

ZONA 210

powered by ver.di

Betriebsrat

Bericht aus der
ver.di-Fraktion im BR

Boeing 707-430

Verschrottung der
historischen D-ABOD

Bundestagswahl

Was bedeutet das
Wahlergebnis für
Arbeitnehmer:innen?

und vieles mehr!



ver.di

IMPRESSUM

Redaktion:

Martin Schoenewolf
Martina Knödler
Carsten Buck
Taro Tatura
Maike Vahl

Redaktionsschluss:
24.11.2021

Kontakt:

redaktion@zone210.de

V.i.S.d.P.:

Mira Ball
ver.di Hamburg
Fachbereich Verkehr
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Coverfoto:

Taro Tatura

Aus der Redaktion

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist wieder Zeit sich zu sortieren und über die eigene und die Zukunft der Firma nachzudenken. Wir erinnern uns nur ungern an die vergangenen anderthalb Jahre, die für viele von uns durch Kurzarbeit, Homeoffice, unfreiwilliger Schicht und Geldeinbußen geprägt waren. Unerträglich war die kurze Zeit des Köpfe Rollens: zuerst die Leiharbeiter:innen, dann alle anderen Kolleg:innen, die durch ihren Arbeitsvertrag nicht geschützt waren. Direkte Schicksale unserer eingearbeiteten Kolleginnen und Kollegen haben wir miterleben müssen. Ein Spiegel dessen, was uns erwartet?

Man könnte dieser Zeit vielleicht auch Positives abgewinnen, wie den erhöhten Freizeitanteil durch Kurzarbeit oder z.B. Homeoffice, wenn die Nutzer:innen gute Voraussetzungen zuhause haben, parallel keine Kinder unterrichten müssen, die Anderen zum Haushalt gehörenden auch noch Platz fürs Homeoffice finden und das ewige zuhause hocken keine Spuren hinterlässt.

Für viele ist es jedoch eine Zeit des Bangens um den Arbeitsplatz, einhergehend mit massiven Existenzängsten gewesen oder ist es sogar immer noch. Die Firma, für die wir teilweise jahrzehntelang unsere Arbeitskraft gegen Bezahlung getauscht haben, hat plötzlich durch Schlagzeilen über möglichen Stellenabbau und massive wirtschaftliche Schieflage für Aufsehen gesorgt. Schnell wurden Krisentarifverträge mit der zuständigen Gewerkschaft verhandelt, die uns alle finanziell berührt haben. Wichtig in Erinnerung zu

behalten ist die Tatsache, dass es die Geschäftsleitung war, die uns durch perfide Erpressung (entweder gebt ihr was, oder wir entlassen Euch) gezwungen hat, dem Paket zuzustimmen.

Derzeit laufen Arbeitsplatz-reduzierungsmaßnahmen und ATZ Angebote locken mit freiwilligen Ausstiegs-szenarien. Sicherlich mag für manche ein halbwegs attraktives Angebot dabei sein, aber letztlich möchte man auch als langjährig Beschäftigte:r vielleicht einfach nur noch schnell das Unternehmen verlassen, um den eigenen Hintern in Sicherheit zu bringen. Zur Motivation möglichst zeitnah zu gehen, wurden sogar noch Prämien gezahlt, ob die allerdings die finanziellen Einbußen aufwiegen konnten, sei mal dahingestellt.

Als ob das alles nicht schon genügend Unruhe in die gute alte Lufthansa Tochter gebracht hat, sollen jetzt weitere Bereiche komplett von der Bildfläche verschwinden. Die Fleet Services wird an etlichen deutschen Stationen zum Ende des Jahres geschlossen und mit der Räder- und Bremsenwerkstatt sowie der LTMI stehen schon die nächsten Abteilungen/Gesellschaften vor ihrer Abwicklung.

Wir haben in der jüngeren Vergangenheit bereits einige äußerst fragwürdige Entscheidungen der Geschäftsleitung erleben müssen. Ob es die Schließung der Lackiererei in Hamburg, die sogenannte Umstrukturierung der Triebwerksüberholung, genannt Challenge, die bisweilen ihre Nachwirkungen zeigt oder die Abwicklung der Flugzeugüberholung in Hamburg war. Jedes Mal sind Menschen betroffen gewesen, die sich

mit Nachteilen überhäuft in Situationen wiedergefunden haben, die sich niemand wünscht. Von dem psychischen Stress, der in einem Menschen herrscht, der sich in einer von Schließung bedrohten Abteilung befindet, erholt sich so mancher den Rest seiner Lebensarbeitszeit gar nicht mehr.

Aber auch im Konzern setzt sich dieser Trend fort, nach SCORE und NetWork folgt nun mit ReOrg/RISE das nächste umfassende Kosteneinsparungsprogramm, was am Ende auch nur ein versteckter Personalabbau ist. Weiterhin werden Standorte auch im Ausland abgestoßen, wie man es beispielsweise kürzlich im Intranet über die Base Maintenance in Shannon lesen konnte. Wenn man nicht die gewünschte Marge abliefern, ist man geliefert. Dort werden nun die Kolleg:innen in eine andere Firma übergehen und nicht wenige verlieren ganz ihren Job. Ähnlich lief es bei dem Verkauf der LSG. Nach etlichen Jahren der Zugeständnisse durch die Belegschaft wurde die LSG am Ende doch zu großen Teilen an Gate Gourmet verkauft.

Dies alles zeigt eine Vision des Arbeitgebers, bei der er schaltet und waltet wie er will und die Belegschaft hat zu kuschen. In allen Fällen wurden die Interventionen aus der Mitbestimmung und von den Kolleg:innen ignoriert. Aber die Leidtragenden sind am Ende nicht die Aktionäre und Investoren, sondern die Kolleg:innen, die ihren Job verlieren, die versetzt werden oder in andere Unternehmen übergehen.

Dabei beruft sich unser Arbeitgeber immer wieder auf die Lufthansa Werte und den Company Spirit. Mit

tollen Slogans wird für mehr "Team Spirit" und ein kaum noch vorhandenes „Wir“ Gefühl geworben.

Es ist aber an vielen Stellen festzustellen, dass der Umgang mit den Mitarbeiter:innen zunehmend schlechter wird. Ein Prozess, der zuerst langsam begann und jetzt in der Zeit der pandemiebedingten Krise zunehmend beschleunigt.

Wenn man sich vor wenigen Jahren noch darüber geärgert hat, dass die Zigarette oder der schnelle Kaffee, plötzlich in einer ausgestempelten Pause zu sich zu nehmen ist, sind es heute vergleichsweise größere Einschnitte ins allgemeine Wohlbefinden von uns Mitarbeiter:innen. Es geht nicht allein über maßlos steigende Preise in den Kantinen. Vielmehr das Gesamtpaket des Umganges mit langjährig Beschäftigten, die teilweise über Jahrzehnte dazu beigetragen haben, diesen Betrieb wirtschaftlich erfolgreich zu machen und dabei vermeintlich Teil einer „familienähnlichen“ Lufthansa Gemeinschaft gewesen sind. Es ist nicht allein das Materielle was zählt. Eine Anstecknadel zum 10 jährigen Firmenjubiläum ist nun wirklich einen Pfennigbetrag wert. Ein Schreiber mit graviertem Namen konnten zumindest die Kolleginnen und Kollegen, die ihn noch erhalten haben, als kleine Anerkennung würdigen. Im Gegensatz dazu wird heute den Jubilaren, die unglücklich-erweise ihren Jubiläumsflug

innerhalb der Pandemiezeit hätten nehmen müssen, mitgeteilt, dass sie einfach Pech gehabt haben. Er verfällt und die Frist, ihn zu nutzen, ist nicht verlängerbar. Der gelbe Lufthansa Ausweis, der einen sein gesamtes Arbeitsleben begleitet hat, bekommt nicht mehr das „R“ für Rentner:in aufgedruckt und weist einen weithin sichtbar als altgediente:n Lufthansa:in aus, er wird derzeit schlichtweg gar nicht mehr ausgegeben. Zu Zwecken des Fliegens bekommt man noch ein Stück Papier zum Vorzeigen, aber bereits in der Kantine ist man mittlerweile ein „Fremdling“ und zahlt den doppelten Preis. Es gibt kaum etwas Respektloseres um seinen ehemaligen Mitarbeiter:innen zu zeigen, dass sie hier nicht mehr erwünscht sind, als ihnen den selbständigen Zutritt zur Werft schlicht zu verweigern, schließlich hat man ja keine gültige ZUP mehr. Es soll wohl impliziert werden, dass Rentner:innen mit ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben umgehend eine Gefahr darstellen.

Wenn sich ein Herr Spohr hinstellt und über den Spirit der guten Lufthansa spricht, meint er sicherlich nicht uns alle, die wir uns auch in verschiedenen Tochterunternehmen dem Kranich zugehörig fühlen. Er meint vielmehr seine vielen Manager und Leiter, die die immer kleiner werdende Anzahl der ebenfalls hart arbeitenden Kolleginnen und Kollegen wie Zitronen auspressen.

So sind es am Ende immer wieder die Kolleg:innen, die die Entscheidungen des Managements aus-

halten müssen.
Hier sei
noch

mal die Räder- und Bremsenwerkstatt erwähnt. Es wurden hohe Millionenbeträge in die neue Halle im Frankfurter Osthafen samt modernster Produktionsanlage investiert. Aber aufgrund von Fehlplanungen kann diese Anlage, trotz der Bemühungen der Kolleg:innen vor Ort, nicht den gewünschten Output liefern.

Wer darf am Ende seinen Arbeitsplatz räumen und sieht sich einer ungewissen Zukunft gegenüber? Nicht die Entscheidungsträger:innen, sondern die Kolleg:innen in der Werkstatt.

Nun geht es also der Räder- und Bremsenwerkstatt an den Kragen. Der Rest der Belegschaft duckt sich schnell beiseite und hofft nicht der nächsten „Säuberungsaktion“ zum Opfer zu fallen.

Die betroffenen Kolleg:innen, es sind ja zum Glück nicht sooo viele, die werden schon irgendwo unterkommen...

HALT: Genau hier sollte der/die geneigte Lufthansa:in innehalten und den gefühlten Unmut herausposaunen so laut er/sie nur kann. Hier ist der Blick über den eigenen Tellerrand gefragt. Hier ist Zusammenhalt gefordert und es bedarf einer zusammenhaltenden Belegschaft, einer starken Mitarbeitervertretung ebenso wie einer gut aufgestellten Gewerkschaft, die diesem Unfug Einhalt gebietet.

In den derzeit laufenden Verhandlungen zu Interessenausgleich und Sozialplänen wird den Mitbestimmungsgremien mit massivem Termindruck und erpresserischer Handlungsweise gegenübergetreten. Das hat mit der vielzitierten

„Sozialpartnerschaft“ nichts mehr zu tun.

Es wird schnell noch der

abklingende Deckmantel der großen Krise beansprucht, um seinen Forderungen möglichst viel Nachdruck zu verleihen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn nicht jetzt, wann dann ist der richtige Zeitpunkt gekommen, sich vereint den Unverschämtheiten unseres Arbeitgebers entgegenzustellen?

Zumindest in den Tarifkommissionen ist man sich derzeit sehr einig, dass weitere Einschnitte oder Zugeständnisse nicht stattfinden werden. Im Gegenteil, die Forderungen müssen deutlich spürbar die Inflationen der vergangenen Jahre auffangen und zusätzlich einen spürbaren Taler in die Portemonnaies der Mitarbeiter:innen spülen.

Ein relativ erfolgreicher Unternehmer, er hieß Robert Bosch, hat einmal gesagt:

„Ich zahle nicht gute Löhne, weil ich viel Geld habe, sondern ich habe viel Geld, weil ich gute Löhne zahle. ...“

Wenn man das in die heutige Situation der Lufthansa adaptiert, müsste alles dafür getan werden, die wenigen Menschen, die noch durch ihrer eigenen Hände Arbeit ihr Geld verdienen, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln daran zu hindern, auch nur einen Gedanken daran zu verschwenden, diese tolle Firma zu verlassen. Vielmehr sollte die Geschäftsleitung sich der Bedeutung von Worten wie „Wertschätzung“ wieder bewusst werden und wertschätzend handeln.

Wir werden voraussichtlich wieder in Tarifverhandlungen treten, um unsere Forderungen zu platzieren und durchzusetzen.

Das schaffen wir aber nicht alleine, sondern nur alle gemeinsam!



Verschrottung der Geschichte

11720/115 - mit dieser Baunummer verließ die 707-430 das Boeing-Werk in Seattle und wurde am 24.04.1960 an Lufthansa übergeben. Im September desselben Jahres startete mit der D-ABOC und unserer D-ABOD eine bis heute anhaltende Lufthansa-Tradition, die Taufe mit Städtenamen. Der damals regierende Bürgermeister West Berlins und spätere Bundeskanzler Willy Brandt hielt

des weißen Hauses zur Hälfte als Air Force One lackiert, in Hamburg und flog nach München Riem – für die Dreharbeiten zum Film „Das Ultimatum“ (Originaltitel: Twilight's Last Gleaming) mit Burt Lancaster. Kurz darauf wurde sie im Juni 1976 endgültig aus der Luftfahrzeugrolle gelöscht.

Nach ihrer aktiven Flugkarriere begann der Lebensabschnitt der Boeing, an

ein Lehrjahr von Triebwerksmechanikern gegeben, die die alten Motoren wieder zum Leben erweckt haben. Es gab noch einen Mechaniker im Dock, der eine gültige Lizenz auf dem Motortyp hatte und es waren herrliche Momente, die kreischenden Rolls Royce Motoren zu hören, bevor sie anschließend für immer verstummten.

Das letzte Projekt der Azubis an der Maschine war die

sehproduktionen zu sehen. Daher stammt zum Beispiel auch das Aeroflot Logo an der Tür 1L - Anfang der 2000er diente die Maschine als fiktives Staatsflugzeug vom sowjetischen Präsidenten Gorbatschow.

Außerdem diente sie als Übungsobjekt für zum Beispiel Rettungskräfte, vor allem aber entwickelte sie sich zum Wahrzeichen des Hamburger Flughafens.



Foto: Iaro Iatura

eine Taufrede und begab sich dann zur Boeing 707 mit dem Kennzeichen D-ABOC.

“Die Taufe wurde mit einer Flasche deutschen Schaumweins vollzogen, mit deren Inhalt Bürgermeister Brandt die Bugnase der Lufthansa-Boeing Berlin benetzte“, hieß es damals in der Pressemitteilung von Lufthansa. Nach der Taufe der OC auf den Namen Berlin, folgte die Taufe der “Oscar Delta” auf den Namen Frankfurt.

Bis in den November 1975 war die D-ABOD im Linienflug tätig. Im März 1976 startete die Boeing, mit Genehmigung

den sich viele Kolleg:innen sicherlich noch gut erinnern.

Das einstige Langstreckenflugzeug diente ab da über viele Jahre unseren Auszubildenden als Trainingsflugzeug.

Es wird also sicherlich noch viele Kolleginnen und Kollegen geben, die mit einem gerüttelt Maß an Wehmut an ihre Ausbildung zurückdenken und vielleicht hat der Eine oder die Andere noch einen Ratscher an der Hand, von den unzähligen Versuchen, die Drahtsicherung am Triebwerk endlich richtig herum zu kordeln. In der Zeit als Ausbildungsflugzeug hat es noch einmal

Umlackierung in die Farben des Hamburger Flughafens, sodass sie zu den “Hamburg Airport Classics” im Jahre 1999 für den symbolischen Wert von einem Euro in den Besitz des Hamburg Airport übergang.

Seitdem war sie als Kulisse in mehreren Film- und Fern-

Sie stand mal hier und mal da, irgendwann erhielt die alte Dame wieder ein historisches Lufthansa Farbenkleid. Es gibt sicherlich kaum jemanden in Hamburg, die oder der nicht den Blick auf das markante 707 Seitenleitwerk bei der Fahrt über die Flughafenumgehung kennt.

Dann kam Corona und der Flughafen musste sparen...

Uns ist zwar nicht bewusst, was es zu sparen gibt an einem Flugzeug, an dem man nichts macht, denn gekümmert hat der Flughafen sich auch vor Corona schon lange nicht mehr sonderlich gut, aber trotzdem war sparen die Begründung und so fiel im Jahr 2020, pünktlich zu ihrem 60. Geburtstag, die Entscheidung, das historische Flugzeug zu verschrotten. Schnell entstand Protest von Luftfahrtfans, es gründete sich sogar ein Verein mit dem Ziel der Ret-



Foto: Screenshot “Twilight's Last Gleaming”



Foto: Lufthansa-Bildarchiv

tung.

Der Verein arbeitete Konzepte zur Weiternutzung der Boeing aus, sammelte Spenden und bot dem Flughafen sogar die Übernahme des Flugzeuges an, doch der Flughafen ließ sich von seinem Vorhaben nicht mehr abbringen.

Am 09. Juni 2021 trat die OD ihre letzte Reise an und



Foto: Taro Tatura

wurde von ihrem Stellplatz neben der Feuerwache zum Apron South 1 geschleppt.

Dort ging es dem historischen Flugzeug dann auch in den Folgetagen mit Bagger und Kreissäge an den Kragen. Innerhalb einer Woche wurde das Flugzeug Stück für Stück kleiner, zum Glück ging die mit der Verschrottung beauftragte Firma etwas chirurgischer vor, als bei der kurz vorher in Tegel verschrotteten 707.

Viele der Teile von beiden 707, aber auch zum Beispiel Werkzeuge, Zeichnungen und Spareparts wurden anschließend vom Hamburger Auktionshaus Dechow versteigert. Einige riefen dazu

auf, die Auktion zu boykottieren, um den Flughafen für diese Tat nicht noch zu belohnen. Auf der anderen Seite bot die Auktion vielen Interessierten die seltene Chance, originale Erinnerungsstücke an das historische Fluggerät zu ersteigern. Einen besonderen Platz hat das Seitenleitwerk bekommen, es steht nun vor dem Stammsitz des Flugzeugsitzherstellers Recaro in Schwäbisch Hall.

War es sinnvoll das Flugzeug zu verschrotten? Hätte man es retten können? Das sind Fragen die wohl jeder für sich beantworten muss. Wir wollen mit diesem Artikel "unserer" Oscar Delta die letzte Ehre erweisen und ein bisschen zur Erinnerung beitragen.

INFOBOX BOEING 707-430

Die Boeing 707-400 ist eine auf Anfrage der British Overseas Airways Corporation (BOAC) von Boeing entwickelte Variante der 707-300 mit britischen Rolls-Royce Conway Mk 508 Turbofan-Triebwerken, deren Schub je 77,8 kN beträgt.

Erstkunde dieser Version war schließlich jedoch nicht BOAC, sondern die deutsche Lufthansa, welche am 24. April 1956 vier Exemplare bestellte (Vertragsunterzeichnung am 23. Januar 1957). Die erste Maschine erhielt Air India am 18. Februar 1960, die erste Maschine für die Lufthansa folgte am 25. Februar 1960 (Rollout war am 18. November 1959). Die Landung der ersten Maschine (D-ABOB) in Hamburg-Fuhlsbüttel erfolgte am 2. März 1960 und der Liniendienst wurde am 17. März 1960 aufgenommen. Nach nur 37 produzierten Einheiten erhielt Varig am 11. November 1963 die letzte Maschine dieses Typs.

Mit der 707-400 wurden größere Seitenleitwerke eingeführt, welche von diesem Zeitpunkt an auch für alle anderen Versionen verwendet worden sind. Bei 707-430 steht die 30 für den Kunden Lufthansa.

Das Rolls-Royce Conway war das weltweit erste in der Luftfahrt eingesetzte Mantelstromtriebwerk. Die Entwicklung von Rolls-Royce wurde von der britischen Regierung mitfinanziert und begann 1952 unter der Bezeichnung RB80. Der Erstflug des Triebwerkes erfolgte 1954 mit einer Avro Ashton.



Foto: Taro Tatura

Aktuelles aus der ver.di Fraktion

Maike Vahl

2. Vorsitzende vom Personalausschuss



Foto: Taro Tatura

“Im Personalausschuss sind wir sehr oft quasi das letzte Glied einer Kette und haben bei der ganz konkreten Umsetzung unsere Mitbestimmung. In diesem Jahr hat der Arbeitgeber massive Maßnahmen bei unserer Line Maintenance (LiMa) beschlossen (nämlich die Schließung vieler Standorte) und eine allumfassende Umstrukturierung als Personalsparmaßnahme (RISE / RISE-Reorg). Die Verhandlungen zur Umsetzung für LiMa und RISE Reorg wurden auf GBR (Gesamtbetriebsrat) Ebene abgeschlossen und sind jetzt bei uns im Personalausschuss. Parallel dazu beschäftigen wir uns mit der gesamten Personalplanung in HAM, eingeschlossen die Übernahmen unserer Ex-Azubis, die im Januar 2021 nur befristete Verträge bekommen haben. Unser Arbeitgeber macht es uns schwer, an eine aussagekräftige Personalplanung zu kommen. Wir müssen jede kleine (uns zustehende) Information immer wieder einfordern. Ebenso der Einsatz von Leiharbeiter:innen gehört zu diesem Planungsberichten. Insbesondere in diesen Zeiten von Kurzarbeit im Betrieb und Schließungen von ganzen Abteilungen, müssen wir jeden Einsatz von Fremdkräften ganz genau unter die Lupe nehmen. Denn wenn man sich aktuell die Planung von Leiharbeit und die Planung von Personalabbau anguckt, drängt sich der Gedanke auf, dass hier, zumindest stückweise, ein Austausch stattfinden soll.”

Torsten Bless

2. Vorsitzender vom Arbeitsschutz- und Bauausschuss



Foto: Taro Tatura

“Im Gesamt Arbeitsschutz- und Gesundheitsausschuss (GAG) dreht es sich zurzeit um die Arbeitskleidung für den gesamten Konzern. Dabei geht es vom Tragekomfort der neuen Kleidung über die Recyclingfähigkeit bis zum Beispiel zu einer neuen Ausschreibung für Arbeitsschutzschuhe. Neben meiner Tätigkeit im GAG bin ich zum Beispiel auch im Konzern-Infrastrukturausschuss (KISA), dieser befasste sich mit dem Thema E-Tankstellen, die sich im vorderen Bereich der Shell Tankstelle befinden sollten. Jedoch ist durch Covid 19 und auch aus Geldmangel das Vorhaben auf Eis gelegt worden. Auch dem Thema Corona erlegen ist der geplante extra Radweg neben der LKW Spur am Haupteingang. Es sollte diesen extra Radweg am blauen See geben, um die Unfallgefahr zwischen Radfahrern und den LKW zu verringern. Ich bleibe natürlich bei allen Themen am Ball, um Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.”

Michael Barden

Mitglied der Arbeitsgruppe Produktionslogistik



Foto: Taro Tatura

“Zurzeit bin ich neben meiner Tätigkeit im Arbeitszeitausschuss in einer Arbeitsgruppe zu dem Thema Produktions-Logistik eingebunden.

Hinter diesem tollen Namen verbirgt sich ein Projekt des Arbeitgebers im Rahmen von RISE, um weitere Einsparpotenziale in der Produktion ausnutzen. Dabei sollen Tätigkeiten aus der LHT an die LTLS verlagert werden. Wir prüfen derzeit die Pläne des Arbeitgebers und positionieren uns dazu. Dieses Projekt ist sehr komplex und wir beschaffen uns noch weitere Informationen, um die Auswirkungen auf unsere Kolleg:innen in der LHT und bei der LTLS abschätzen zu können. Einem versteckten Personalabbau bzw. Personalverschiebung werden wir dabei allerdings nicht zustimmen.”

im Hamburger LHT Betriebsrat

Stefan Reinholdt
BR Vorsitzender

“Der Betriebsrat als Ganzes beschäftigt sich derzeit vor allem mit dem durch die Geschäftsleitung eingeleiteten Restrukturierungsprogramm RISE sowie der Schließung der Line Maintenance. Ich selbst bin aktuell gemeinsam mit weiteren BR Mitgliedern in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über einen Sozialplan. Der Sozialplan soll mögliche monetäre Nachteile ausgleichen oder zumindest abmildern. Zeitgleich wird auch der Sozialplan für die Line Maintenance vor der gerichtlichen Einigungsstelle verhandelt, da es vorher keine Einigung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber gab. Hier wird die Entscheidung Ende November erwartet. Ein Hauptstreitpunkt ist der Faktor, mit dem die Abfindung bei einer Kündigung berechnet wird. Hier will der Arbeitgeber schlicht zu wenig zahlen.

Der Betriebsrat hat aber noch mehr Themen, z.B. die Übernahme der Auszubildenden, um die Abgänge zu kompensieren bzw. auch der Demografie im Unternehmen entgegenzuwirken. Ein weiteres großes Thema für den BR ist die Überwachung der Kurzarbeit. Für jede PD gibt es eine eigene Arbeitsgruppe zur Kurzarbeit, um diese zu bewerten und ich darf in der Rolle als Vorsitzender die Anträge für die Agentur für Arbeit gegenzeichnen.

Abschließend für diesen Bericht ist mir noch die Erwähnung des Bildungsfonds wichtig. In dem Krisentarifvertrag wurde geregelt, dass dieser nun allen Kolleg:innen offen steht und nicht nur den Schicht arbeitenden. Ich möchte nochmal alle Interessierten daran erinnern, bis zum 31.12. diesen Jahres ihre Anträge einzureichen.”



Foto: Jaro Jaturu

Markus Rauße
Vorsitzender vom Arbeitszeitausschuss



“Ich als Arbeitszeitausschussvorsitzender beschäftige mich in erster Linie mit allen arbeitszeittechnischen Themen, die im Ausschuss bzw. im BR auflaufen. Das Thema Arbeitszeit ist sicherlich eines der Themen, was bei den Kolleg*innen ein hohes Interesse weckt, da es sie häufig berührt bzw. direkt betrifft.

Auch in diesem Jahr waren dabei viele Dinge durch die äußeren, stetigen veränderten Rahmenbedingungen der pandemischen Situation bzw. der Kurzarbeit beeinflusst.

Diese fanden einen Einfluss in den notwendigen und vielfältigen Schichtplananpassungen, den monatlichen Kurzarbeitsplänen und den vielfältigen Anpassungen dazu.

Zum Jahresende haben wir natürlich auch wieder ein verstärktes Augenmerk auf die anstehende Jahresurlaubsplanung 2022 und achten darauf, dass der Arbeitgeber da auch alle Spielregeln einhält.

Die Vielzahl dieser Themen finden dann neben der täglichen Routineaufgaben (z.B. MAZ Meldungen bzw. Anträge auf Arbeiten außerhalb der Regelarbeitszeit) Einzug in den 3 mal wöchentlich stattfindenden AZA Sitzungen, die jeweils vor und nachbereitet werden müssen.”

Foto: Jaro Jaturu

Ampel mit langen Gelbphasen

Ende September wurde der neue Bundestag gewählt. Dabei wird im ersten Schritt natürlich „nur“ das Parlament gewählt, aber es wird auch zu einer neuen Regierung kommen. Seit der Wahl liefen nun Gespräche zur Bildung einer neuen Bundesregierung.

Wir wagen einen Blick in das Sondierungspapier von SPD, Grünen und FDP, die wahrscheinlich die kommende Regierung bilden. Wenige Stunden vor unserem Redaktionsschluss veröffentlichten die Parteien den Koalitionsvertrag.

Was bedeutet das Ganze für uns als Arbeitnehmer:innen? Wo haben wir Verbesserungen, wo Verschlechterungen zu erwarten? Was müssen unsere Forderungen an die Politik sein?

In diesem Artikel versuchen wir eine erste Analyse.

Die Bundestagswahl 2021 bringt dramatische Verschie-

bungen im Kräfteverhältnis der Parteien.

Zum Ende der Kanzlerschaft Angela Merkels verlieren CDU/CSU mit ihrem Kandidaten Armin Laschet dramatisch an Stärke; die CDU erzielt ihr historisch niedrigstes Wahlergebnis. Die SPD gewinnt die Wahl mit wenigen Prozentpunkten vor der CDU, die Grünen fahren ihr bestes Wahlergebnis ein, die FDP geht leicht ins Plus und die Linke scheiterte fast an der Fünf-Prozent-Hürde und konnte nur durch die Grundmandatsklausel einziehen. Die sogenannte Alternative für Deutschland ist, wenn auch mit Verlusten, leider erneut in den Bundestag eingezogen. Ein spannender Indikator für die Unzufriedenheit der Bevölkerung bot aber vor allem ein Blick auf die Nichtwähler:innen und die Wähler:innen der „Sonstigen“.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat angesichts der Ergebnisse der

Bundestagswahl die Parteien aufgefordert, die großen Herausforderungen anzupacken, um für mehr soziale Gerechtigkeit, Wachstum, gute Arbeit und Klimaschutz zu sorgen. „Wir brauchen ein Jahrzehnt der Investitionen in Klimaschutz, gute Arbeit und einen starken Sozialstaat – Zukunft gibt es nicht zum Nulltarif“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke am Morgen nach der Wahl.

An den ersten Tagen nach der Wahl war die Koalitionsbildung noch recht uneindeutig. Ein Mitte-Links-Bündnis hat knapp keine Mehrheit und die denkbaren Optionen schwankten zwischen „Ampel“ und „Jamaica“.

Inzwischen stehen alle Zeichen auf „Ampel“, also eine Koalition aus SPD, Grünen und FDP.

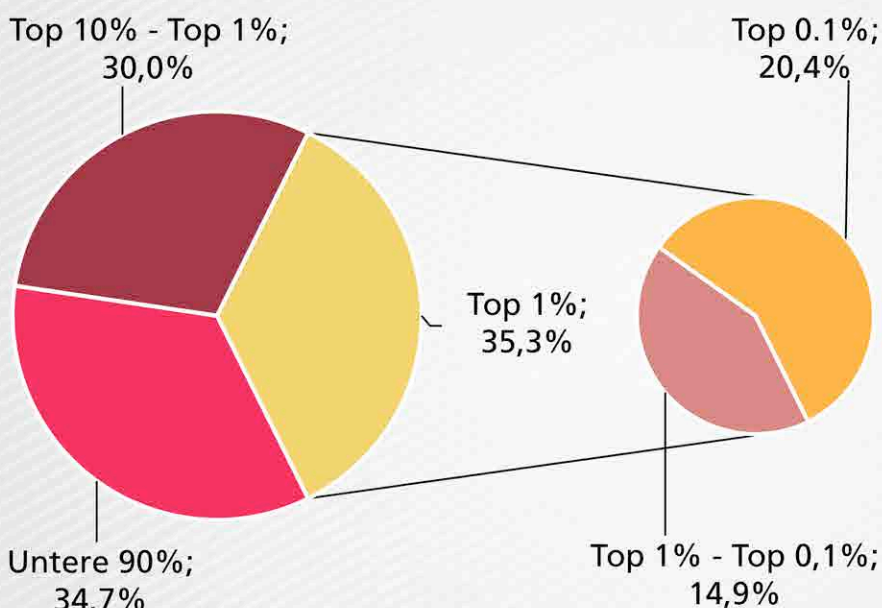
Das Ergebnis von deren Sondierung liest sich relativ mutlos und streckenwei-

se überfüllt von Buzzwords wie „Fortschritt“ ohne fortschrittliche Inhalte zu liefern. Doch neben teilweiser Inhaltsleere, über die man noch schmunzeln könnte, birgt das Sondierungspapier auch Grund zur Sorge.

Bei der Klimapolitik steht sozial zwar in der Überschrift, aber im Text finden die Beschäftigten nicht statt.

Auch ist die Rede davon, die Arbeitszeit künftig weiter zu flexibilisieren und „Experimentierräume“ beim Arbeitszeitgesetz zu schaffen. Konkret sind hier vor allem Angriffe auf die Tageshöchstarbeitszeit geplant. „Das Letzte, was wir brauchen, sind noch längere Arbeitszeiten oder Einschränkungen der Ruhezeiten“, macht DGB-Vorsitzender (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund) Reiner Hoffmann in einem ZEIT-Artikel deutlich. Der DGB fordert: keine Experimente beim Arbeitszeitgesetz!

Ein Prozent Millionäre haben über ein Drittel des Vermögens



Die reichsten zehn Prozent der Bevölkerung besitzen in Deutschland über zwei Drittel des gesamten Vermögens. Darunter das reichste Prozent alleine über ein Drittel und die reichsten 0,1 Prozent über ein Fünftel. Die untere Hälfte der Bevölkerung in Deutschland hat kaum Vermögen, die unteren 90 Prozent besitzen nur zusammen etwa ein Drittel des Gesamtvermögens.

Generell findet man ziemlich viel FDP Handschrift im Sondierungspapier.

Während wir Arbeitnehmer:innen mit Kurzarbeit und Krisentarifverträgen unsere Unternehmen gerettet haben, soll bei den Gewinnern der Krise nix geholt werden.

Das Vermögen der reichsten Deutschen ist während der Corona-Krise übrigens gewachsen, nicht gesunken, wie es wohl bei den meisten von uns der Fall ist. Doch selbst eine Steuerpolitik, wie unter Helmut Kohl, scheint der Ampel zu Links zu sein.

Das führt auch zu berechtigten Zweifeln, wie ernst es mit der Erneuerung und dem Fortschritt gemeint ist. Denn die Ausgaben erhöhen, ohne die Einnahmen zu erhöhen und dabei an der schwarzen Null festzuhalten, klingt nicht nur dumm, sondern ist es auch.

Aus Sicht des DGB wäre eine Lösung die Reform der Schuldenbremse: Immer mehr Ökonom*innen fordern, Investitionsausgaben von der Schuldenbremse auszunehmen.

Eine kleine Verbesserung zum Status quo ist hingegen die im Koalitionsvertrag genannte Erhöhung des Mindestlohns auf 12€.

Das ist unserer Meinung nach zwar nicht ausreichend, aber immerhin ein kleiner Schritt in die richtige Richtung.

Ein weiteres Gruselthema hingegen ist eine mögliche Änderung der gesetzlichen Rente von einer umlagefinanzierten Rentenversicherung zu einer Anlage am „freien Kapitalmarkt“.

Das „Netzwerk gerechte Rente“ (Deutscher Gewerkschaftsbund, Paritätischer

Gesamtverband, Sozialverband VdK Deutschland, Sozialverband Deutschland und Volkssolidarität) appellierte daraufhin an die „Ampel-Parteien“ für eine Stärkung der Umlage. „Für Spekulationsgeschäfte ist die gesetzliche Rente denkbar schlecht geeignet“ erklärte Ulrich Schneider, Hauptgeschäftsführer des Paritätischen.

Der fertige Koalitionsvertrag der Ampelparteien bestätigt leider viele Befürchtungen aus dem Sondierungspapier.

Zur Luft- und Raumfahrt findet sich viel vom Umgang mit Weltraumschrott bis zu synthetischen Kraftstoffen aber leider nichts von einem sozial-ökologischen Wandel, der die Tausenden Beschäftigten unserer Branche bedenkt.

Bei den Kapiteln zur Arbeitswelt und Sozialem gibt es zwar teils erfreuliche Verbesserungen, wie zum Beispiel die Ausbildungsgarantie, aber zum Beispiel die viel kritisierten „Experimentierräume“ im Arbeitszeitgesetz haben ihren Weg vom Sondierungspapier in den Koalitionsvertrag geschafft.

Auch im Bereich Steuern hat sich an vielen Stellen offensichtlich die FDP durchgesetzt. Das bedeutet, dass es keine Steuergerechtigkeit mit dieser Regierung geben wird, weder bei der Vermögenssteuer noch zum Beispiel bei der Erbschaftsteuer. Die Schuldenbremse wird wieder in Kraft gesetzt.

Auch eine verpflichtende Aktien-Rente werden wir nicht als positive Entwicklung.

Wir werden die Regierungsbildung weiter beobachten und uns als Gewerkschaft positionieren.

Wenn ihr generell Interesse an einer politischen Einordnung der aktuellen Politik aus Arbeitnehmer:innensicht habt, empfehlen wir euch die Webseite wipo.verdi.de - dort findet ihr regelmäßig gut aufbereitete Publikationen der Abteilung Wirtschaftspolitik vom ver.di Bundesvorstand.



Mira Ball - unsere neue ver.di Sekretärin

Die Fachgruppe Luftverkehr hat eine neue hauptamtliche Betreuerin. Wir haben uns mit Mira Ball getroffen und mit ihr über ihren Werdegang und ihre Ziele für die gemeinsame Arbeit gesprochen.

Mira, du hast am 1. August 2021 als Gewerkschaftssekretärin in unserem Fachbereich angefangen und wirst in Zukunft unter anderem die LHT betreuen. Wie wird man eigentlich Gewerkschaftssekretär*in und was hat dich dazu motiviert?

Es hat sich irgendwie so entwickelt. In meiner Ausbildung als Druckerin haben mich die Kolleg*innen immer wieder auf die Gewerkschaft angesprochen. Ich war echt eine harte Nuss, aber am Ende hat mich überzeugt, dass Tarifverträge und vor allem die echt hohe Ausbildungsvergütung erkämpft worden sind. Ich fand, auch ich habe Verantwortung, das zu verteidigen und zu verbessern. Mit der Einführung des Digitaldrucks habe ich mich neu orientiert und Industrie-soziologie studiert. Daneben habe ich in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit als Referentin gearbeitet. Irgendwie war der Weg dann klar, ich habe mich bei meiner Gewerkschaft beworben und wurde eingestellt.

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

In den letzten sieben Jahren habe ich bundesweit den Bereich Busse und Bahnen in ver.di geleitet, das ist zum Beispiel Koordination von Tarifarbeit oder Interessenvertretung gegenüber der Politik. Davor war ich Gewerkschaftssekretärin in Niedersachsen im Fachbereich Verkehr, auch einige Jahre im Luftverkehr in Hannover.

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

Die größte Sache war die bundesweite Tarifikampagne im ÖPNV. Es ging um bessere Arbeitsbedingungen und die Angleichung der sehr unterschiedlichen Entlohnung, aber auch um Wertschätzung. Wir haben 16 Tarifverträge zur gleichen Zeit verhandelt und konnten so im ÖPNV das erste Mal seit den 90er Jahren wieder bundesweit streiken. Die Kolleg*innen konnten ihre Stärke zeigen, alle haben gesehen, ohne die Beschäftigten läuft nichts. Auch die Hochbahn war letztes Jahr im Streik dabei und hat einen echt guten Abschluss gemacht. Trotz Corona haben wir viele unserer Forderungen durchgesetzt.

Niederlagen gab es natürlich auch, wie bei Betriebsratswahlen in kleineren Betrieben, in denen der Arbeitgeber aktiv dagegen arbeitet. Oder eben die Situationen, in denen nicht mehr viel geht, weil der Betrieb in Schieflage geraten ist.

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

Die Lufthansa ist in einer schwierigen Situation. Die Be-



Foto: ver.di / Kay Herschelmann

schäftigten haben mit der Krisenvereinbarung und Kurzarbeit ihren Beitrag dazu geleistet, diese zu bewältigen. Aber die Lufthansa baut trotzdem Arbeitsplätze ab und konterkariert damit die Krisenvereinbarung.

Ich finde, das muss man genauso bewerten, wie es ist, da geht es schließlich um Existenzen von Menschen. Das Geschäft zieht jetzt langsam wieder an, immer weniger Abteilungen bei der Lufthansa Technik sind in Kurzarbeit, die Leute werden also gebraucht. Da wird doch Fachkräfterekrutierung bald wieder total wichtig, auch weil viele Beschäftigte im rentennahen Alter sind, aber dafür müssen auch die Arbeitsbedingungen attraktiv sein. Ich denke, man sollte sich darauf zu konzentrieren, dass die Produktionsfähigkeit der Lufthansa langfristig gesichert ist.

In Zeiten wie diesen sind alle im Betrieb gefragt, sich eine Meinung zu bilden, wie die eigene Zukunft aussehen soll und auch Einfluss zu nehmen. Das geht mit ver.di und bei der Lufthansa gibt es sehr engagierte Ver.dianer*innen, die in den nächsten Monaten ein breites Kreuz und die Belegschaft hinter sich brauchen. Natürlich muss da nicht jede*r in der ersten Reihe stehen. Aber ich möchte mit euch daran arbeiten, eure Interessen für eure Zukunft in der Lufthansa stark zu machen.

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

Corona ist kein Freifahrtschein

Getrieben durch Abstands- und Maximalbelegungsregelungen in Räumen, hat der Hamburger Betriebsrat im Sommer eine vorübergehende Nutzung der ehemaligen Räume der LSG zu Ausbildungszwecken genehmigt.

Auch wenn die Örtlichkeit nicht ansatzweise attraktiv erschien, weil sie bereits lange dem Verfall preisgegeben ist, war es ein für beide Seiten tragbarer Kompromiss.

Was allerdings anfang November dort von unseren Betriebsräten

nach Information durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vorgefunden wurde, ist mit Worten schwer zu beschreiben.

Es saßen junge Menschen im dicken Parka an Tischen, die eigentlich Büro Schreibtische waren, auf denen sich Pfützen durch herab tropfenden Regen neben offenliegenden Kabeltrommeln sammelten. Ein ohrenbetäubender Lärm eines Lüftungsgerätes, das versuchte, aus den herrschenden 14 Grad eine halbwegs akzeptable Temperatur zu erzeugen

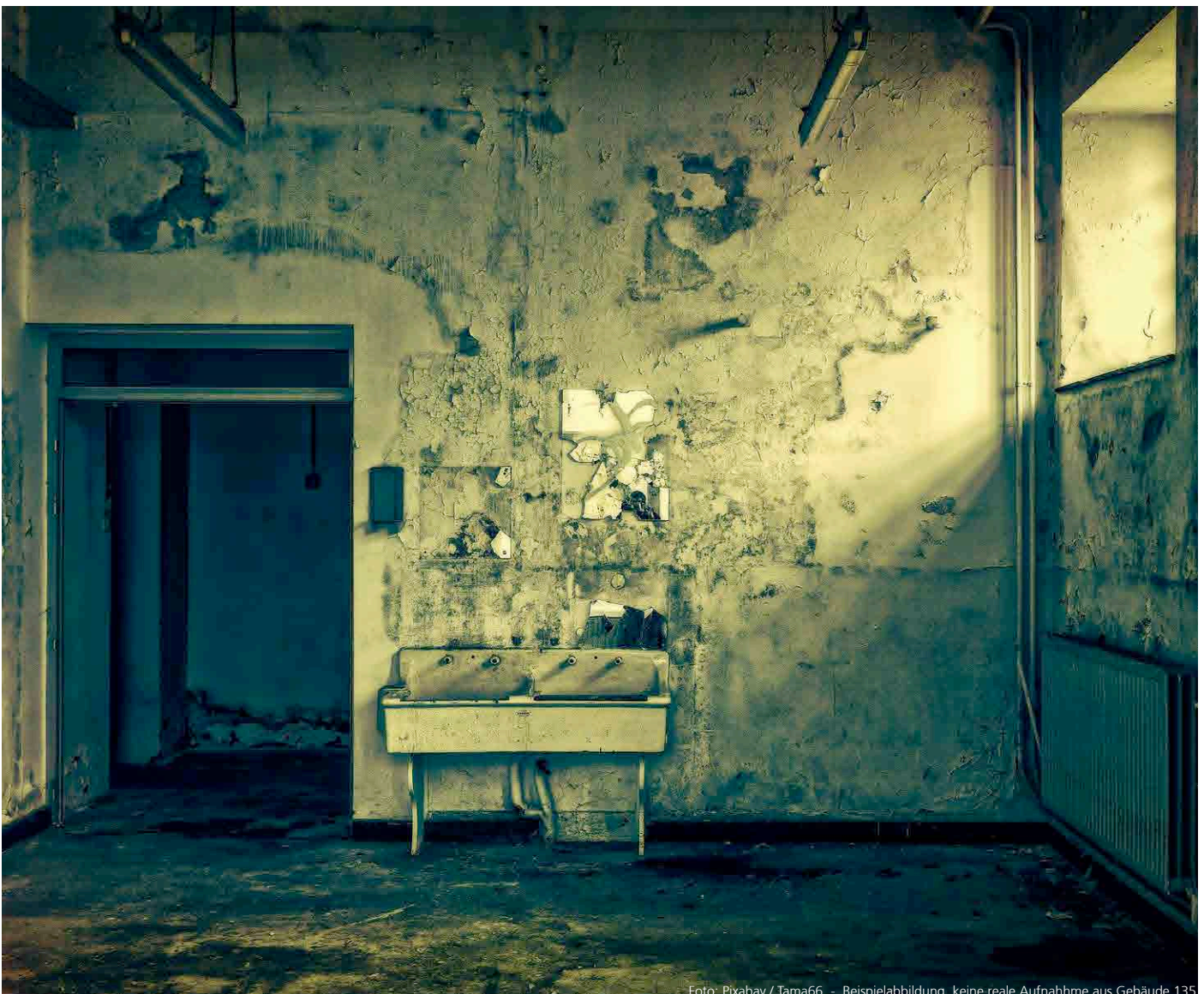
und viele improvisierte Gefäße, die versuchten, das eindringende Regenwasser aufzufangen, rundeten das Bild ab. Die Rolll Tore, durch die früher mal die Hubwagen beladen wurden, mussten halb geöffnet sein, um den Lötdämpfen den Weg nach draußen zu ermöglichen.

Hier war schnelles Handeln notwendig. Das entsprechende Betriebsratsgremium hat sofort den weiteren Betrieb untersagt und seitens der Ausbildungsleitung ist am selben Tag ein Umzug in angemessene Räum-

lichkeiten in der Nähe der Lehrwerkstatt erfolgt.

Die Zusammenarbeit der aus unterschiedlichen Fraktionen stammenden Betriebsräte hat beispielhaft geklappt und kann als vorbildlich bezeichnet werden. Danke an alle Beteiligten!

Eine abschließende Besichtigung der derzeitigen Ausbildungsstätte ergab keine Beanstandungen und zufriedene Auszubildende.



ITS - Zukunft der Mobilität?

Vom 11. bis zum 15. Oktober fand in Hamburg der 27. ITS World Congress statt. ITS steht für Intelligent Transport Systems oder zu Deutsch etwas sperrig „Verkehrstelematik“.

Laut Eigenwerbung eine „internationale Branchentplattform rund um intelligente Mobilität und vernetzten Verkehr von morgen“. Es ist die weltgrößte Mobilitätsmesse, die an diesen

Allgemeine Deutsche Fahrrad-Club ADFC, der Kongress stehe für eine „Mobilität von gestern“ und sei nur „eine weitere PR-Show der Autoindustrie“. Ebenso zieht der Umweltverband NABU eine eher durchwachsene Bilanz. „Die reine Zurschaustellung technischer Möglichkeiten ist für sich noch keine Lösung, sondern unter Umständen sogar ein zusätzliches Problem“, sagte der Hamburger

von einer Rationalisierungsmesse.

Für ver.di ist es ein Skandal, dass die Auswirkungen der technologischen Entwicklungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen bei dieser Messe keine Rolle spielten. Die Mitarbeiter:innen existierten quasi nicht, maximal als Bürger:innen oder Konsument:innen spielten Menschen auf dem Kongress eine Rolle.

men und machten deutlich, dass die Sichtweise und die Anliegen der Beschäftigten bei der Gestaltung der Digitalisierung eine bedeutende Rolle spielen müssen. Eines war vielen Redner:innen wichtig: Sie lehnen technische Neuerungen nicht grundsätzlich ab, wenn diese aber nicht dem Menschen dienen, sondern Arbeitsplätze vernichten, den Druck erhöhen oder die Arbeit belastender machen, dann muss Gegenwehr erfolgen. Es macht einen Unterschied, ob zum Beispiel alle bei gleichem Lohn weniger arbeiten müssen oder nur Jobs wegfallen und Profite maximiert werden.

Die neu gewählte Hamburger DGB-Vorsitzende Tanja Chawla betonte in ihrer Rede, der DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) werde dafür kämpfen, dass die Stimmen der Beschäftigten bei der Gestaltung von technologischen Veränderungen gehört werden. Denn nur mit den Kolleg:innen gemeinsam und nicht gegen sie, können neue Technologien sinnvoll genutzt werden.

Um die Einflüsse von Automatisierung und Digitalisi-

Tagen stattfand – 400 Aussteller, Expertinnen und Experten aus der Mobilitäts-, Logistik- und IT-Branche sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und von Verbänden, 13.000 Gäste.

Der Veranstalter ERTICO-ITS und die Stadt Hamburg mit ihrer extra zur Durchführung gegründeten Tochtergesellschaft ITS Hamburg 2021 GmbH sind zufrieden. Besucherrekord, Einweihung vom frisch renovierten CCH, wichtige Innovationen für die Mobilität der Zukunft, Umweltschutz und Logistik.

Doch auch hier ist nicht alles Gold, was glänzt. Auch wenn es keine großen Proteste gegen die Veranstaltung gab, so wie einige Wochen zuvor bei der IAA in München, blieb der Kongress keineswegs frei von Kritik. So urteilte zum Beispiel der

NABU-Vorsitzende Malte Siebert.

Und außer Umwelt und Fahrrädern – Sonst alles gut? Nicht wirklich: Auch ver.di übte massive Kritik.

Die Gewerkschaft sprach

Aus diesem Grund hat der Fachbereich Verkehr in ver.di Hamburg am Eröffnungstag zu einer Kundgebung vor dem CCH aufgerufen. Vertreter:innen aus verschiedenen Hafenbetrieben, dem Luftverkehr und dem ÖPNV standen zusam-



Foto: Taro Tatura



Foto: Taro Tatura



erung auf die Arbeitswelt zu erkennen, muss man Hamburg nicht verlassen. Bei der VW-Tochter Moia raubt neuerdings eine Künstliche Intelligenz den Mitarbeiter:innen ihre Rechte auf (Pinkel-) Pausen und kommandiert diese herum. Auch gegen den Versuch einer Betriebsratsgründung ist das Unternehmen vor Kurzem massiv vorgegangen.

Am Hafen gibt es immer mehr automatisierte Containerbrücken und vollautomatisch fahrende AGVs (Automated Guided Vehicles) für Containertransporte. Neu in Hamburg ist die während des ITS-Kon-

gresses vorgestellte erste autonom fahrende S-Bahn nach Bergedorf.

Doch nicht nur im Personenverkehr oder dem Hafen gibt es Auswirkungen auf die Beschäftigten. Ein Blick in die Messehallen zeigt, ob der Stand von Hamburg Aviation oder der von Lufthansa Industry Solutions, auch für die Luftfahrt soll offensichtlich nicht alles bleiben wie es ist.

Die Helmut-Schmidt-Universität zeigte gemeinsam mit der LHT eine Drohne, die die Außenkontrolle von Flugzeugen übernehmen soll, der Hersteller Aurrigo

stellte seine Neuentwicklung Auto-Dolly vor, damit können Flughäfen die Koffercontainer automatisiert übers Vorfeld fahren lassen.

Auch die Politiker*innen die sich auf dem Kongress zeigten, setzten sich nicht für die Beschäftigten ein. Egal ob Hamburgs Bürgermeister Peter Tschentscher (SPD) oder der Bundesverkehrsminister Scheuer (CSU).

Kein Wort zu Arbeitnehmer:innen. Hamburgs Verkehrssenator Tjarks (Grüne) sprach in einer Pressekonferenz sogar offen von der Notwendigkeit, dass der ÖPNV nur günstiger werden

kann, wenn durch Automatisierung an Personalkosten gespart wird.

Natürlich sind wir keine Fortschrittsgegner und auch beim ITS-Kongress wurden sinnvolle Projekte vorgestellt wie zum Beispiel "Air2X" vom Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), dort geht es um die Vernetzung verschiedener Fortbewegungsmittel und Geräte in der Luft und am Boden.

Konkret wurde zum Beispiel vorgeführt, wie ein Rettungshelikopter einen sicheren Landeplatz erhält, indem automatisch Autos anhalten und Drohnen landen.

Für uns ist und bleibt klar: Digitalisierung und Automatisierung können Fortschritt bringen und auch Arbeit erleichtern, die Konsequenz daraus darf aber nicht aus einer Gewinnmaximierungsabsicht die Arbeitslosigkeit von vielen Kolleginnen und Kollegen sein, sondern muss uns allen dienen und kann daher nur in einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnneinbußen münden.

Dafür müssen wir gemeinsam als Arbeitnehmer:innen kämpfen.



Wie weiter?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es liegen schwere Zeiten hinter uns, die uns alle gefordert haben.

Zeiten, die uns im privaten aber auch im Arbeitsleben massiv belastet haben und ein wirkliches Ende ist noch nicht in Sicht.

Unser Arbeitgeber hat dabei allerdings auch alles Mögliche getan, um für sich das Beste herauszuholen und bereits lange bestehende Umstrukturierungspläne umgesetzt.

In dieser Ausgabe der zone210 wird auf die ganze Misere schon sehr detailliert eingegangen und aufgezeigt, wo unser Arbeitgeber seine Prioritäten setzt und dass jegliche Aussagen

der letzten Jahre zum Thema „Verantwortung für die Mitarbeiter“ nur Phrasen waren, denn ob dieser Verantwortung wirklich ausreichend Sorge getragen wurde, bezweifeln wir.

Es gab aber auch ein paar sehr positive Momente, die wir als Aktive in der Gewerkschaft erlebt haben. Wir haben im Juni 2020 eine sehr starke Demo am Flughafen mit vielen Kolleg*innen von uns, der LHT und dem restlichen Flughafen durchgeführt.

Kurz davor kündigte eine eindeutige Botschaft in den Fenstern des Gebäudes 125 an, dass sich die Krise nicht auf Kosten der Arbeitnehmer*innen auswirken darf. Diese wurde auf Anweisung von Herrn Dr. Bussmann allerdings sehr schnell wieder

entfernt.

Dieses Jahr waren wir als Fachbereich zum ersten Mai auf dem Rathausmarkt und haben in einer eigenen Kundgebung unsere Themen öffentlich bekannt gemacht. Anfang Juni haben wir zur Unterstützung der Line Maintenance Kolleg*innen eine Kundgebung vor dem Haupteingang der Werft abgehalten, die ein sehr großes mediales Echo erhalten hat. Auch wenn wir nicht zu den Mitteln des Arbeitskampfes greifen konnten, waren wir öffentlich mit unseren Themen unterwegs und haben diese in den Medien platziert.

Weiterhin haben wir als Vertrauensleute im LHT Konzern wieder mehr zusammengearbeitet und beispielsweise die Kundge-

bungen im Juni parallel in Frankfurt und Hamburg abgehalten. Hier in Hamburg waren auch Kolleg*innen aus Hannover dabei. Diesen überörtlichen Zusammenhalt forcieren wir, um uns damit immer stärker aufzustellen.

Diese Vernetzung macht uns aus, wir denken nicht nur an unsere direkte Abteilung oder PD, wir tauschen uns über die Standorte hinweg über unsere Probleme aus und finden zusammen Lösungen und kreative Ideen für Aktionen, um unseren Themen Gehör zu verschaffen.

Das hilft uns, den immer aggressiver werdenden Angriffen des Arbeitgebers entgegenzutreten. Daher ist unsere Aussicht auf die nächsten Jahre nicht pessimis-

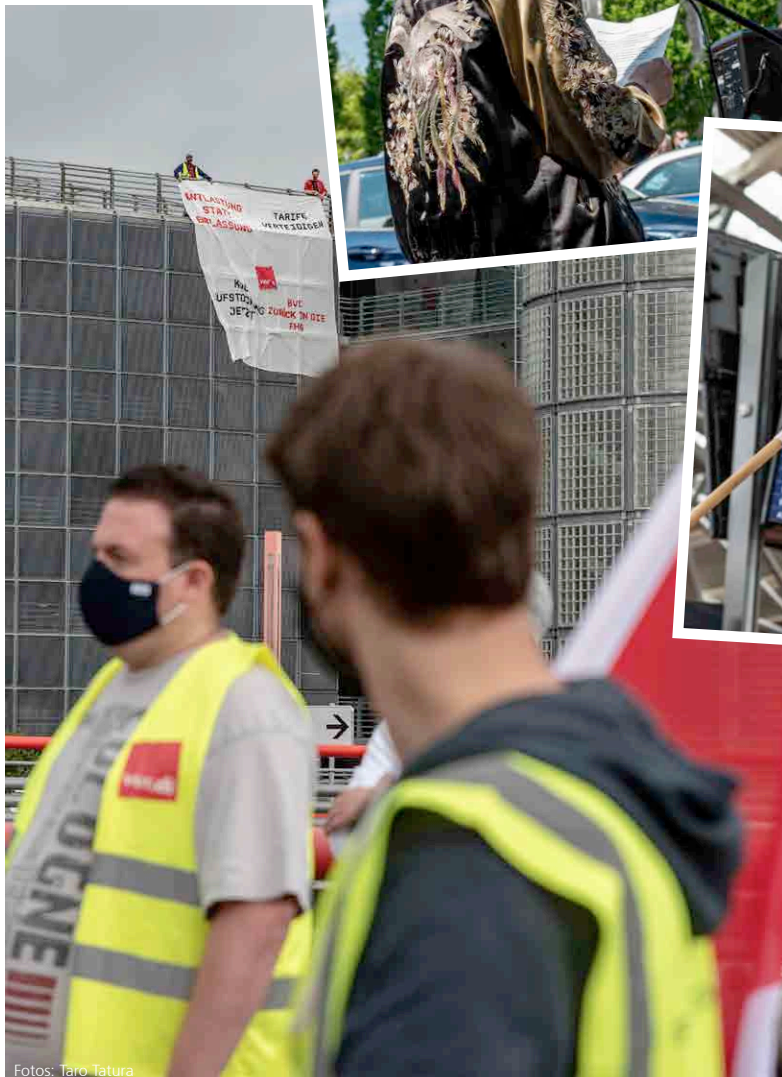


Foto: Maïke Vahl

tisch, sondern kämpferisch. Wir werden voraussichtlich wieder in Tarifverhandlungen treten und unsere Forderungen platzieren und versuchen durchzusetzen. Das schaffen wir aber nicht alleine, sondern nur alle gemeinsam. Es geht um uns alle, dass zeigen die Entwicklungen der letzten Jahre.

Lasst uns zusammen für eine bessere Lufthansa kämpfen.

Carsten, Mike und Martin
Vertrauensleutesprecher
LHT HAM



Vertragsdaten

Titel	Vorname	Name	Ich möchte Mitglied werden ab
			0 1 2 0
Straße	Hausnummer		Geburtsdatum
Land/PLZ	Wohnort		Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich
			Staatsangehörigkeit
Telefon	E-Mail		

Beschäftigungsdaten

☐ Arbeiter*in ☐ Beamter*in ☐ erwerbslos
☐ Angestellte*r ☐ Selbständige*r

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

☐ Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in
☐ Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen) bis
☐ Praktikant*in ☐ Dual Studierende*r ☐ Sonstiges
☐ ich bin Meister*in/Techniker*in/Ingenieur*in

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

Straße Hausnummer

PLZ Ort

Branche

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.

BIC IBAN

Ort, Datum und Unterschrift ☒

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst	Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe	Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe
€		

Monatsbeitrag in Euro

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

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

LHT HAM Vertrauensleute Werbergemeinschaft

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von bis

Zahlungsweise

☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ zur Monatsmitte
☐ halbjährlich ☐ jährlich ☐ zum Monatsende

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

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Entrichtung meines Mitgliedsbeitrages im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren zu und willige in die Übermittlung der hierfür erforderlichen Daten zwischen meinem Arbeitgeber und ver.di ein. Diese Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft gegenüber ver.di oder meinem Arbeitgeber widerrufen.

Ort, Datum und Unterschrift ☒

Datenschutzhinweise

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

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

Ort, Datum und Unterschrift ☒

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen