

WONNA

210

powered by ver.di

Die Pandemie und das Arbeitsleben
Was bedeutet Corona für uns als abhängig Beschäftigte?

Keine Arbeit bei WT
Was passiert in Halle 1?

Home Office
Fluch oder Segen?

Arbeitszeitverkürzung
Alte Forderung - aktuelle Lösung?

Zivile Seenotrettung
Interview mit Dariush Beigui

The logo for ver.di, consisting of the text 'ver.di' in white lowercase letters on a red square background.

IMPRESSUM

Redaktion:

Martin Schoenewolf
Martina Knödler
Carsten Buck
Taro Tatura
Maike Vahl

Redaktionsschluss:

16.02.2021

Kontakt:

redaktion@zone210.de

V.i.S.d.P.:

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

Coverfoto:

Aaron Püttmann
www.pilotstories.de

www.zone210.de



Foto: Taro Tatura

Aus der Redaktion

Liebe Leserinnen und liebe Leser,
herzlich willkommen zu einer weiteren zone210. Wir haben uns, bedingt durch die lästige Corona Pandemie, im vergangenen Jahr mit dem Druck neuer Ausgaben zurückgehalten.

Viele von Euch sind in Kurzarbeit oder Homeoffice oder gleich in beides geschickt worden.

Weil die Werft in Hamburg entsprechend leergefegt war, gab es 2020 keine Ausgabe der zone210.

Mittlerweile haben sich viele Neuigkeiten und aktuelle Nachrichten durch Flugblätter und Aushänge von uns verbreitet. Übrigens hat z.B. das Flugblatt zur Liegezeit des Lukaschenko Fliegers für viel positive Resonanz gesorgt.

Vielen Dank auch noch an die HAM TZO Leitung, die es den

Mitarbeitern freigestellt hat, an dem Flugzeug zu arbeiten. Es gab anscheinend keinerlei Repressalien gegenüber Kolleg*innen die aus politischer Überzeugung lieber nicht an dem Fluggerät eines solchen Kunden arbeiten mochten.

Um nicht in Vergessenheit zu geraten und Euch ebenfalls eine Lektüre für die graue Jahreszeit zu gestalten, haben wir uns zu dieser aktuellen Ausgabe entschlossen.

Ihr findet wie gewohnt, Brandaktuelles ebenso wie Interessantes aus dem vergangenen Jahr in dieser Ausgabe.

**Viel Spaß beim Lesen,
Euer zone210 Team**

Homeoffice - Fluch oder Segen?

Seit März 2020 arbeiten viele von Euch im häuslich geschützten Bereich, umgangssprachlich „Homeoffice“. Wir übernehmen hier mal den Begriff, besonders weil wir auch noch andere Begriffe genauer betrachten und voneinander abgrenzen wollen, wie Telearbeit und mobile Arbeit.

Viele von euch empfinden das Homeoffice erstmal als eine gute Lösung. Es spart Arbeitswege, Arbeit und Privatleben lassen sich eventuell besser miteinander vereinbaren oder geben uns mehr Spielraum. Je nachdem wie die Situation zuhause ist, hat man eventuell auch mehr Ruhe zum Arbeiten und mehr Zeitsouveränität. Und natürlich hilft es die Kontakte zu minimieren. In Zeiten der Pandemie ist dies auch unbedingt erforderlich, nicht nur für Menschen die im Homeoffice arbeiten. Was aber im März 2020 hektisch, überstürzt und ohne weitere Regeln oder Schutzmaßnahmen begann, hat mittlerweile nicht mehr unbedingt die Berechtigung dazu einfach so fortgeführt zu werden.

In diesem Artikel soll es um eine Auseinandersetzung aus Arbeitnehmersicht gehen. Es geht darum, dass wir uns Erfahrungen aus der Pandemie zunutze machen, um später bei der Diskussion um mobiles Arbeiten die richtigen Forderungen stellen zu können.

Dazu erstmal die Klärung der Begrifflichkeiten. Auch ohne Pandemie unterscheiden wir im Betrieb zwischen zwei Varianten, die ein Arbeiten von zuhause aus für ArbeitnehmerInnen, die in einem Tarifvertrag angestellt sind, ermöglichen. Telearbeit und Mobile Arbeit. Beides ist per Betriebsvereinbarung (BV) geregelt.

Telearbeit ermöglicht das Arbeiten

von zuhause aus, wenn es betrieblich möglich ist. Dabei müssen vom Arbeitgeber alle Arbeitsschutzstandards eingehalten werden. Man muss ein Arbeitszimmer und einen Arbeitsplatz nach gesetzlichem Standard nachweisen, sowie auch Büromöbel und technische Ausstattung. Auch die Arbeitszeit (also wann im Betrieb und wann zuhause) hat bei Telearbeit ganz klar geregelt zu werden. Somit kann man für Telearbeit auch andere steuerliche Vergünstigungen geltend machen.

Mobile Arbeit gibt es per BV bei Lufthansa Technik erst seit Mai 2020. Verhandelt wurde diese BV kurz vor Corona, ist aber durch Corona noch nicht zur Anwendung gekommen. Mobile Arbeit grenzt sich ganz klar von Telearbeit ab. Es bedarf nicht den Nachweis eines Arbeitsplatzes analog zur Telearbeit. Aus diesem Grund gilt mobile Arbeit auch nur für kurze Arbeiten von zuhause (z.B. eine Telefonkonferenz am Abend), zeitlich beschränkt auf maximal einen Tag in der Woche, bzw. 52 Tage im Jahr. Auch die mobile Arbeit muss im Betrieb vorher angemeldet und genehmigt werden.

Für das Arbeiten im Homeoffice während der Pandemie wurden alle ArbeitnehmerInnen, denen es

betrieblich möglich war von zuhause aus zu arbeiten, mit dem Laptop unter dem Arm dorthin geschickt. Ohne weitere Regelungen. Teilweise konnte der Eine oder die Andere noch Hardware mit einpacken, die für die Ausführung der jeweiligen Tätigkeiten notwendig waren (Signaturkarte, Headset, etc.). Zusätzliche Bestellungen von Hardware oder Büromöbeln, die das Arbeiten von zuhause aus vereinfachen, waren vielleicht im Einzelfall möglich, grundsätzlich war dies aber nicht geregelt.

Mittlerweile hat es sich gesetzlich und auch innerbetrieblich ein klein wenig geändert.

So, das wars auch schon.

Sicherlich kann man im Falle der Pandemie einige Augen zudrücken und das haben wir als ver.di und als Betriebsrat (BR) auch getan. Aber mittlerweile reden wir über Zeiträume, wo einige Gegebenheiten im Homeoffice Menschen langfristig stark zu schaffen machen können und wir euch deshalb für einige Unterschiede sensibilisieren möchten. Denn es ist nicht alles Gold was Homeoffice ist. Niemand kann absehen, wann wir wieder an unseren Arbeitsplatz zurückkehren können und was ist eigentlich mit der Zeit nach der Pandemie?



Foto: Pixabay - Elchinator

Einige Arbeitgeber haben schon den Taschenrechner angeschmissen und bekommen leuchtende Augen bei den ganzen Miet- und Arbeitsplatzkosten, die sie so vermeintlich sparen können. Also einfach alle nach Hause schicken, für immer?

Einige feine Unterschiede, über die man vielleicht im Sinne eines kurzfristigen Krisenmanagements hinwegsehen kann, die aber immer mehr Bedeutung bekommen, je länger wir mit einem improvisierten Arbeitsplatz zuhause auskommen müssen, sind: fehlende Arbeitszimmer, fehlende Ausstattung, fehlendes (stabiles) Internet, fehlende Ruhe, fehlende Begrenzung der Arbeitszeitlage und -dauer, fehlende Erholungsphasen, parallele Kinderbetreuung oder Homeschooling, Arbeitsverdichtung und ganz besonders fehlende Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit (wenn beides irgendwie dauernd ineinander übergeht und man ständig erreichbar sein soll).

Bei dieser Aufzählung sind natürlich auch pandemiegetriebene Extrabelastungen im Paket. Denn auch in Lockdown 2 sollen Eltern weiterhin arbeiten und parallel Kinderbetreuung und Homeschooling absolvieren. Natürlich trifft dieses nicht nur die Menschen im Homeoffice. Sie betreffen alle Arbeitnehmer*innen mit Kindern, in unterschiedlicher Ausprägung. Wo die Einen zwischen Homeoffice und Homeschooling jonglieren müssen und mittlerweile alle Belastbarkeitsgrenzen überschritten haben, sollen Andere an ihrem Arbeitsplatz (auch im Schichtbetrieb) erscheinen und gleichzeitig die Kinder betreuen und unterrichten. Sehr interessanter Ansatz.

Seit Anfang des Jahres gibt es zwar die Möglichkeit mehr Kind-Krank-Tage einzureichen, auch für Kinderbetreuung (pro Elternteil und Kind jetzt 20 Tage, für Alleinerziehende 40 Tage), aber diese sind auch schnell aufgebraucht und

was dann? Urlaub nehmen? Unbezahlten Sonderurlaub nehmen? Richtige Lösungen gibt es für alle nicht.

Nach dem Exkurs in die Problematik der Kinderbetreuung schauen wir jetzt noch mal auf generelle Erfahrungswerte mit dem Homeoffice.

Mobil Beschäftigte arbeiten deutlich häufiger unbezahlt für ihren Arbeitgeber und müssen auch außerhalb der Arbeitszeit oft erreichbar sein.



Dauerhafter Standby Modus führt zu Stress und Gesundheitsbelastungen.

Im Team kreativ Dinge zu entwickeln ist, ausschließlich online, nicht möglich. Das Arbeiten von zuhause, alleine hemmt das kreative Arbeiten im Team.

Ein Küchentisch ist kein Arbeitsplatz

und das Sofa ist kein ergonomischer Bürostuhl.

Spätestens jetzt wird klar, der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss auch bei mobiler Arbeit gelten, damit Beschäftigte vor Entgrenzung, Überlastung und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen geschützt werden.

Bereits existierende, weitreichende Gefährdungsbeurteilungen helfen hier. Es braucht aber auch Gesetze.

Die Gewerkschaft diskutiert mobile Arbeit schon lange, unabhängig von einer Pandemie mit Homeoffice-Pflicht. Deshalb gibt es auch schon gute Ideen und Forderungen für mobile Arbeit, die sich sehr konkret mit notwendigen kollektiven Regelungen (Tarifverträgen oder betrieblichen Regelungen) auseinandersetzen:

Geleistete Arbeitszeit ist immer zu vergüten, egal wo sie geleistet wurde. Genauso braucht es Tarifverträge, die ganz klar Zeiten der Nichterreichbarkeit und den Schutz der Erholung von Arbeit regeln.

Arbeitszeit muss für die Beschäftigten planbar und auch nach deren eigenen Interessen und Bedürfnissen beeinflussbar und gestaltbar sein.

Die Anwendung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die Gewährleistung des betrieblichen Datenschutzes und Fragen der Haftung beziehungsweise Haftungsbeschränkungen müssen geregelt werden.

Und der wichtigste Punkt bleibt die Freiwilligkeit.

Viele Beschäftigte wollen zwar auch nach der Krise gerne von Zuhause arbeiten, aber eben nur zeitweise – und ihren betrieblichen Arbeitsplatz nicht dafür aufgeben. Es darf also keine dauerhafte ‚entweder-oder‘ Entscheidung gefällt werden.

United we stand - divided we fall!

Wir haben uns in den Werkstätten umgehört und bei vielen Gesprächen feststellen müssen, dass unsere kürzlich beschlossenen tariflichen Zugeständnisse im Zusammenhang mit den teils gewaltig hohen tariflichen Aufstockungen der Pilotengehälter diskutiert wurden.

Hintergrund der Debatte ist ein, auf eBase unter dem Titel "Das können wir unseren Piloten nicht zumuten", veröffentlichtes Interview, welches Carsten Spohr der Welt am Sonntag gegeben hat.

Selbstverständlich sind die kurzfristige Einbehaltung des Weihnachtsgeldes und die noch folgenden finanziellen Einschnitte schmerzlich. Doch auch wir haben mit dem aktuellen Tarifabschluss einen sehr guten Aufstockungsbetrag erreichen können. Zwar nicht mehr 90% wie vorher, aber 87% für alle und das bei derselben Berechnungsgrundlage, also inklusive der Schichtzuschläge!

Die Tarifkommission hat energisch und vehement gegen allzu große Einschnitte gekämpft, aber die Mit-

glieder haben bei der Abstimmung über die Annahme des Krisenpaketes zumindest anders entschieden, als es die Hamburger Vertreter*innen der Tarifkommission erwartet hatten. Also bei einem echten demokratischen Prozess ist ein Ergebnis entstanden.

Bei den Piloten verhält es sich im Grunde wenig anders. Sie haben aufgrund der Krise Tarifabschlüsse die sowohl schmerzliche, als auch sichernde Faktoren haben. Und genauso wie wir, haben unsere Kolleginnen und Kollegen im Cockpit, natürlich ein Anrecht auf die Einhaltung ihrer Tarifverträge.

Ein kleiner Unterschied besteht jedoch. Sie haben, dank ihres gewerkschaftlichen Organisationsgrades von über 90%, über Jahre hinweg, durchaus vorzeigbare Tarifabschlüsse erreicht und auch in der Krise konnten sie eine gute Aufstockungsregelung erreichen. Ergo gibt es keinen Grund, dieser Berufsgruppe ihr Recht auf ihre tariflich geschuldete Vergütung abzuspargeln.

Dass Herr Spohr sich nun so ausdrückt, als ob es ihm zu verdanken sei, dass die Piloten teilweise sehr hohe Aufstockungsbeträge erhalten und etwas Anderes ihnen nicht zuzumuten sei, halten wir für ein geschicktes Stilmittel, das lediglich dazu dient, die Belegschaft zu spalten und eine Neiddebatte zu entfachen.

Wenn wir uns untereinander streiten, haben wir eben weniger Ressourcen uns klar zu machen, dass es der Arbeitgeber ist, von dem die Angriffe auf uns alle kommen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, letztlich läuft es immer auf dasselbe hinaus: Nur mit einem hohen Organisationsgrad, also vielen Gewerkschaftsmitgliedern, sind wir eine kampfstärke Belegschaft, die den Angriffen des Arbeitgebers etwas entgegensetzen kann.

Also, organisiert euch!

**Solidarische Grüße,
eure ver.di Vertrauensleute**

Der Lohnsteuerservice von ver.di

Der ver.di Lohnsteuerservice ist eine der beliebtesten Mitgliederleistungen. Oft haben die Mitglieder mit der kostenlosen Erstellung der Steuererklärung den Mitgliedsbeitrag eines Jahres schon wieder herausgeholt.

6129 Lohnsteuerberatungen haben die ehrenamtlichen ver.di Lohnsteuerberater*innen in Hamburg zwischen dem 01.09.2018 und 31.08.2019 durchgeführt. Über vier Millionen Euro zu viel gezahlter Steuern erhielten die Mitglieder dadurch zurück. Die Beratungstermine waren so stark nachgefragt, dass es teilweise bei der Terminvergabe zu langen Wartezeiten kam.

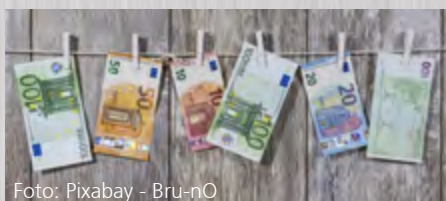


Foto: Pixabay - Bru-nO

Die Gewerkschaft wird daher die Schulung der ehrenamtlichen Lohnsteuerbeauftragten erweitern und hofft auf rege Beteiligung.

Aufgrund der aktuellen Corona Lage gibt es die Lohnsteuerberatung aktuell nur online.

Gerade in diesem Jahr ist das Thema der Steuererklärung brisanter denn je. Durch zum Beispiel Kurzarbeit oder auch Homeoffice

ergeben sich einerseits rechtliche Verpflichtungen und andererseits auch zusätzliche Möglichkeiten was man absetzen kann.

Weitere Informationen findest du unter der Webseite:

lohnsteuer-hh.service-verdi.de



Die Pandemie und das Arbeitsleben

Liebe Leserinnen und Leser, aufgrund der sich stetig ändernden Situation weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass in diesem Artikel beschriebene Fakten und Analysen auf unserem Kenntnisstand zum Redaktionsschluss am 16.02.2021 beruhen. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Zeitung ist unklar, wie lange die Krise noch dauern wird.

Einleitung

Die wirtschaftlichen Folgen sind bereits jetzt spürbar. Das Coronavirus (SARS-CoV-2) und die Mutationen haben sich inzwischen auf allen Kontinenten ausgebreitet. Aktuell gibt es laut Robert Koch Institut in Deutschland 2.342.843 Fälle und 65.604 Todesfälle.

Anfang 2020 überschlugen sich die Ereignisse, es wurden etliche Maßnahmenpakete durch die Regierung beschlossen und zum Sommer hin gab es etwas Entspannung im Alltag. Allerdings wirkten sich die Reisebeschränkungen massiv auf den Luftverkehr aus. Es wurde im großen Stil Kurzarbeit eingeführt und die Voraussetzungen dafür durch die Regierung erleichtert. Seit November gilt wieder der Lockdown und dieser wird noch bis mindestens zum 07.03.2021 fortgeführt. Weiterhin gibt es inzwischen mehrere Impfstoffe, die weltweit zur Anwendung gebracht werden.

Wir versuchen im Folgenden die Pandemie und ihre Folgen unter verschiedenen Gesichtspunkten zu beurteilen, nachdem wir am Anfang noch einmal kurz die Entwicklung seit letztem März zusammengefasst haben. Dazu blicken wir sowohl auf die Luftfahrt und insbesondere die Lufthansa, als auch auf Aspekte wie das Arbeitsrecht und nicht zuletzt, da wir eben nicht neutral sind, versuchen wir als

Gewerkschafter*innen eine politische Analyse der Situation.

Auswirkungen auf die Luftfahrt und Lufthansa

Die Luftfahrt ist eine der am heftigsten getroffenen Branchen. Die International Air Transport Association (IATA) hatte 2020 in Kalenderwoche 10 prognostiziert, dass auf die Fluggesellschaften in dem Jahr weltweit Umsatzeinbußen von 100 Milliarden Euro zukommen könnten. Das wäre ein Rückgang von knapp 20 Prozent. Inzwischen gab der Verband bekannt, dass die Luftfahrtindustrie 2020 weltweit 118 Milliarden US Dollar Verlust eingefahren hat.

Die Krise hat die verschiedenen Geschäftsbereiche der Luftfahrt verschieden hart, aber auch zeitlich verzögert, getroffen. Direkte Flugstreichungen und sinkende Auslastung haben zuerst die Airlines betroffen. Lufthansa war hier im Vergleich zu vielen anderen Airlines aufgrund der hohen Anzahl von Flugzeugen in Eigenbesitz deutlich besser aufgestellt. Airlines mit zu hohem Leasing Anteil oder komplett geleaster Flotte haben deutlich höhere laufende Kosten für die nicht fliegenden Flugzeuge. Im zweiten Quartal 2020 brach der Luftverkehr fast völlig zusammen. Man kann sich noch gut an den leeren Flughafen und die Stille in seiner Nähe erinnern. Startende Flugzeuge waren eine Besonderheit.

Für die Lufthansa Technik als MRO hat die Auswirkung der Krise zeitlich versetzt begonnen. Gerade die Einlastung von Geräten oder Triebwerken ist in hohem Maße abhängig von Flightcycles bzw. Flight-hours, daher kam der Arbeitsausfall ca. 2 Monate später als bei unseren fliegenden Kolleginnen und Kollegen oder zum Beispiel dem Flughafenpersonal.

Inzwischen sind die Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Infektionen zum Alltag geworden. Bei uns wirkt sich das durch das Arbeiten in getrennten Schichten sowie im häuslich geschützten Bereich aus. Dieses Thema wird detailliert im Artikel "Homeoffice - Fluch oder Segen" auf Seite 2 behandelt. Die in vielen Bereichen verbreitete Kurzarbeit ist dagegen eine Anpassung an die wirtschaftliche Situation.

Politische Einordnung

Das Virus hält sich weder an menschengemachte Gesetze noch an von Menschen gezogene Grenzen, allerdings ist die Krise trotzdem nicht systemunabhängig. Somit müssen wir, als lohnabhängig Beschäftigte, es auch dementsprechend einordnen.

Die „Regeln des Marktes“ werden im Krisenfall nicht ausgesetzt und das kapitalistische Wirtschaftssystem, egal wie man es nun findet, läuft weiter wie gehabt. So ist es zum Beispiel zutiefst janusköpfig, wenn Politiker*innen die eben dieses marktradikale System vertreten, sich geheuchelt darüber aufregen, dass bei eBay und ähn-



Foto: Mx. Granger, CC0, via Wikimedia Commons

lichen Plattformen die Preise für Schutzmasken und Desinfektionsmittel in die Höhe schnellen. Dabei haben wir es doch alle in der Schule so gelernt – „Angebot und Nachfrage bestimmen den Preis“ und „Der Markt regelt das“. Das „Geschäft mit der Angst“ wird ironischerweise auf einmal verteuert. Teile der bürgerlichen Presse werden für ihr Geschäft mit der Angst spannenderweise weniger kritisiert als ein kleiner eBay-Händler der zur rechten Zeit ganz marktkonform erkannt hat, dass es zum Beispiel gerade einen erhöhten Bedarf an Schutzmasken gibt. Dabei geht es nicht nur ums Geschäft mit der Angst, es geht auch ums Geschäft ohne Angst, eben vor allem ums Geschäft. So lag der Mangel an Schutzmasken zu Krisenbeginn zum Beispiel in erster Linie nicht daran, dass ein paar Hamsterkäufer diese überteuert bei eBay weggekauft haben, sondern daran, dass sämtliche Vorräte aus Deutschland nach China verkauft wurden, als vor einigen Monaten dort ein guter Markt dafür war.

Die Gesundheitssysteme sind kaputt gespart, jahrelange neoliberale Kürzungspolitik und fetischartige Verehrung der „schwarzen Null“ (Grüße an Olaf Scholz) haben zu einer Situation geführt,



in der überlastetes Personal, ein Mangel an Krankenhausbetten sowie Ausrüstung und Medikamenten, an der Tagesordnung sind und zwar ganz ohne Corona. Die Situation in neokolonialen Ländern, in denen nie ein vernünftiges Gesundheitssystem existierte, ist natürlich noch gefährdeter.

Die Weltwirtschaft steckt zwar immer mal wieder in der Krise und ist von Instabilität geplagt. Zugegeben, in einem Land mehr als im anderen, die deutsche Wirtschaft hingegen befand sich zuletzt eher im Aufschwung. Doch auch hier sind die Profiteure einige Wenige und eine wachsende Masse an Menschen befindet sich in atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen, hat Angst vor Altersarmut und kann die stetig steigenden Mieten nicht mehr bezahlen. Nachdem die Weltwirtschaft also seit einer ganzen Weile am Abgrund balanciert, könnte Corona nun der Auslöser sein, der sie in die nächste Rezession treibt.

Der Ölpreis hatte bereits am 09. März 2020 mit über 30 Prozent den größten Preisverfall seit dem Golfkrieg 1991. Am selben Morgen verlor der Deutsche Aktienindex DAX zum Handelsstart 7,4 Prozent und lag bei 10.690,08 Punkten. Seit dem Sommer haben sich allerdings die Kurse wieder stabilisiert und lagen Ende 2020 nach einem weiteren kleinen Einbruch im Oktober zum zweiten Lockdown über den Vorjahreswerten.

Es zeigt sich, dass das Virus anscheinend an den Werkstoren nicht vorbeikommt, denn es wird in vielen Betrieben weiterhin auf engstem Raum miteinander gearbeitet und fleißig für den allgemeinen Konsum produziert. Dabei ist es völlig egal, ob das „systemrelevant“ ist oder nicht, Hauptsache es gibt Gewinne. Es ist klar, dass viele Arbeitsplätze und Existenzen daran hängen, aber hier wäre die gesamte Gesellschaft gefordert eine Möglichkeit zu

finden, wie man die Kontakte sinnvoll reduziert und dabei alle Bereiche gleich be- bzw. entlastet.

Wirklich sinnvolle Konzepte zum Gesundheitsschutz gibt es bisher nicht. Wir stecken uns nicht mehr im Theater, im Kino oder im Restaurant an, diese sind seit Monaten geschlossen. Jetzt stecken wir uns in den Öffentlichen Verkehrsmitteln auf dem Arbeitsweg und auf der Arbeit an.

Ein sehr gutes Beispiel ist ein aktueller Fall aus dem Airbus Werk in Hamburg Finkenwerder, bei dem 21 Kolleg*innen positiv getestet und 500 in Quarantäne geschickt wurden. Alle aus einer Schichtgruppe aus zwei Montagehallen. Das ist seit langem der größte Ausbruch an einem einzelnen Ort. Dies scheint aber sowohl der Politik als auch der Wirtschaft egal zu sein, der Rubel muss weiter rollen. Es werden eher noch Wege gesucht, wie man das Arbeitsumfeld so gestaltet, dass man trotz Kontaktverboten und Ausgangssperren so viele Menschen wie möglich am Arbeitsplatz versammeln kann.

Im krassen Gegensatz dazu stehen die, die schon seit Monaten in 100% Kurzarbeit zu Hause sind. Diesen Menschen fehlen nicht nur die sozialen Kontakte zu den Kolleg*innen, sondern auch ein Teil ihres Einkommens.

Diese Gegensätze zeigen, dass nicht unser Gesundheitsschutz und die Bewältigung der Pandemie bei den Vorständen im Vordergrund stehen, sondern wie man in dieser Situation weiterhin im gewohnten Maße seine Gewinne maximieren oder sein Unternehmen möglichst schnell nach seinen Vorstellungen umgestalten kann.

Das merken wir auch bei uns im Unternehmen: die Krise wird genutzt, um lange vorbereitete Pläne zur Restrukturierung und zum Personalabbau umzusetzen.

Keine Arbeit bei PD Engine

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Corona Pandemie hat uns seit Jahresbeginn 2020 fest im Griff. Auf allen Informationswegen im Konzern, sei es Aufsichtsrat, Konzern-Betriebsrat, Technik-Konzern-Betriebsrat, Gesamt-Betriebsrat, örtlicher Mitbestimmung oder auch auf den virtuellen Betriebsversammlungen, wird die derzeitige Situation beschrieben.

Je nach Berichtswesen heißt es im Konzern, Cargo: gut, Technik und Lufthansa AG: hohe Kurzarbeit. Bei der LHT wird der Bereich VIP zu Recht mit Volllastung und 0% Kurzarbeit erwähnt. Allerdings gibt es in der LHT noch weitere Bereiche,

wie zum Beispiel die PD Engine. Hier heißt es immer wieder: "Wenig bis keine Arbeit auf absehbare Zeit. 80-90% der Kolleginnen und Kollegen sind in Kurzarbeit." Das mag in einigen PD Engine Bereichen auch stimmen, jedoch hatte die Einheit T/EP 25 (zuständig für den GTF 1100 in Halle 1) im ganzen Jahr 2020 Vollauslastung. Lediglich 3 Tage im September waren von Kurzarbeit geprägt. Die Kolleg*innen sind sauer und das zu Recht. Sie haben es verdient auch mal positiv erwähnt zu werden, schließlich haben sie 2020 auch über die Feiertage gearbeitet und dabei z.B. das 100ste Triebwerk ausgeliefert. Es werden 3 kleine Eingriffe, sog. B-Events, zu

einem A-Event oder auch Major Event gewertet, sodass in Summe deutlich mehr als die beschriebenen 100 Triebwerke bearbeitet wurden.

Auch in anderen Bereichen der PD Engine gibt es Arbeit, wenngleich die Auslastung dort sehr unregelmäßig ist. Befremdlich ist, wenn der PD Leiter mutmaßlich nicht ausreichend berichtet, was in seiner Einheit passiert und dann fehlende Informationen in der Berichtskaskade ihren Lauf nehmen.

Die betroffenen Kolleg*innen würden sich sehr über etwas mehr Wertschätzung freuen, das kostet nichts, bewirkt jedoch viel.

Was ist los bei PD Fleet Services?

Emmanuel ist gelernter Flugzeugmechaniker und seit 1992 bei der LHT in Köln (CGN) stationiert. Er ist CAT B1 und gleichzeitig Vorsitzender des Betriebsrates in CGN sowie Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates (GBR), 55 Jahre alt, verheiratet und hat ein Kind. Als eine Kölner Frohnatur mit griechischen Wurzeln pendelt er derzeit zwischen Köln und Hamburg. Wir haben mit ihm über die aktuelle Situation bei der PD Fleet Services gesprochen.

Laut einem GBR-Newsletter wird das eigentliche Kerngeschäft der Fliegerei bei Lufthansa Technik offensichtlich abgeschafft. Emmanuel, was genau ist da los, wie beschreibst du die Situation?

Die ureigene Aufgabe von den am Boden beschäftigten Technikern ist es bisher gewesen, die Flugzeuge zu reparieren und lufttüchtig zu erhalten. Genau diese Arbeit wird seit den Gründerzeiten der Lufthansa erfolgreich und zuverlässig durchge-



Foto: Taro Tatura

führt. Nicht nur die eigenen Flugzeuge, auch die von anderen Airlines wurden selbst an den entlegensten Ecken der Welt durch bestens qualifiziertes Wartungspersonal repariert. In Deutschland hat auf jedem Flughafen den die LH anflog, auch LH Personal für die sichere Wartung gesorgt, das war und ist bisweilen immer noch eines der Qualitätsmerkmale und somit Aushängeschild der Lufthansa. Damit wird künftig Schluss sein und die letzte Bastion, der ehemals als Vorzeige Zunft der Flugzeugtechnik, der Wartungstechniker fallen.

Das hört sich dramatisch an. Vielen unserer Leser*innen wird

die Tragweite der Vorstandsentscheidungen noch gar nicht bewusst sein. Kannst Du bitte noch etwas ins Detail gehen?

Vorbei sein wird die Zeit, in der ein Lufthansa Pilot „mal eben“ einen Lufthansa Techniker mit technischen Herausforderungen zu Höchstleistungen herausgefordert hat. Dieser Job wird zukünftig von Fremdfirmen durchgeführt werden, die auf teilweise dubiose Weise an ihre Wartungsverträge gekommen sind. Warum bedankt sich die neu gegründete „Ocean“ Airline bei der LHT explizit dafür, dass sie „freiwillig“ auf die lukrativen Wartungsverträge verzichtet hat? Die anstehenden Arbeiten werden an eine Lufthansa AG Maintenance delegiert, obwohl sie uns, also der LHT, vertraglich zugesichert hat, sich ausschließlich den DLH Flugzeugen zu widmen.

Wie begründet die Geschäftsleitung ihre Entscheidung? Nach unseren Informationen ist der Wartungsvertrag mit Ocean ja nicht das einzige Problem. Der

Wartungsvertrag für die Eurowings wurde in HAM und DUS an die externe Firma Nayak vergeben. Das ganze in einer Zeit in der Cash-out vermeiden das Maß aller Dinge ist. Was passiert mit den Eurowings Wartungen, die seit kurzem in Düsseldorf und Hamburg nicht mehr weitergeführt werden? Außerdem haben wir gehört, dass die LHT in Köln dem Kunden UPS gekündigt hat.

Das Management von UPS hatte mit völligem Unverständnis zur Kenntnis nehmen müssen, dass die bisherige Zusammenarbeit, die für LHT mit hohen Qualifizierungskosten verbunden war, eventuell nicht weiter fortgeführt werden soll. Die LHT Wartungskolleg*innen sind mal wieder die Leidtragenden und werden, wenn sie nicht irgendwo anders in Deutschland untergebracht werden wollen, wohl zur Konkurrenz wechseln müssen. Eins

ist sicher, die Jobs werden weiterhin gemacht, die Bedingungen für die für immense Summen qualifizierten Kolleg*innen werden schlechter werden. Vor dem Hintergrund der gerade sehr kurzfristig abgeschlossenen Corona Krisenvereinbarung ist dies ein doppelter Schlag ins Gesicht. Man verzichtet zur Absicherung des Arbeitsplatzes und der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf Vergütung, nur damit dann die Arbeit an andere Unternehmen geht. Wertschätzung und eine Auseinandersetzung auf Augenhöhe geht anders. So wird nur die eigene Belegschaft weiter demotiviert und vor den Kopf gestoßen und die Krise lediglich aus der Sicht des Vorstandes und der Aktionäre erfolgreich bewältigt.

Emmanuel, gibt es noch etwas, dass Du unseren Lesern gern mitteilen möchtest.

Allerdings, ich bedanke mich

für diese Frage. Ich möchte abschließend ausdrücklich betonen, dass es mir sehr am Herzen liegt, die Kolleginnen und Kollegen der gesamten Technik zu vertreten. Mir liegt selbstverständlich das Geschehen an den dezentralen Stationen wie ein Stein im Magen, jedoch auch die Situation um die insgesamt schrumpfende LHT bereitet mir schlaflose Nächte. Jede einzelne Kollegin oder jeder einzelne Kollege, der aufgrund von Umstrukturierung oder Einsparungswünschen der Geschäftsleitung zu leiden hat, ist einer zuviel. Es gibt für jedes Problem eine Lösung. Wir als GBR stehen mit Rat und Tat zur Seite und helfen gern bei der Lösungsfindung, aber Stations Schließungen und Entlassungen sind keine akzeptablen Wege.

Herzlichen Dank für das offene Gespräch.

Umziehzeiten 2.0

Vor ca. einem Jahr wurde durch die ver.di Vertrauensleute auf zwei Flugblättern gefordert, die in der zum 31.12.2019 gekündigten Betriebsvereinbarung (BV) "Zukunft LHT" von 1999 vorhandene Regelung des Anstempelns in Arbeitskleidung unter dem Aspekt der Trageerwartung bzw. Pflicht neu zu regeln.

Durch die Corona bedingten Krisenverhandlungen auf betrieblicher und tariflicher Ebene im letzten Jahr ist das Thema wieder untergetaucht, aber nicht vergessen worden.

Im Moment werden für viele Kolleg*innen immer mehr Möglichkeiten geschaffen, im häuslich geschützten Bereich zu arbeiten. Das ist im Rahmen des Infektionsschutzes auch vernünftig, nur gibt es weiterhin sehr viele Kolleg*innen, die vor Ort in den Werkhallen arbeiten. Mechanische Tätigkeiten

kann man nun mal nicht nach Hause verlagern. Daher sollte man dringend, auch im Hinblick auf den Gesundheitsschutz, für den produktiven Bereich weitere Möglichkeiten der Entzerrung schaffen. Durch die Kurzarbeit ist in vielen Abteilungen bereits eine Situation entstanden, in der die Kolleg*innen sich im Umkleieraum nicht mehr so sehr auf den Füßen stehen, trotzdem besteht hier weiterer Optimierungsbedarf.

Des Weiteren gibt es auch Bereiche, die in Vollzeit arbeiten (bspw. T/EP25 und T/ZO) bzw. Bereiche, in denen durch eine mittlerweile wieder erhöhte Einlastung und damit erhöhte Anwesenheitsquote, die temporäre Einführung von Schicht nötig war (bspw. T/CE). Hier kommt es immer wieder zu Situationen, bei denen sehr viele Kolleg*innen auf einmal in den Umkleide- oder Pausenräumen zusammentreffen.

Für die anwesenden produktiven Kolleg*innen wäre es daher eine große Erleichterung, wenn man endlich die Regelungen, die durch das BAG Urteil vom April 2018 vorgegeben wurden "Umziehzeit ist Arbeitszeit!", umsetzen würde.

Weiterhin sehen wir es durch die zur Zeit äußerst eingeschränkten Pausenraum- und Kantinen Kapazitäten als notwendig an, die Verpflichtung des Stempelns der Pausen für die Dauer der Krisenvereinbarungen auszusetzen.

Daher hier der Appell an die Geschäftsleitung und den Betriebsrat, diese Regelungen umgehend zu überarbeiten bzw. auszusetzen um eine deutliche Entspannung für die Kolleg*innen vor Ort zu erreichen.

Arbeitszeitverkürzung? Los geht's!

Schon sehr lange vor der Pandemie haben Gewerkschaften angefangen über Arbeitszeitverkürzungen zu diskutieren. Je nach Krise und wirtschaftlicher Lage finden solche Diskussionen auch in der Politik und in Arbeitgeberverbänden statt. Vor der Pandemie (also im ewigen wirtschaftlichem Wachstum) gab es mehrfach Angriffe auf den 8-Stunden-Tag, als neue Entwürfe die im Bundestag vorlagen oder als "Experimentierräume" die im Koalitionsvertrag vereinbart wurden. Sie alle wollten den Achtstundentag auf 10 Stunden ausdehnen und die Ruhezeiten kürzen. Das wäre angeblich zeitgemäß.

Mit der Pandemie und der wirtschaftlichen Krise gehen die Ideen zum Thema Arbeitszeit nicht aus. Ob nun länger oder kürzer, da kommt es wohl einfach auf die Branche und auf die Krise an. So war es schon fast nicht mehr verwunderlich, dass unser Arbeitgeber im letzten Jahr auch mit einer Forderung nach Arbeitszeitverkürzung in der Tür stand. Ohne Lohnausgleich, versteht sich. 30 Std/Woche, also eine Lohnkürzung von 20%.

Es wird Zeit, dass wir uns unterhalten. Was haben wir für Ideen? Was brauchen wir und wie bekommen wir es? Um das herauszufinden, werfen wir kurz einen Blick auf die über 100 Jahre alte Geschichte des Achtstundentages.

Kurzer Überblick über die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung

Der Kampf um die Dauer und Einteilung der Arbeitszeit ist seit der Entstehung der Arbeiter*innenbewegung eines ihrer Grundelemente. Neben dem Lohnkampf war der Kampf um die Arbeitszeit auch immer ein zentraler Interessenskonflikt zwischen Unternehmern und Arbeitnehmer*innen.

Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung ist also so alt wie die Gewerkschaftsbewegung selbst.

Der 1. Mai wurde Ende des 19. Jahrhunderts als Kampftag für den Achtstundentag weltweit organisiert. Der Kampf gegen die unerträglichen Arbeitsbedingungen, wo Arbeitszeiten von 12 bis 16 Stunden täglich die Regel waren, stellte eine erste Hauptaufgabe der Arbeiter*innenbewegung dar. Fast ein halbes Jahr mussten Arbeiter*innen dafür streiken, was dann am 1. Januar 1919 endlich Realität wurde. Der Achtstundentag. Bei vollem Lohnausgleich.

Die Forderung an sich gab es schon viel länger. 8 Stunden arbeiten, 8 Stunden Freizeit und 8 Stunden schlafen forderte Robert Owen um 1833. Die gesetzliche Einführung des Achtstundentages forderte 1866 die internationale Arbeiter Assoziation (unter Mitwirkung von Karl Marx und Friedrich Engels). Die SPD nahm die Forderung drei Jahre später in das Eisenacher Programm auf. 1889 schloss sich die zweite Internationale an und machte den Achtstundentag zum Hauptinhalt der Demonstrationen der ArbeiterInnen am 1. Mai. Was dann 1919 beschlossen wurde, war schon bald wieder in Frage gestellt. 1923 beschloss die Regierung auf Druck der Arbeitgeber eine neue Arbeitszeitverordnung – mit weitgehenden Ausnahmen vom Achtstundentag. Und davon machten die Arbeitgeber reichlich Gebrauch. Dann übernahmen die Nationalsozialisten die Macht und die hatten nun wirklich keine Verwendung für einen Achtstundentag. Zusatzschichten wurden verordnet, um Deutschland für den Zweiten Weltkrieg zu rüsten.

Nach der Kapitulation Deutschlands 1945 setzte der Alliierte Kontrollrat die 48-Stunden-Woche wieder in

Kraft. In den fünfziger Jahren aber, als die Wirtschaft boomte und die Unternehmensgewinne in die Höhe schnellten, forderten Gewerkschaften einen angemessenen Anteil am Aufschwung. In Form von ordentlichen Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen. Mitte der 50er Jahre forderten die Gewerkschaften den arbeitsfreien Samstag und 1960 vereinbarten Arbeitgeber und Gewerkschaften den Einstieg in die Fünf-Tage-Woche. „Der eigentliche Knüller neben der Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist dann ja die Verlängerung der Jahresurlaubszeit“, sagt der Historiker Michael Schneider: „1950 war ein Jahresurlaub von ungefähr zwei Wochen in der Industrie üblich. Und 1975 schon fünf Wochen. Also wenn wir über die Verkürzung der Arbeitszeit reden, sollten wir nicht nur über die Wochenarbeitszeit, sondern eben auch über die Jahresarbeitszeit reden.“

In den 70er- und 80er-Jahren kam, angesichts wachsender Arbeitslosigkeit, ein neuer Aspekt dazu: Die Verteilung der Arbeit auf mehr Schultern. 1984 schaffte die IG Metall nach sieben Wochen Streik den Durchbruch: Die Arbeitszeit sank schrittweise zunächst auf 37 Stunden, 1995 dann auf 35 Stunden in der westdeutschen Metallindustrie. Der Versuch, die 35-Stunden-Woche auch in Ostdeutschland einzuführen, scheiterte 2001 allerdings.

In den darauffolgenden Jahren wurde es ziemlich still um das Thema Arbeitszeit. Und das bezahlen wir heute schon teuer. Denn nur weil das Thema nicht mehr ganz oben auf der Agenda der Gewerkschaften stand, hat es sich trotzdem weiter bewegt, allerdings in die falsche Richtung. Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich hat sich etabliert. In Teilzeitverträgen ohne jeden Lohnausgleich und in allen mögli-

chen Formen prekärer Arbeit, die sich außerhalb jedes tarifpolitischen Einflusses befinden. Zusätzlich haben wir es weit verbreitet mit entgrenzten und verlängerten Arbeitszeiten zu tun. Darauf reagierten ver.di-Aktive mit einem Aufruf, die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten wieder auf das tarifpolitische Tableau zu bringen: Die ver.di-Jugend hatte bereits 2007 beschlossen: „Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden in einem Schritt und bei vollem Lohnausgleich wird zum vorrangigen Ziel aller zukünftigen Tarifeinsetzungen.“ Mit der Finanzkrise ist die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung wieder stärker Teil der Tarifikämpfe geworden.

2018 hat z.B. die EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft) ein „tarifliches Zusatzgeld“ verhandelt, welches den Beschäftigten die Wahl lässt zwischen Geld und Freizeit.

In der Krise

Im Corona Jahr 2020 hat die Debatte um Arbeitszeitverkürzung für Beschäftigungssicherung wieder Fahrt aufgenommen. Aber hier heißt es: aufgepasst. Denn die Arbeitgeberseite ist natürlich nicht dazu bereit, einfach etwas abzugeben. Auch nicht wenn es wirtschaftlich Sinn ergibt und für Beschäftigungssicherung sorgt. Von einer langfristigen Arbeitszeitverkürzung wollen die Arbeitgeberverbände erst recht nichts wissen. Schließlich geht es nur um eine Krisenlösung, die Arbeit wird wieder mehr werden. Auch die Politik, beispielsweise Arbeitsminister Heil, sucht nach Krisenlösungen und findet Arbeitszeitverkürzung sei eine tolle Idee. Allerdings spricht auch Heil von nur einem Teillohnausgleich. Die Arbeitnehmer*innen sollen also mitbezahlen. Warum und wovon sie dies tun sollen, darüber hält er sich bedeckt.

Und so muss die Forderung um Arbeitszeitverkürzung immer voll-

ständig und gewissenhaft formuliert werden: Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich und vollem Personalausgleich, bzw. nur Lohnausgleich wenn es als Instrument zur Beschäftigungssicherung dient.

Diese Forderung ist berechtigt und auch sinnvoll. Zum Thema Arbeitszeitverlängerung schreibt ver.di: „Arbeitszeitverlängerung gefährdet Arbeitsplätze, verschärft soziale Ungleichheit, gefährdet die Gesundheit, ist familien- und partnerschaftsfeindlich, beeinträchtigt das Ziel des lebenslangen Lernens, verhindert ehrenamtliches Engagement, führt zum Rollback in der Geschlechtergerechtigkeit und trägt nicht zu humanen Arbeitsbedingungen bei. Arbeitszeitverlängerung ist aus



volkswirtschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Sicht falsch. Arbeitgebern, neoliberalen Politikern und einem Teil der Wirtschaftsforschungsinstitute geht es dabei im Kern um Lohnkürzungen. Sie trauen sich jedoch nicht, dies offen zu verlangen, denn sie wissen, dass Beschäftigte sich eher gegen offen geforderte Lohnkürzungen wehren als gegen unbezahlte Verlängerung ihrer Arbeitszeit.“

Wie sieht es denn bei der LHT aus?

Bei der Lufthansa Technik kannten wir bisher nur die Forderungen nach Arbeitszeitverlängerungen. In den letzten Jahren ist der Konzern durch berauschende Gewinne und max-

imales Wachstum aufgefallen. An diesen Gewinnen wurden wir kaum merklich beteiligt. Ganz im Gegenteil, die Forderung nach Arbeitszeitverlängerungen kam immer wieder auf den Tisch. Für alle PDs der Lufthansa Technik in regelmäßigen Abständen. Entweder in Vergütungstarifverhandlungen (wie 2013 die Forderung nach einer 38,5 Std/Woche) oder gerne auch mal direkt umgesetzt, durch einen befristeten Arbeitszeitkorridor von 39 Std/Woche. Bei solchen befristeten Arbeitszeitkorridoren sorgte der Manteltarifvertrag zumindest immer für einen Lohnausgleich. Die Forderungen nach Arbeitszeiterhöhungen in den Tarifrunden hingegen konnten jahrelang von uns abgewehrt werden. Bis zum Jahr von Challenge bei der PD ENG (Triebwerksüberholung). Bei PD ENG hat man es, mit Erpressung und Drohungen geschafft, den Mitarbeiter*innen dieser PD eine Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverlängerung aufzudrücken.

Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich für Beschäftigungssicherung. Was für ein Paradoxon. Es ging dem Arbeitgeber natürlich weniger um Beschäftigungssicherung als um die Lohnkürzungen. Aber wie allgemein bekannt, ist diese Rechnung weder wirtschaftlich gewesen noch aufgegangen. Den Beweis lieferten dann die Zahlen aus dieser PD in den Folgejahren bis kurz vor Corona: verbuchte Produktivität am Triebwerk schlechter als mit einer 37,5 Std-Woche. Ihr kennt die Geschichte.

Im letzten Jahr kam der Arbeitgeber dann zum ersten Mal auch mit einer Forderung der Arbeitszeitverkürzung um die Ecke und hat sie der Gewerkschaft auf den Tisch gelegt. Für das Jahr 2022 wollte man gerne die Arbeitszeit ordentlich runterdrehen, auf 30 Std/Woche. Klingt erstmal gut. Aber so gut meint es unser Arbeitgeber natürlich nicht mit uns. Die 30 Std/Woche hätte

man gerne ohne Lohnausgleich. Ganz nach dem Motto, wir nehmen die Gewinne und ihr zahlt die Krise. Ver.di konnte diese Forderung 2020 abwehren.

Gut. Also erstmal Luft holen und gucken: wo stehen wir jetzt? Wir müssen damit rechnen, dass unser Arbeitgeber weiterhin eine 30 Stundenwoche ohne Lohnausgleich für das Jahr 2022 und weitere Jahre durchsetzen will.

Die Diskussion um eine Neuverteilung der Arbeitszeit und auch um eine Neuverteilung der Arbeit ist richtig. Sie beinhaltet auch immer einen weiteren wichtigen Aspekt, neben mehr Freizeit und besseren Arbeitsbedingungen, nämlich Beschäftigungssicherung. Die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung ist also auch immer eine solidarische Diskussion. Bei der Lufthansa Technik haben wir im Moment eine absurde Situation von teilweise Vollbeschäftigung bei der PD VIP, bis zu fast 100% Kurzarbeit bei Teilen der PD ENG. Natürlich müssen wir über eine Neuverteilung von Arbeitszeit reden. Die Situation der Kurzarbeit wird sich aber auch stetig verändern. Nur in welchem Tempo dies geschieht, ist schwer vorhersehbar. Hinzu kommt, dass wir aus den Erfahrungen der KollegInnen bei z.B. PD Fleet Services oder auch PD COM gelernt haben, dass Lufthansa Technik strukturell schlecht aufgestellt ist und so unglaublich viel Geld verprasst. Entweder durch wahnsinnige Overhead Kosten (PD Fleet Services HAM) oder wie bei der PD COM durch schlechte logistische Strukturen zur schnellen und kostengünstigen Kundenbetreuung. Dieses sind nur zwei Beispiele von vielen. Falls es irgendwann nochmal darum gehen sollte Geld einzusparen, darf man sich das gern in Erinnerung rufen, bevor man der Belegschaft mit Lohnkürzungen droht.

Aber dies nur am Rande. Zurück zu unserem Thema der Arbeits-

zeitverkürzung. Wenn wir auf die Lufthansa Technik blicken und auf die unterschiedlichen Auslastungen von PDs in der aktuellen Corona Situation, ist es da sinnvoll bestimmten Gruppen oder Abteilungen Arbeitszeitverkürzung auf freiwilliger Basis anzubieten? Die Antwort ist: nein.

Enzo Weber vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat diese Forderung formuliert: „Wer eine 4-Tage-Woche haben will, sollte diese Möglichkeit auch bekommen. Eine Reduzierung der Arbeitszeit dürfe nicht dazu führen, dass Arbeitnehmer deswegen in ihrer Karriere gebremst würden“ (Anm. d. Red.: Er redet hier von einem Teilzeitvertrag ohne Lohnausgleich).

Viele von unseren Kolleg*innen müssen jetzt schon ohne Lohnausgleich in Teilzeit arbeiten. Meistens Frauen, Alleinerziehende oder Menschen die zuhause Pflegearbeit leisten. Wenn eine Karriere weiterhin davon abhängt, ob jemand Vollzeit oder Teilzeit arbeiten kann, wird es auch zukünftig keine Gleichstellung geben. Eine Arbeitszeitverkürzung muss also für alle gelten. Nur das ist gerecht.

Ist es Sinnvoll, aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes in der aktuellen Situation einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich zuzustimmen? Die Antwort ist auch hier: nein.

Der Druck auf uns und auf alle Arbeitnehmer*innen angesichts der immer noch bestehenden Pandemie, ist hoch und wir sind dadurch oft bereit, aus Angst vor Arbeitsplatzverlust persönliche Zeit unentgeltlich dem Arbeitgeber zu überlassen. Doch die Erfahrungen zeigen, dass die Überlassung von Lohn und freier Arbeitszeit keine Arbeitsplätze retten können oder sollen.

Wir haben dies im Konzern bei der LSG selbst miterlebt. Außerdem kann sich niemand von uns eine

Lohnkürzung leisten, sie darf insbesondere in der Pandemie kein Mittel zum Zweck des Unternehmens werden. Wir alle haben finanzielle Verpflichtungen, die auch während einer Pandemie bestehen bleiben.

Wir müssen also die tariflichen Arbeitszeiten und tariflichen Löhne verteidigen und längerfristig für kürzere Arbeitszeiten eintreten, wenn wir einer weiteren Verschärfung sozialer Ungleichheit entgegenzutreten wollen.

Wirtschaftlich gibt es weltweit gute Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich für beide Seiten. Auch wenn die Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich erstmal ein Kostenpunkt für den Arbeitgeber sein wird, hat sich dies langfristig nicht bestätigt.

Dieser Artikel soll die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung lostreten. Er ist ein Anstoß, weil es dringend Zeit wird, eine solidarische und selbstbewusste Diskussion zu führen. Besonders letzteres erfordert es, dass diese Diskussion möglichst weitab von irgendwelchen Verhandlungen stattfindet. Klar, dieser Zug ist abgefahren, aber zumindest im Moment sind wir in der Situation nicht am Verhandlungstisch zu sitzen.

Diese Diskussion darf nicht am Verhandlungstisch geführt werden! Sie muss in der Belegschaft geführt werden.

Nur wir können unsere Ziele und Forderungen formulieren, denn wir müssen sie auch zusammen durchsetzen.

Eines dürfte klar sein, wenn man nochmal ein Auge auf die, hier doch recht gestraffte, Geschichte der Arbeitszeitverkürzung wirft:

Niemand wird sie uns schenken!

Zivile Seenotrettung - Ein Interview

Wir haben mit dem Kapitän und Seenotretter Dariush Beigui über sein Engagement und die Lage von Geflüchteten gesprochen.



Foto: Taro Tatura

Du bist ver.di Kollege bei uns im Fachbereich Verkehr. Was machst du denn da beruflich genau eigentlich?

Ich bin Binnenschiffer, ich habe 1999 Hafenschiffer gelernt, hier in Hamburg bei der HADAG und fahr seitdem Schiffe für unterschiedliche Firmen, da ich nicht so sesshaft war und immer mal wieder was Neues kennen lernen wollte. Jetzt fahr ich Diesel hier im Hafen und beliefere kleinere Seeschiffe mit Treibstoff.

Du bist also immer auf dem Wasser, beruflich auf der Elbe und im Urlaub auf dem Mittelmeer. Dort aber anders als die meisten im Urlaub und deswegen haben wir uns auch mit dir getroffen. Du rettetest dort Menschen im Mittelmeer.

Genau, das habe ich ein paar Jahre gemacht. Im Moment darf ich das nicht bzw. habe ich den anwaltlichen Rat dies nicht mehr zu tun, aber 2016 bis 2018 habe ich meinen Urlaub bzw. meine Freizeit auf dem zentralen Mittelmeer verbracht und versucht, so viele Menschen

wie möglich zu retten die in Seenot waren auf ihren kleinen Schlauch- und Holzbooten.

Was ist passiert, dass du das jetzt nicht mehr machen darfst bzw. dein Anwalt dir davon abrät?

Das ist eigentlich eine sehr lange Geschichte. Die Kurzform ist, dass in Italien gegen mich ermittelt wird wegen Beihilfe zur illegalen Einreise und mein Anwalt hat mich gebeten, ich möge doch nicht bei einer Rettungsaktion auf die italienische Küstenwache treffen, während es nicht klar ist, ob es zum Verfahren kommt oder nicht und erst recht nicht wenn es zum Verfahren kommt. D.h. bis zum Verfahrensende oder Einstellung des Prozesses soll ich das nicht machen. Die lange Version ist das, initiiert von einer rechten Verbindung, Matteo Salvini (Anmerk. ital. Innenminister mit rechtspopulistischem Hintergrund) ermittelt hat gegen verschiedene NGOs (Anmerkung: NGO - non government organisation - Zivile, nichtstaatliche Organisation) und versucht hat, Beweise zu finden, dass diese NGOs mit Schmugglern zusammenarbeiten bzw. selber Schmuggler sind. Im besonderen Visier war dabei die Juventa, weswegen dieses Schiff im Jahr 2017 beschlagnahmt wurde. Später haben wir erfahren, dass gegen 10 ehemalige Crewmitglieder der Juventa ermittelt wird und einer davon bin ich.

Das heißt Beihilfe zur illegalen Einreise bedeutet Menschen zu retten ist OK aber man darf sie dann nirgendwo hinbringen?

Nur zum Teil, wir waren nur der Erstkontakt sozusagen. Wenn wir ein Holz- oder Schlauchboot gesehen haben oder uns die Position durchgegeben wurde, sind wir dahin gefahren und haben die Menschen an Bord genommen und dann zu

einem größeren Schiff gebracht, weil die Juventa gar nicht dafür ausgelegt ist, Menschen über so lange Distanzen zur italienischen Küste zu transportieren. Das waren dann Kriegsschiffe, Schiffe der italienischen Küstenwache, Handelsschiffe oder größere NGO Schiffe, die die Menschen dann nach Europa gebracht haben. Die italienische Staatsanwaltschaft aus Trapani sagt aber, dass wir im Endeffekt mit den Schleppern zusammengearbeitet haben, dass die Menschen gar nicht in Seenot waren, dass das verabredete Treffen auf dem Meer gewesen sein sollen. Und obwohl wir die Menschen gar nicht nach Europa gebracht haben sagen sie, dass wir ein Teil einer Schmuggler Kette sind.

Wie kann es rechtlich überhaupt sein, dass sich die Frage stellt ob es legal ist Menschen zu retten oder nicht? Wir leben ja schließlich in der EU.

Ja, wobei wir auf dem zentralen Mittelmeer in internationalen Gewässern sind und da hat keine Regierung einen Einfluss. Es gibt aber internationale Übereinkommen nach denen es völlig klar ist, dass Menschen, die in Seenot sind, gerettet werden und es ist auch klar, dass Menschen, die aus einem Land fliehen, wo ihnen Folter, Hunger, Tod oder eine sonstige Verfolgung droht, nicht wieder zurück gebracht werden dürfen in dieses Land. Also es wäre illegal, wenn ich diese Menschen wieder zurück nach Libyen bringe, es wäre sogar illegal, wenn ich sie zu einem anderen nordafrikanischen Staat bringe, weil auch das keine sicheren Häfen sind, nach internationalen Flüchtlingskonventionen wo es z.B. gegeben sein muss, dass der Mensch die Möglichkeit hat in dem Land Asyl zu beantragen, was in den meisten Nordafrikanischen Ländern nicht gegeben ist. Natürlich haben wir nichts Illegales gemacht, es wäre

illegal gewesen, den Menschen nicht zu helfen.

Würdest du sagen, dass es generell ein Versagen der EU ist, dass es solche privaten Seenotretter wie euch überhaupt geben muss?

Jein. Also es ist definitiv ein Versagen, bzw. ganz klar gewollt von der EU, dass sich Menschen in Lebensgefahr begeben müssen um nach Europa zu kommen, anstatt sicher nach Europa zu gelangen, um Asyl beantragen zu können, wie es ihnen eigentlich zusteht. Generell finde ich eine zivile Organisation zur Seenotrettung nicht schlimm, auf der Nordsee ist zum Beispiel der Deutsche Verein zur Rettung Schiffbrüchiger, als privater Verein aktiv. Schlimm ist, dass solche Vereine nicht subventioniert und sogar kriminalisiert werden. Genauso schlimm ist es, wenn es nicht genug zivile Seenotrettung gibt, es entsprechend keine vermehrte Staatliche Seenotrettung als Ausgleich gibt. Aber ganz generell ist es schlimm, dass täglich Menschen sterben auf dem zentralen Mittelmeer und das wissentlich von europäischen Politikern.

Du sagtest ihr seid jetzt angeklagt in Italien, was erwartet euch da?

Noch sind wir nicht angeklagt, noch wird nur ermittelt und es ist noch nur ein Ermittlungsverfahren. Wir hoffen, dass es sich Ende diesen Jahres endgültig klärt, ob diese Ermittlungen zu einem Verfahren führen werden, oder dass sie dazu führen dass die italienische Staatsanwaltschaft einsieht dass wir Recht haben, wir wissen das ja. Wenn es zu einem Prozess kommt erwartet unser Anwalt, dass dieser mindestens 3 Jahre geht, da sowas in Italien immer etwas länger dauert und dann kann das im schlimmsten Fall 20 Jahre Gefängnis und eine Millionen hohe Geldstrafe für uns 10 bedeuten.

Erwartet ihr einen politischen Prozess oder sind die Gesetze in Italien einfach wie sie sind? Und inwieweit steht das in Zusammenhang mit dem Rechtsruck in Italien unter Salvini usw.?

Der Kampf gegen die NGOs war im Wahlkampf von Matteo Salvini ein ganz großes Thema und ist es in seinem politischen Handeln immer noch. Inzwischen ist Salvini nicht mehr in der Regierung, aber die Situation hat sich nicht verbessert. Schiffe werden unter fadenscheinigen Gründen am Auslaufen gehindert. Bei zwei Schiffen ist die Begründung, sie hätten zu viele Rettungswesten an Bord. Das lass ich so mal stehen und wirken. Auch die Ermittlungen gegen uns sind nicht fallen gelassen worden und wenn es zu einem Prozess kommt, wird das selbstverständlich ein politischer Prozess. Es gibt das Gesetz zur Beihilfe bei der illegalen Einreise in Italien, aber dagegen haben wir einfach nicht verstoßen. Das Ganze ist, wie der gesamte Kampf gegen die NGOs, sowie Repressionen gegen NGOs und Menschen, die sich mit Geflüchteten solidarisch zeigen, immer politisch motiviert.

Rechte Regierungen haben ja historisch belegbar immer auch Verschlechterungen für Arbeiter*innen mit sich gebracht. Auch für Gewerkschaften gab es Verschlechterungen von Zerschlagung, Verbot bis zur Verfolgung. Wir haben ja auch Anfangs erwähnt, dass du ver.di Mitglied bist, was bedeutet für dich persönlich gewerkschaftliche Organisation?

Also ehrlich gesagt habe ich gerade nicht wirklich Zeit für gewerkschaftliche Arbeit, dieses ganze Menschenleben retten und Prozess vorbereiten ist ein sehr zeitraubendes Hobby. Generell sind Gewerkschaften sehr gut für Menschen die in Firmen arbeiten, wo schlimme Arbeitsverhältnisse herrschen,

Betriebsräte usw. verboten werden und die so Hilfe erhalten. Für die ist es sehr gut, dass es Gewerkschaften gibt und sie somit Rechtsberatung und Unterstützung erhalten. Ich hatte bisher Glück in Firmen zu arbeiten, bei denen ich keine solche Hilfe brauchte. Für die Schwachen ist es auf jeden Fall immer gut, dass es sowas wie Gewerkschaften gibt. Für die Starken ist es auch gut, die können dann den Schwachen helfen. Und wenn die Gewerkschaft ihr Potenzial nutzt, um Leute zu politisieren und auf politische Themen aufmerksam zu machen, ist das natürlich ne gute Sache.

Um noch mal den Bezug zum illegalen Grenzübertritt herzustellen, aus der ehemaligen DDR sind auch viele Menschen über eine sehr stark gesicherte Grenze geflohen und die Fluchthelfer aus der BRD wurden für ihre Unterstützung gefeiert. Inhaltlich ist das ja nicht wirklich etwas Anderes als das was ihr macht.

Ja, aber das ist ja ganz generell, dass Menschen Flucht immer unter dem Aspekt empathisch bewerten, wer vor was flieht. Ich find das immer sehr seltsam, dass gerade in Deutschland, wo Aussagen zur DDR kommen wie z.B. "Wie konntet ihr das da nur aushalten?" und man halt nicht in alle Richtungen Urlaub machen konnte und eben nicht ne Jeans oder nur eine Sorte Schwarzbrot kaufen konnte, gerade mal 10% Empathie für die Menschen, die in libyschen Lagern gefangen und gefoltert werden, aufgebracht werden, wie im Vergleich zu anderen sogenannten "Unrechtsstaaten". Kann doch nicht nur damit zutun haben, dass es da Weiße waren die geflohen sind, die Proportionen sind da sehr ungleich verteilt, zu wie viel Mitleid haben die einen und wieviel Mitleid bekommen die anderen, verstehe ich wirklich nicht. Zwischen 1750 und 1850 sind ca. 50 Mio Deutsche in die USA übersiedelt. Das waren alles definitiv

Wirtschaftsflüchtlinge, aber die werden nicht so genannt, im Gegenteil. Das sind dann Auswanderer oder Pioniere und die werden für ihren Mut, hier wegzugehen und woanders eine neue Existenz aufzubauen, bewundert. Das wird halt komplett anders bewertet, Migration gibt es seit es Menschen gibt. Die ersten Menschen sind irgendwann mal in Ghana glaub ich von den Bäumen heruntergekommen und dann wurde sich verteilt auf der Welt. Aber die Gesellschaft ist halt extrem unempathisch, wenn es um Menschen geht, die von anderen Kontinenten kommen. Natürlich gehört auch der Unwille dazu darüber nachzudenken, was man selber dazu beiträgt, dass die Menschen in anderen Ländern und Kontinenten leiden. Das ist halt im direkten Zusammenhang mit unserem Wohlstand. Wir könnten niemals für 20 Euro unsere Jeans bei Netto kaufen, wenn nicht anderswo jemand nur 20 Cent die Stunde bekommt, damit er sie zusammen näht oder dass die Meere vor Nordafrika leergefischt sind, dadurch können wir hier immer noch jeden Tag halbwegs frischen Fisch essen für nen schmalen Preis. Unser Wohlstand bedingt das Elend von dem Rest der Welt. Das wollen sich die meisten nicht bewusst machen oder darüber nachdenken, sondern lieber einmal im Jahr ein neues Handy oder einen neuen Fernseher holen und drauf scheißen, was das für den Rest der Welt bedeutet.

Was beschäftigt dich weiterhin, wenn du an die Flüchtlinge und ihre Unterstützer*innen denkst?

Zur Zeit muss ich eigentlich ununterbrochen an die Menschen in den Camps denken. Das abgebrannte Moria war das Bekannteste, aber überall in Europa und vor Europas Mauern sind Zehntausende in solchen Horrorlagern. Es ist unfassbar, dass Menschen gezwungen werden, unter solchen Umständen zu „leben“ - ich könnt allein darüber seitenlang schimpfen. Bitte

informiert euch! Das ist für mich nochmal um einiges schlimmer, als die Kriminalisierung. Was ich daran bemerkenswert finde, sind die Verfahren gegen die Unterstützer*innen. Es gab hunderte Verfahren und Verurteilungen wegen sogenannter Solidaritätsverbrechen. Das betrifft nicht nur die Seenotrettung, sondern z.B. in den Alpen sind auch Menschen unterwegs und schauen ob sich Menschen verlaufen haben und bringen Lebensmittel usw. Aber noch schlimmer ist, dass Geflüchtete selber kriminalisiert werden und zwar im Detail in Griechenland. Dort steht dann die Küstenwache bereit, wenn die Schiffe landen und schaut, wer das Schiff/Boot gesteuert hat und diese Person an der Pinne wird verhaftet und verurteilt. Die letzten 40 Prozesse, die beobachtet wurden, haben im Schnitt 28 Minuten gedauert und die Menschen wurden im Schnitt zu 70 Jahren Haft verurteilt, von denen sie mind. 20 Jahre absitzen und 14.000 Euro pro Person, die sie auch nicht haben. Das sind der „Steuermann“ und der „Navigator“. Das sind aber keine Schmuggler oder Schleuser, sondern sind selber Flüchtlinge, die für einen geringeren Preis auf die Reise gehen oder sie sind die letzten Personen, die einsteigen. Ein Schmuggler/Schleuser würde sich nie diesen Gefahren aussetzen. Auch in Italien sind seit 2014 über 1000 Flüchtlinge verurteilt worden, die teilweise immer noch im Gefängnis sitzen und diese Kriminalisierung wird teilweise selbst von solidarischen Kreisen noch nicht wirklich wahrgenommen. Carola Raketes 3 tägiger Hausarrest hat zu Recht zu einem Aufschrei geführt, aber dass andere Leute andauernd verurteilt werden und im Gefängnis sitzen, darüber redet keiner. Das finde ich sehr wichtig. Und es ist nicht nur die Seenotrettung, die kriminalisiert wird, in den Alpen gibt es, wie schon angesprochen, eine zivile Bergrettung und viele weitere Menschen die Repressionen erleiden oder kriminalisiert werden, weil sie Menschen auf der Flucht

helfen, ihnen Unterkunft, was zu essen oder zu trinken geben. Wir sind da in ganz schlimme Zeiten geschlittert und der Rechtsruck in Europa macht das natürlich nicht besser. Sollte jetzt die AFD in immer mehr Bundesländern an die Macht kommen oder gar mitregieren, wird das nicht besser. Das gilt es zu verhindern, wehret den Anfängen, die leider schon um sind.

Was können unsere Kolleg*innen tun, wenn sie euch und andere unterstützen wollen?

Zum einen die frohe Kunde verbreiten, dass wir keine Kriminellen sind. Folgt uns und anderen Gruppen auf den sozialen Medien und schreibt da Kommentare zur Unterstützung. Wenn die ersten 10 Kommentare unter einem Post von Seawatch in die Richtung gehen „Die verdienen sich da ihr Schleusergeld, Links Grün versiffte Hippies“ dann geht auch die Diskussion in die Richtung. Wenn da aber was steht wie „Coole Leute, wo kann ich euch nen Kuchen hinschicken oder euch sonst wie helfen“ ist die Diskussion ganz anders und spätere Leser bekommen damit ein anderes Bild mit. Wichtig ist, die Leute sind schnell am Zweifeln und diese Zweifel müssen wir ihnen nehmen durch tolle Worte. Weiterhin kann man uns auch gern was Spenden, wir erwarten Prozesskosten von ca. 500.000 bis 1.000.000 Euro und daher ist der eine oder andere Euro auf unserem Spendenkonto auch nicht verkehrt. Viel dringender brauchen aber die Gruppen Sach- und Geldspenden, die versuchen die Menschen in den Lagern zu versorgen. Spendet Winterklamotten, guckt auf den Seiten, was gebraucht wird, z.B. bei „wir packens an“.

Vielen Dank Dariush für deine Zeit und deinen Einsatz!

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Vertragsdaten

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

Beschäftigungsdaten

Angestellte*^r Beamter*^rⁱⁿ erwerbslos
 Arbeiter*^r Selbständige*^r

Vollzeit Teilzeit Anzahl Wochenstunden: _____

Auszubildende*^r/Volontär*^rⁱⁿ/Referendar*^rⁱⁿ Praktikant*^rⁱⁿ

Schüler*^rⁱⁿ/Student*^rⁱⁿ (ohne Arbeitseinkommen) Dual Studierende*^rⁱⁿ
 Sonstiges _____ bis: _____

ausübte Tätigkeit _____

monatlicher Bruttoverdienst _____ €

Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe _____

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

Straße _____ Hausnummer _____

PLZ _____ Beschäftigungsort _____

Branche _____

Monatsbeitrag

_____ €

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

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*^rⁱⁿ _____

LHT HAM Vertrauensleute Werbergemeinschaft

Mitgliedsnummer _____

SEPA-Lastschriftmandat

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

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

IBAN _____

Titel/Vorname/Name (nur wenn Kontoinhaber*^rⁱⁿ abweichend) _____

Straße und Hausnummer _____

PLZ/Ort _____

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

Ort, Datum und Unterschrift _____

Datenschutzhinweise

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

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

Ort, Datum und Unterschrift _____

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen

01904000-0018