.		☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ zur Monatsmitte ☐ halbjährlich ☐ jährlich ☐ zum Monatsende			
Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf			Titel/Vorname/Name Kontoinhaber*in (nur wenn abweichend)		
mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belästungsdatum, die Erstattung des belästeten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut		Straße und Hausnummer			
vereinbarten Bedingunge	n		PLZ/Ort		
BIC	IBAN				
Ort, Datum und Untersch	rift X				
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					
	nen Daten werden von d			tenschutzgrundverordnung (DSGVO) und ft erhoben, verarbeitet und genutzt.	

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 an ¹⁾ und nehme die Datenschutzhinwei	zur Kenntnis.
Ort, Datum und Unterschrift	