

#14 - DEZEMBER 2022

# ZONE 210

powered by ver.di

0,00 Euro 14/6 zone 210 200€ 2,5% 125€ 13€ 180€ 2,5%

www.zone210.de



So faul sind  
Gewerkschafter wirklich!

Foto: TARO TATURA



Auch MUC & FRA betroffen

WAR DAS NOCH  
WARNSTREIK?

Foto: DENNIS DÄCKE

Lufthansa-Boss  
sorgte für Streiks an  
Flughäfen - er selbst  
hat genug Kohle

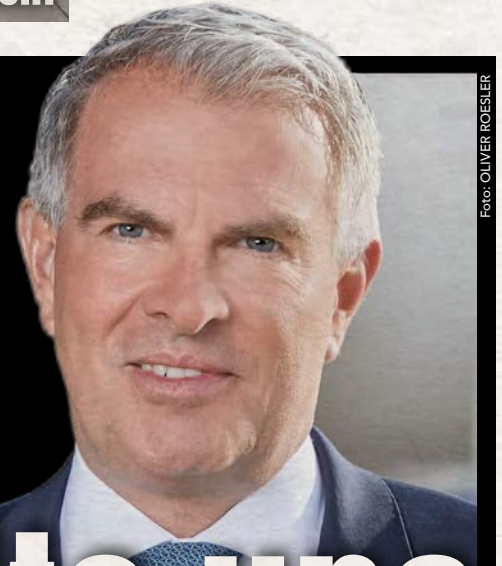


Foto: OLIVER ROESLER

# Der fiese Carsten wollte uns kein Geld abgeben



Foto: TARO TATURA

## SKANDAL: Hafenrowdys am Flughafen

Erschütternde Bilder aus Fuhlsbüttel: Zu den streikenden, arbeitscheuen Lufthansa-Seatens gesellten sich Arbeiter aus dem Hafen. Angeblich um sich mit den Airline-Mitarbeitern zu solidarisieren. Einigen Fluggästen hingegen stand die Angst ins Gesicht geschrieben! "Die haben Schilder, was kommt als nächstes?" sagt Gerhard S. (57) mit zitternder Stimme.



# Aus der Redaktion

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

so ganz wollten wir auf unser schönes Logo nicht verzichten, daher ist es diesmal hier anstatt auf der Titelseite.

Aber was soll das überhaupt mit diesem Cover im Bild-Style? Soviel vorweg: Keine Angst, in der restlichen Zeitung haben wir uns nicht dem Niveau der Bild angepasst. Aber von Anfang an:

Nach dem ver.di aufgrund der stockenden Tarifverhandlungen für den 27. Juli zum Warnstreik aufgerufen hat, gab es ein großes Medienecho. Die Meldungen gingen dabei von Verständnis für unseren Arbeitskampf über die nüchterne Info, dass ein Warnstreik stattfindet bis zu heftiger Kritik. Andere Meldungen waren dagegen nur subtil tendenziös, zum Beispiel, dass "in Hamburg nur 20 Flüge ausgefallen" sind. Das liest sich für Fachfremde recht wenig. Es fehlte aber der Fakt, dass in HAM nur 21 Lufthansa Flüge geplant waren.

Doch das absolute Highlight lieferte, wie sollte es anders sein, die Bild in Ihrer Ausgabe vom 27.07.22: "Der fiese Frank versaut uns die Ferien" steht in riesigen Lettern auf der Titelseite. Daneben ein Foto vom ver.di Vorsitzenden Frank Werneke und in etwas kleineren Buchstaben "Gewerkschafts-Boss sorgt heute für Streiks an Flughäfen - er selbst ist schon im Urlaub". Im Innenteil dieser sogenannten Zeitung geht es nach spannenden Meldungen wie Edmund Stoibers Handyklingeln während eines Konzerts, nicht weniger absurd weiter. Frank Werneke sei verantwortlich für "den Monster-Ärger" und er "versaut Hunderttausenden den Urlaub". Viel mehr journa-



listische Leistung hat es nicht in den Artikel geschafft. Es wurden am BER noch ein paar nicht betroffene Fluggäste interviewt wie schlimm es doch alles sei. Tenor ist "Die kleinen Leute leiden unter dem Streik den der fiese Frank da veranstaltet".

Funfact: Frank Werneke hatte mit den Tarifverhandlungen bei LH absolut nichts zu tun. Funfact 2: Ohne Gewerkschaften und Streiks gäbe es keinen Urlaub zu versauen! Wir haben Urlaub erfunden.



Titelseite der Bild Hamburg / Ausgabe 173 / 30

Nun könnten wir uns über Axel Springer aufregen, doch warum lassen wir es jetzt mit unserem Titelbild an der Lufthansa aus? Was hat unsere Hansa damit zu tun? Viel! Die komplette Pressearbeit des Arbeitgebers war darauf ausgelegt solche Schlagzeilen zu produzieren. "Die Gewerkschaft zerstört mit ihrem Streik in der Hauptreisezeit Urlaubssträume" sagte zum Beispiel der DLH-Vorstand Harry Hohmeister. Der Personalvorstand und Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite Michael Niggemann stellte

in Frage ob es sich überhaupt um einen Warnstreik handelt. Stellte also die Ausübung von Grundrechten in Frage. "Der von der Gewerkschaft ver.di für Mittwoch angekündigte Streik hat bereits am Dienstag die Reisepläne von knapp 7.500 Passagieren zunichte gemacht" Ist in einer Pressemitteilung der Lufthansa zu lesen. Von zerstörten Urlaubssträumen und einem Streik in der Hauptreisezeit spricht auch Martin Leutke, Pressesprecher der Lufthansa. Die gesamte Öffentlichkeitsarbeit der Lufthansa zielte darauf ab, emotional einen Keil zwischen Fluggäste und Streikende zu treiben, sie ist letztlich verantwortlich für solche Schlagzeilen wie die der Bild. Dass ver.di mit der frühzeitigen Ankündigung und der Lage vor der Hauptreisezeit, August und September sind die verkehrsreichsten Monate, durchaus auf die Passagiere rücksicht genommen hat wird ignoriert. Ebenfalls wird ignoriert welches Chaos auch ohne Arbeitskämpfe derzeit im Luftverkehr herrscht. Chaos, welches am Personalmangel liegt, welcher wiederum damit zu tun hat, dass die Arbeitgeber massiv Personal abgebaut haben und nun zu niedrigen Löhnen keine Arbeitskräfte finden. Letztlich war es somit auch ein Arbeitskampf für die Erholung des Luftverkehrs, ja auch für die Passagiere. Lufthansa ist verantwortlich für den Streik und hätte ihn durch ein akzeptables Angebot abwenden können.

Eure Redaktion

## IMPRESSUM

### Redaktion:

Martin Schoenewolf  
Martina Knödler  
Carsten Buck  
Taro Tatura  
Maike Vahl  
Michael Dworak

Redaktionsschluss:  
25.11.2022

### Kontakt:

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

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

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

### Coveridee:

Johannes Boie



# ver.di Orgawahlen 22/23

Am 29.06.2022 fand mit der Mitgliederversammlung in der Kantine 1 der Auftakt der ver.di Organisationswahlen statt. Dabei wurden alle Ehrenämter sowie die Delegationen in überörtliche Gremien und Konferenzen bzw. Kongresse besetzt. Doch wie setzt sich unsere Gewerkschaft eigentlich zusammen?

Wer, wie, was?  
Die Struktur der ver.di

Fragt man das allwissende Internet nach der Bedeutung von Gewerkschaft, erhält man bei Wikipedia den lapidaren Satz: „Eine Gewerkschaft ist eine Vereinigung der Interessenvertretung von abhängig beschäftigten Arbeitnehmern zur Vertretung ihrer wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen.“ Selbstverständlich ist das keine befriedigende Auskunft, daher möchten wir an dieser Stelle etwas weiter ausholen und die Funktionsweise einer Gewerkschaft und ihre Zusammensetzung erklären. Am Beispiel unserer tarifführenden Gewerkschaft ver.di bei LH, stellen wir hier die Struktur unserer Gemeinschaft vor.

An erster Stelle steht das Mitglied! Ganz klar und jedem einleuchtend, ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft unabdingbar, wenn man sich gestärkt durch die Menge der Mitglieder in Verhandlungen mit der Unternehmensführung um z.B. Löhne, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche und anderer für uns mittlerweile als selbst-

verständlich angesehen Sozialleistungen verabreden möchte. Das Mitglied ist der sog. oberste Souverän unserer Gewerkschaft und sein Wille ist maßgeblich.

Die Vertrauensleute, sind das Bindeglied zwischen den vielen Kolleg:innen, dem Hauptamt der Gewerkschaft und den gewerkschaftlichen Betriebsratsmitgliedern und gleichzeitig Ansprechpartner:in im Betrieb. Jeder Bereich hat Vertrauenspersonen, die in Mitgliederversammlungen demokratisch gewählt werden und umgekehrt auch für Euch bei Wahlen in anderen Gremien abstimmen.

Die Sprecher:innen der Vertrauensleute, werden von den Mitgliedern ebenfalls demokratisch gewählt und sind für eine Periode von 4 Jahren im Amt. Sie sind für den Austausch der Informationen zwischen den Mitgliedern und allen anderen Gremien und Institutionen im Betrieb zuständig. Sie erfüllen damit das höchste gewerkschaftliche Ehrenamt innerhalb des Betriebes.

Die Gewerkschaftssekretär:innen, sind hauptamtlich bei der Gewerkschaft angestellte Mitarbeiter\*innen, die für die Betreuung von einem oder mehreren Betrieben zuständig sind. Sie unterstützen die ehrenamtliche Struktur vor Ort bei ihrer Arbeit. Weiterhin sind es Gewerkschaftssekretär\*innen, die bei tariflichen Verhandlungen zusammen mit einer Auswahl von Mitgliedern, in einer Tariff Kommission,

gemeinsam den Vertretern der Unternehmensführung gegenüber treten.

Tariff Kommissionen werden von gewählten Mitgliedern besetzt und sind damit mandatierte Verhandlungspartner bei z.B. Vergütungsverhandlungen. In unserem Fall gibt es eine sog. Geschäftsfeld Tariff Kommission (GFTK) und eine Konzern Tariff Kommission (KTK), die, wie es der jeweilige Name vermuten lässt, unterschiedliche Verhandlungen für entweder das Geschäftsfeld oder den ganzen LH Konzern führen.

Neben den oben beschriebenen ehrenamtlichen Funktionen innerhalb des Betriebes bzw. des Konzerns ist ver.di als gesamte Organisation in einer Matrixstruktur aufgebaut. Es gibt einerseits die regionale Aufteilung in Bezirke, Landesbezirke und Bundesebene und andererseits die Aufteilung in Fachbereiche und Fachgruppen. Wir sind in der Fachgruppe Luftverkehr und Maritime Wirtschaft im Fachbereich B eingeordnet. Zusätzlich gibt es Personengruppen wie zum Beispiel Jugend, Frauen oder Senioren.

Am 29.06.2022 wurde bei uns nun wie gesagt diese Struktur wieder mit Leben gefüllt (außer der Tariff Kommission, diese wird erst im Frühjahr 2023 neu gewählt). Die wichtigste Basis sind dabei unsere Vertrauensleute. Insgesamt 60 Kolleginnen und Kollegen haben sich für dieses Ehrenamt gemeldet und übernehmen diese Rolle in unserem Betrieb.

Die neuen Vertrauensleute haben dann auch gleich die Sprecher der Vertrauensleute gewählt. Carsten Buck, Mike Mannes und Martin Schoenewolf wurden wieder einstimmig bestätigt. Sie haben diese Rolle bereits in der letzten Amtszeit ausgeführt und werden sie nun für weitere 4 Jahre ausüben.

Die Organisationswahlen sind damit aber noch nicht abgeschlossen. Es folgen noch weitere Konferenzen und Kongresse.

Jede:r ist herzlich willkommen, für ver.di und für die Stärkung der Mitbestimmung zu kämpfen, denn weiterhin können auf Mitgliederversammlungen weitere Vertrauensleute gewählt werden. Es muss also nicht 4 Jahre gewartet werden, wenn man mitmachen möchte.

Außerdem wurden die Delegierten für die Fachbereichs- und Fachgruppenvorstände, sowohl auf Landes-, als auch auf Bundesebene, den Landesbezirksvorstand sowie zu überbetrieblichen Ausschüssen, wie den Landesarbeiter:innenausschuss, gewählt. Genauso die Entsandten zu den einzelnen Kongressen und Konferenzen.

Die zone210 Redaktion wünscht allen Mandatsträger:innen viel Kraft und Erfolg für die nächsten 4 Jahre.

MEHR BEWIRKEN

ver.di

ORGA  
NISATIONS  
WAHLEN  
2022/23

# Das war die Tarifrunde 2022

“Ready for mehr Geld” war der Slogan der Tarifrunde und nach den letzten 2 Jahren und der anhaltenden Preissteigerung passte das perfekt. Gemeinsam mit “Ready for Respekt” stand dieses Statement für unsere Forderungen.

Diese Tarifrunde war von Anfang an auf die Beteiligung aller Kolleg:innen ausgelegt. Den Anfang machte die Befragung, an der sich auch “Noch-Nicht-Mitglieder” beteiligen konnten. Auf Basis der Ergebnisse dieser Befragung wurden die Forderungen aufgestellt und nach dem Kündigen des Tarifvertrages an den Arbeit-

Lufthansa uns mit unsicheren Vergütungsentwicklungen abspeisen wollte, haben wir zum schärfsten Mittel gegriffen, was wir haben: Streik! Am Mittwoch den 27.07.2022 traten die Lufthansa Bodenmitarbeiter:innen in einen 24 stündigen Warnstreik, um unsere Forderungen zu verdeutlichen und unseren Durchsetzungswillen zu demonstrieren.

Bei starken Streik Veranstaltungen in Hamburg, Frankfurt und München waren tausende von Kolleg:innen aus allen Konzerngesellschaften auf der Straße.



geber übergeben. Diese Forderungen beinhalteten eine Tabellenerhöhung von 9,5%, mindestens aber 350€ auf 12 Monate Laufzeit sowie 180€ mehr Ausbildungsvergütung.

Dieses Zeichen zeigte Wirkung und Lufthansa lenkte ein und so entstand ein Ergebnis in der dritten Runde, über das dann alle ver.di Mitglieder abgestimmt haben.

Nach dem in der ersten Verhandlungsrunde noch kein Angebot des Arbeitgebers gab, wurde die Delegation der Lufthansa um den Personalvorstand Michael Niggemann zur zweiten Verhandlungsrunde in Hamburg von Kolleg:innen der LHT, der LTLS, der Cargo und der DLH AG empfangen und die klare Erwartung geäußert, dass wir ein vernünftiges Angebot erwarten.

Da es auch in der zweiten Runde nicht kam und

Während der Verhandlungen und nach jedem Verhandlungstag gab es online Informationsrunden für alle Mitglieder, um über den Stand zu informieren. Zeitgleich gab es entsprechende Veröffentlichungen der Tarifkommission und unsere Vertrauensleute waren unermüdlich unterwegs, um zu informieren.

Am Ende steht folgendes Tarifergebnis fest:

Eine mehrstufige Tabellen-

erhöhung bei einer Laufzeit von 18 Monaten zum 31.12.2023:

200€ Festbetrag zum 01.07.2022

2.5%, mindestens 125€ zum 01.01.2023

2.5% zum 01.07.2023

Für die Auszubildenden beträgt die Tabellenerhöhung 180€ und es gibt eine Regelung zur Übernahme nach erfolgreich absolvierter Ausbildung.

Weiterhin wurde ein Mindestabstand von 1€ zum Mindestlohn beschlossen, so dass niemand unter 13€ Stundenlohn im Lufthansa Konzern verdient. Das war vor dem Abschluss bei weitem nicht so!

Damit ergibt sich über die Laufzeit für die Lufthansa Technik eine Erhöhung von 8,32% bis 18,32% je nach

Eingruppierung (Endwert 4D zu Einstieg 1A). Zum Vergleich: In den ersten 12 Monaten ergeben sich 5,66% bis 15,43%.

Der Tarifabschluss stärkt die unteren Lohngruppen überproportional, was eine wichtige soziale Komponente ist. Denn gerade Kolleg:innen in diesen Lohngruppen sind besonders stark von den derzeitigen Preissteigerungen betroffen.

Diese Tarifrunde hat gezeigt, dass eine Belegschaft, die zusammenhält, ein starkes Ergebnis erreichen kann.

Im offenen Dialog, um vernünftige Forderungen aufzustellen und zusammenzusetzen, wurde Beteiligungsorientiert auf eine hohe Einbindung hin gearbeitet.

Das werden wir 2024 fortsetzen, wenn wir gemeinsam in die nächste Tarifrunde starten!







Allerdings zeigt die Umsetzung des neuen Vergütungstarifvertrages wieder Stillblüten.

So bekamen diejenigen Kolleg:innen, die ab dem 1. Juli im Tarif eingestellt wurden, Ende Oktober ein Schreiben vom Arbeitgeber, in dem die bereits gezahlte Tarifierhöhung für diese neuen Mitarbeiter:innen als „Missverständnis“ erklärt wurde. Der Arbeitgeber würde die gezahlte Entgeltanhebung zurückfordern.

Daraufhin hat die ver.di Tarifkommission sofort die Initiative ergriffen und den Arbeitgeber zu einem „klärenden Gespräch“ aufgefordert. Die jetzt erzielte und geänderte Sichtweise wurde in einer gemeinsamen Vereinbarung festgehalten. Das bedeutet im Klartext:

Der Tarifabschluss gilt für alle

Tarifmitarbeiter:innen - ohne Einschränkungen.

Selbstverständlich bekommen alle Kolleg:innen, die ab dem 1. Juli 2022 bei LHT eingestellt wurden, die erste Tarifierhöhung in Höhe von 200€. Die betroffenen Kolleg:innen werden erneut Post vom Arbeitgeber bekommen, in der erklärt wird, wie und wann die Korrektur erfolgt.

Das Verhalten des Arbeitgebers zeigt mal wieder, dass wir uns organisieren müssen, um unsere berechtigten Ansprüche und Forderungen durchzusetzen und auch die Umsetzung zu gewährleisten.

Dafür kann es nur eine Lösung geben, die Mitgliedschaft in unserer Gewerkschaft ver.di.

Ihr seid noch nicht dabei? Nutzt das Beitrittsformular auf der Rückseite dieser zone210 und steckt es ausgefüllt in den ver.di Briefkasten im Gebäude 123 gegenüber vom Raum 105.



# Von einer Krise in die Nächste

Krieg und Krise, auf Wumms folgt Doppelwumms, Gasumlage oder Gaspreisdeckel, Sondervmögen aber kein Geld, Benzin und Butter als Luxuswaren, 3000€ Einmalzahlungen als Inflationsausgleich - Was ist hier eigentlich los? In diesem Artikel möchten wir auf die derzeitige wirtschaftliche Situation eingehen. Was sind die Hintergründe, was die Folgen und wie sehen unsere Antworten aus?

## Wirtschaftliche Situation

Während Corona weder wirtschaftlich noch bezogen auf das Infektionsgeschehen richtig überwunden ist, schlittert die Wirtschaft bereits in die nächste Krise. Der russische Angriff auf die Ukraine, die westlichen Sanktionen sowie zum Beispiel darauf aufbauendes Verhalten von Ölkonzernen sorgen für eine neue Wirtschaftskrise. Während das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt in Deutschland sich 2021 wieder von der Covid-Krise erholte, sank es bereits 2022 wieder und die Prognose für 2023 ist noch düsterer. Auch die Inflation stieg im Jahr 2022 auf eine schwindelerregen-

de Höhe von ca. 10%. Ein Blick auf die Zusammensetzung der Inflation bzw. der Entwicklung einzelner Verbraucherpreise offenbart schnell die größten Preistreiber. So ist zum Beispiel Daten vom Statistischen Bundesamt (Stand September 2022) zu entnehmen, dass der Verbraucherpreisindex ohne Energie und Nahrungsmittel, im Vergleich zum Vorjahresmonat "nur" um 4,6% gestiegen wäre. Weitere 1,4% kommen durch Nahrungsmittel zustande und weitere 4% durch Energie. Etwas anschaulicher wird es durch den Blick auf einzelne Bestandteile vom Warenkorb, an dem der Verbraucherpreisindex gemessen wird. So sind zum Beispiel die Preise für Brennholz, Pellets und andere Festbrennstoffe von Oktober 2021 zu Oktober 2022 um 108% gestiegen, Butter stieg um 55%, Diesel um 38% und Mehl um 33%. Da bei niedrigen Einkommen ein im Verhältnis größerer Teil der Ausgaben für Energie und Lebensmittel benötigt wird, ergeben sich daher auch hohe Unterschiede in der sogenannten haushalts-spezifischen Inflationsrate.

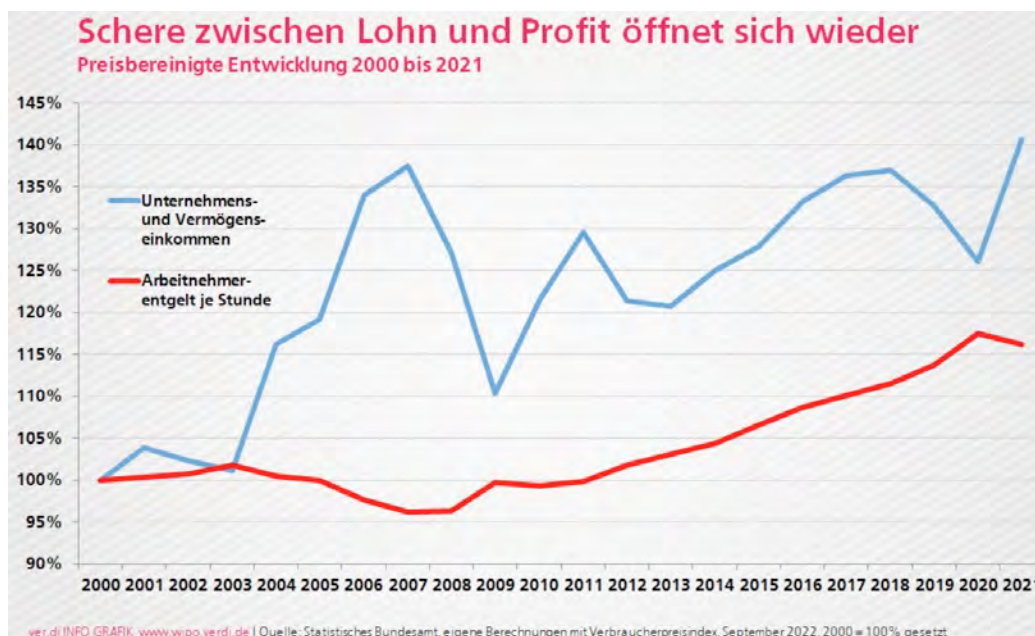
Während die Preissteigerung bei zum Beispiel Mehl noch

gut herleitbar ist, weil die Ukraine und Russland zusammen mehr als ein Viertel des weltweit gehandelten Weizens produzieren, lässt sich bei der Preisexplosion der Energiekosten ein Blick auf das kapitalistische Wirtschaftssystem nicht vermeiden. Die hohen Spritpreise lassen die Gewinne von Shell, ExxonMobil, Chevron & Co explodieren. In den ersten drei Monaten des Jahres 2022 haben die fünf größten Mineralölkonzerne rund 30 Milliarden Euro Gewinn gemacht – mehr als doppelt so viel wie im entsprechenden Vorjahreszeitraum. Verantwortlich für diese kräftige Gewinnsteigerung ist die Preispolitik der Mineralölkonzerne. Der Preis für Dieselmotorkraftstoff stieg von 1,60 Euro auf zeitweise 2,30 Euro. Lediglich 20 Cent dieser Preiserhöhung lassen sich mit dem höheren Rohölpreis erklären. Die verbleibenden 50 Cent erhalten die Ölmultis. Diese inflationstreibende Preispolitik ist nur möglich, weil die Mineralölkonzerne ihre sehr große Marktmacht zu Lasten der Autofahrerinnen und Autofahrer missbrauchen, während die politische Regulierung fehlt. Auch bei LNG (Flüssiggas), welches die fehlen-

den Gasimporte aus Russland ausgleichen soll, ist zu erkennen, dass Mangel und Preise keine direkte Kriegsfolge sind, sondern mit den Profitinteressen einiger Weniger zusammenhängen. So hat die Londoner Energiemarkt-Analysefirma Vortexa festgestellt, dass mehr als 30 LNG-Tankschiffe direkt vor der europäischen Küste mit drei bis acht Knoten herumdümpeln. Nun könnte man denken, es handelt sich um fehlende Entladekapazitäten am Festland, aber weit gefehlt, die Reedereien weisen die Schleifahrt an, um auf höhere Preise zu warten. Das (Stand November 2022) so zurückgehaltene LNG könnte laut Handelsblatt rund 2,7 Millionen Haushalte ein ganzes Jahr mit Energie versorgen.

## Unzureichende Entlastung und ungerechte Steuerpolitik

Nach immer lauter werdendem Gegenwind hat die Ampel-Regierung inzwischen mehrere sogenannte Entlastungspakete verabschiedet. Doch wer wird wie und wann entlastet? Sind die Maßnahmen ausreichend? So hat zum Beispiel Christian Lindner sein „Inflationsausgleichsgesetz“ vorgelegt. Es soll die kalte Progression ausgleichen. Das ist im Prinzip sinnvoll, doch die Frage ist, für wen und wie viel? Die hohen Preissteigerungen bei Energie und Lebensmitteln belasten, wie oben beschrieben, die ärmeren Haushalte am stärksten. Sie haben aber am wenigsten von diesem „Inflationsausgleichsgesetz“ und auch viele "normal Verdienende" kommen kaum noch über die Runden. Personen mit Bruttomonats-einkommen über 6000 Euro werden nach diesem Gesetz 2023 mit über 500 Euro entlastet. Bei 3000 Euro brutto





im Monat ist die Entlastung nur ein Drittel so hoch, bei 2000 Euro nur ein Fünftel. Wer so wenig Geld hat, dass keine Einkommensteuer anfällt, hat gar nichts davon. ver.di fordert hingegen, dass zum Ausgleich der kalten Progression der Grundfreibetrag erhöht wird. Auch andere geplante oder bereits umgesetzte Entlastungen sind entweder nicht zielgenau oder kommen zu spät. Die, die zahlen könnten, werden nach wie vor nicht richtig zur Kasse gebeten, weder gibt es vernünftige Übergewinn- und Vermögenssteuern noch werden, obwohl sich die Schere

tion, echte und wirkende Preisdeckel für Gas, Strom und Öl sowie zum Beispiel eine Übergewinnsteuer, eine Vermögenssteuer und eine gerechte Erbschaftsteuerreform.

Das stetige Muster, Gewinne zu privatisieren und Verluste zu sozialisieren, muss durchbrochen werden.

Bei Lufthansa haben wir mit unserer Tarifrunde 2022 bereits einen ersten, wichtigen Schritt gemacht. Durch die Kombination von hohem Festbetrag bei der ersten Steigerung und Mindestbetrag in der zweiten



Foto: Taro Tatura

## Steuerfreie Einmalzahlung

Durch die Bundesregierung wurde als Teil des Entlastungspaketes die Möglichkeit geschaffen, eine steuerfreie Prämie von bis zu 3000€ einmalig zu zahlen. Diese Zahlung durch die Arbeitgeber ist komplett freiwillig. Es ist eine Zusatzzahlung zu den bestehenden tariflichen Regelungen, d.h. dass z.B. das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld dadurch nicht ersetzt werden können. Die Prämie kann bis zum 31.12.2024, auch in mehreren Teilen, ausbezahlt werden und hat keinen Einfluss auf das zu versteuernde Einkommen, wirkt sich also auch nicht auf den Progressionsvorbehalt aus. Klar ist, eine solche einmalige Prämie kann kein nachhaltiger Ausgleich für anhaltende Preissteigerungen sein, es muss sich also um eine zusätzliche Zahlung handeln und es wäre politisch falsch, diese in zum Beispiel eine reguläre Vergütungtarifrunde einzurechnen. Angesichts der aktuellen Gewinnmeldungen, die z.B. in der LHT sogar über Vor-Krisen Niveau liegen, könnte man denken es wäre für Lufthansa ein Leichtes, diese Prämie an uns zu zahl-

en und damit nach den letzten beiden Jahren für etwas Entlastung bei den Mitarbeiter:innen zu sorgen.

Wenn man sich aber daran erinnert, dass es fast 1,5 Jahre intensive Bearbeitung durch die Tarifkommission gebraucht hat, damit Lufthansa einsieht, dass eine Corona Prämie für uns angebracht ist, kann man sich vorstellen, wie aufwändig die Überzeugungsarbeit jetzt sein muss.

Es wäre ein Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung des in den letzten Jahren Geleisteten, wenn sich Lufthansa darauf einlässt, den vollen Betrag an uns auszuzahlen. Als Unternehmen muss man nicht nur an die Anteilseigner denken, sondern auch an die Beschäftigten, die den Gewinn erarbeiten.

Daher fordern wir den Vorstand ganz klar auf, die Prämie bedingungslos und abseits regulärer Tarifverhandlungen auszuzahlen!

Lust auf mehr?

Unter [www.wipo.verdi.de](http://www.wipo.verdi.de) findet ihr regelmäßig spannende Infos aus dem Bereich Wirtschaftspolitik.



Foto: Taro Tatura

zwischen Lohn und Profit wieder öffnet, die Arbeitgeber in die Pflicht genommen.

## Prognose und Gegenwehr

Von einem schnellen sinken der Inflation im Jahr 2023 ist derzeit nicht auszugehen, sondern es wird vermutlich eine hohe Inflation anhalten. Insbesondere die hohen Energiepreise werden uns alle hart treffen. Trotz steigender Gewinne auf Seite der Unternehmen drohen im Bundesschnitt branchenübergreifend Reallohnverluste.

Als Gegenwehr braucht es einerseits kluge und kämpferische Tarifpolitik, wozu übrigens gut organisierte Belegschaften notwendig sind, zum anderen aber auch klare Forderungen an die Politik. Es braucht endlich Maßnahmen gegen Preistreiberei und Spekula-

Steigerungsstufe, haben wir der, je nach Einkommenssituation unterschiedlich stark wirkenden Inflation, Rechnung getragen. Jetzt gilt es, uns für die kommende Tarifrunde Anfang 2024 noch stärker aufzustellen.

Zur Durchsetzung politischer Forderungen beteiligt sich ver.di abseits der Tarifpolitik bundesweit an Sozialprotesten.

So hat beispielsweise ver.di Hamburg zur Demonstration vom Bündnis "Solidarisch aus der Krise" am 29.10.22 aufgerufen. Es gab mehrere Gewerkschaftsblöcke auf der Demo, die lautstark ihre Forderungen auf die Straße getragen haben.

Insbesondere der ver.di Fachbereich B, zu dem auch der Luftverkehr gehört, arbeitet aktiv im Bündnis mit.



Foto: Taro Tatura

# Eure ver.di Fraktion im Lufthansa Technik Betriebsrat

## Arbeitszeitausschuss



Michael Barden  
Landing Gear  
Tel. 66924



Markus Rauße  
Components  
Tel. 1623

## Personalausschuss



Maike Vahl  
VIP / Special Mission  
Tel. 67337



Klaus Winkler  
Engines  
Tel. 68168

## Entgeltausschuss



Karin van Hall  
Controlling  
Tel. 3820



Andreas Gallinger  
IT Management  
Tel. 4120

## Sozialausschuss



Mike Mannes  
Engines  
Tel. 2316



Michael Dworak  
Landing Gear  
Tel. 67323

## Büros der Fraktion

|                                               |         |              |
|-----------------------------------------------|---------|--------------|
| Michael Barden                                | Gebäude | 123 Raum 223 |
| Torsten Bless                                 | Gebäude | 123 Raum 225 |
| Markus Rauße                                  | Gebäude | 123 Raum 211 |
| Taro Tatura                                   | Gebäude | 123 Raum 209 |
| Sowie zeitweise im NFB-Büro G123 Raum 217/221 |         |              |

## EDV - Ausschuss



Andreas Gallinger  
IT Management  
Tel. 4120



Stefan Reinholdt  
Components  
Tel. 3304

## Berufsbildungs- ausschuss



Stefan Reinholdt  
Components  
Tel. 3304



Taro Tatura  
VIP / Special Mission  
Tel. 5968

## Ausschuss für betrieb- liches Vorschlagswesen



Stefan Reinholdt  
Components  
Tel. 3304



Michael Dworak  
Landing Gear  
Tel. 67323

## Arbeitssicherheits- und Bauausschuss



Torsten Bless  
Components  
Tel. 3847



Carsten Buck  
VIP / Special Mission  
Tel. 5751



# Seid ihr eigentlich irre?

Wir möchten hier einen Überblick über die Personalsituation bei der Lufthansa Technik in HAM aus Sicht der ver.di Fraktion im Betriebsrat bringen.

Es ist ungefähr ein Jahr her, dass Lufthansa Technik die Wartung in Hamburg geschlossen hat und im Zuge dessen über 100 von unseren Kolleginnen und Kollegen in eine Transfergesellschaft, in das damalige Freiwilligenprogramm oder einfach so aus der Lufthansa Technik gedrängt wurden. Man wollte die teilweise hoch qualifizierten und bestens ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen partout nicht in Hamburg unterbringen. Ich zitiere einmal kurz aus dem Redebeitrag des Personalausschusses (PA) vor etwas über einem Jahr auf der Betriebsversammlung:

*“[...] Denn was passiert, wenn Bereiche, wie zum Beispiel der Bereich VIP oder ACS, wieder Bedarfe melden? Stellen, die mit ausgebildetem und qualifiziertem Personal aus der Line Maintenance hätten besetzt werden können? Was passiert, wenn diese Bedarfe erst nächstes Jahr aufpoppen? Ich kann es euch sagen: dann ist es zu spät.”*

Bereits im ersten Quartal 2022 kamen bei uns im Betriebsrat die ersten Meldungen über Personalnot und Probleme, neue Kolleg:innen auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen, respektive Bestandspersonal zu halten. Dieser Umstand zog sich über alle Segmente, über alle Vergütungsgruppen und hat sich über das gesamte Jahr 2022 immer weiter zugespitzt.

Lufthansa Technik fliegt Raketenartig aus der Krise in Richtung Topeinlastung in

eine Gewinnzone, die das Management offenbar nicht hat kommen sehen.

Die Einlastung ist nicht über alle Bereiche, aber über einen großen Teil der Basis stabil hoch. Wir alle merken den Druck tagtäglich an unserem Arbeitsplatz, wir alle spüren die steigenden Anforderungen und die Überlastung. Unsere Forderung kann deshalb nur sein, uns entsprechend der Situation nach der Krise zu beteiligen. In Form von mehr Lohn, in Form von Personalaufbau und in Form von guten Arbeitsbedingungen, die dafür sorgen, dass das Personal auch dauerhaft bei uns bleibt.

Die Lohnforderungen hatten wir dementsprechend auch in unseren Tarifverhandlungen im Sommer platziert.

In den Verhandlungen zum Arbeitszeitkorridor bei ACS konnte unsere Tariff Kommission ebenfalls durchsetzen, dass neue Kolleginnen und Kollegen unbefristet und nicht mehr nur befristet für zwei Jahre eingestellt werden. Das war ein wichtiger Schritt! Diese Zusage haben wir dann prompt im Betriebsrat eine Woche später ebenfalls vom Segment Engines bekommen.

Die Forderungen nach Personalaufbau und insbesondere nach einer Strategie, Personal wertzuschätzen, zu motivieren und zu halten, haben wir als Betriebsrat immer wieder platziert. Es ist für uns die Schlüsselfrage.

Weiterhin möchten wir berichten, was tagtäglich bei uns im Personalausschuss dazu ankommt.

Unter dem Begriff Recruiting 2.0. wird gesucht und eingestellt wie irre. Das ist

erstmal eine gute Nachricht. Da unser Arbeitgeber aber feststellen musste, dass die bei uns üblichen Bedingungen niemanden mehr zur Lufthansa Technik locken, werden die Einstellungsangebote nach oben angepasst. In Form von Einstiegsgehältern, in Form von Urlaubstagen (also 30 Tage Urlaub statt 25) und andere, weitere kreative Ideen. Auch das ist erstmal eine gute Nachricht, würden diese Angebote denn für alle Mitarbeitenden gelten.

Darauf haben wir auch immer wieder hingewiesen und wir sind uns sicher, würde ein solches Angebot für die gesamte Belegschaft der Tariffkommission vorgelegt werden, würde sie wohl einschlagen. Dies passiert aber nicht.

Stattdessen haben wir nun ein großes Ungleichgewicht. Menschen, die vor 3 Jahren angefangen haben, haben weniger Urlaub als Menschen, die jetzt anfangen. Menschen, die vor 3 Jahren am Eingangswert ihrer Vergütungsgruppe angefangen haben, werden um Meilen überholt von denjenigen, die jetzt anfangen. Und auch Menschen, die seit vielen Jahren oder Jahrzehnten hier arbeiten, werden teilweise überholt.

Genau das sind aber die Menschen, die nun alles geben und in den vergangenen Krisen alles gegeben haben, um zu schaffen, was kaum zu schaffen ist, nämlich diese ganze Arbeitslast wegzutragen.

Wir im PA hören jede Woche von weiteren Kolleginnen oder Kollegen, deren Arbeitsvolumen extrem angewachsen ist und sich oft auch außerhalb ihrer eigentlichen Stellenbeschreibung

befindet. Honoriert wird dies nicht. Ganz im Gegenteil. Der Weg, um sich Gehör zu verschaffen und sei es nur um darauf hinzuweisen, dass man doch um einiges mehr abverlangt bekommt als eigentlich vereinbart, ist schon wirklich beschwerlich. Unterwegs biegt ein Großteil der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ab in Richtung: „Dienst nach Vorschrift“. Wenn man es als Unternehmen denn so weit gebracht hat, dann ist wohl schon einiges verloren.

Wir haben viele Kolleg:innen, die ihre Vertretungszulage (weil sie Vertretungsweise eine andere Stelle ausfüllen) zu spät oder gar nicht mehr anerkannt bekommen.

Wir haben immer noch eine ganze Lohngruppe (4D), für die eine Vergütungsentwicklung im Gegensatz zu allen anderen Lohngruppen nicht geregelt ist.

Wir bekommen eine hohe Unzufriedenheit widergespiegelt, was Weiterentwicklung und Perspektive betrifft. Nichtmal im Bereich AT gibt es hier zufriedenstellende Regelungen oder Angebote.

Und noch etwas bekommen wir im PA natürlich mit, ob vollzogen oder in Vorbereitung oder, das Schlimmste, einfach innerlich... Die Kündigungen.

Zum Thema Kündigung im Kopf muss man eigentlich auch noch fix vom aktuellsten Irrsinn erzählen: das war, als unser Arbeitgeber dachte, es wäre eine gute Idee alle Kolleginnen und Kollegen, die ab 1.7.2022 eingestellt wurden, aus der Vergütungsrunde 2022 auszuschließen. Nachdem alle die 200 Euro Steigerung rückwirkend schon bekom-

men hatten, wurde diesen Kolleginnen und Kollegen im September mitgeteilt, dass dies wohl ein Fehler war und man diese 200 Euro wieder einsacken würde. Für immer. Sie seien nicht Teil der Vergütungsrunde. Hier zeigt sich, mit wie viel Phantasie der Arbeitgeber derzeit seinem Sparwahn folgt.

Zum Glück konnte unsere ver.di Tarifkommission hier extrem schnell eingreifen. Es hat ein paar Tage sehr harte Überzeugungsarbeit gekostet und es war kein Selbstgänger! Da die Gewerkschaft aber eine Vergütungserhöhung für alle verhandelt und niemand davon ausgeschlossen wird, war es umso wichtiger, dies dem Arbeitgeber klarzumachen. Mitte November gab es dann die gute Nachricht, es war geschafft, das Ergebnis war offiziell: alle bekommen eine Tarifierhöhung, selbstverständlich auch unsere Kolleginnen und Kollegen die ab dem 1.7.2022 angefangen haben. Aber mal ehrlich, war das die schlaue Idee „Einsparungen 2022“? Ernsthaft?

Die Themen überholen sich gegenseitig.

Und so fragen wir uns tagtäglich:

Seid ihr eigentlich irre?

Was zum Teufel ist das für eine Strategie, die Belegschaft so im Regen stehen zu lassen?

Hat mal irgendjemand ausgerechnet, wie teuer das Freiwilligenprogramm und die Transfergesellschaft gegenüber ein paar Urlaubstagen, Umqualifikationen und Weiterbildung waren?

Dies alles passiert übrigens in einer Zeit des gewinnbringenden Aufwindes der Lufthansa Technik und

während der Planungen über einen Teilverkauf der Firma an einen Finanzinvestor. Über Planungen von maximalen Gewinnen und unglaublicher (mit Blick darauf, dass wir aus der Krise kommen) Rendite.

Höher, schneller, weiter!

Allein die Vorstellung davon, was uns als Belegschaft erwartet, um einem Investor zu gefallen, könnte schon den Puls und den Blutdruck hochtreiben. Fragen wie: Behalten wir noch den gelben Ausweis und wenn, was nützt er uns noch? Dürfen wir zukünftig noch mit anderen Airlines vergünstigt fliegen? Wie hoch wird die Messlatte für Gewinn durch Einsparungen noch gelegt? Solche und viele ähnliche Fragen gilt es zu beantworten und es sieht so aus, als würde die Beantwortung nicht zu unserer Zufriedenheit ausfallen. Ein möglicher Investor wird sicherlich nicht nur einen Parkplatz für seine Milliarden suchen, sondern für sein Geld auch ordentliche Rendite einfordern. Aber dabei bleibt es ja nicht. Die ganzen nächsten Jahre soll es noch höher und noch schneller im Kampf um Marktanteile und Gewinne gehen. Die Erwartungen an uns sind extrem hoch, auch wenn dies noch nicht direkt ausgesprochen wurde.

Gute Arbeit entsteht nicht zufällig. Wir müssen eine adäquate Behandlung für uns einfordern und wir haben allen Grund dazu!

Wenn man jetzt noch die kleineren „Nebenkriegsschauplätze“ wie die sinkenden Temperaturen in sämtlichen Hallen und Werkstätten und den Büros, oder die auf Sparflamme betriebene Kantine in Betracht zieht, rundet es das Bild eines Arbeitgebers ab, der offenbar das Gespür für eine hoch motivierte

und gut funktionierende Mitarbeiterschaft verloren hat. In den ersten Tagen des beginnenden Herbstes ist uns allen besonders deutlich die Wertschätzung vor Augen geführt worden, als plötzlich in einigen Werkhallen lediglich 10°C Temperatur herrschten. Es gab keinerlei Grund für diese extreme Situation, man hatte es lediglich versäumt, die ersten Frostnächte zu berücksichtigen. Das sollten sich mal ein/e Triebwerks- oder Flugzeugmechaniker:in erlauben, der an seinem Gerät eine Schraubensicherung oder am Triebwerk die Ölmenge „nicht berücksichtigt“ Er/Sie hätte sofort eine fette Abmahnung und diverses weiteres Ungemach am Hals. Wir haben den Arbeitgeber mehrfach auf die Nichteinhaltung der Mindesttemperaturen hingewiesen und eine Veröffentlichung zumindest im Intranet angemahnt. Bis zum Redaktionsschluss am 25.11.2022 leider ohne Erfolg.

Ebenso die Nichteinhaltung der Kantinen-Öffnungszeiten. Da hat es unsere Firma besonders auf die Spitze getrieben. Während der Pandemie, als viele im Homeoffice, in Kurzarbeit oder in Quarantäne waren, hat der Arbeitgeber die Kantinen teilweise geschlossen und massiv die Öffnungszeiten verkürzt. Das war nicht schlimm und wurde vom Betriebsrat geduldet. Nachdem aber das Größte überstanden war und die Kolleginnen und Kollegen wieder wie gewohnt auf ihren täglichen Kantinengang angewiesen waren, hat die Anpassung an die Bedürfnisse nur teilweise oder gar nicht stattgefunden. In der Spätschicht sind sogar Menschen versehentlich in der Kantine eingeschlossen worden. Sollte der Betrieb bis 20:30 Uhr sein, war bereits vor 20:00 Uhr kein Ge-

tränk oder gar kein warmes Essen mehr zu ergattern. Das Kantinenpersonal hatte die Anweisung, vor 20:00 Uhr Feierabend zu machen. Ebenso am Wochenende. Wer bereit war, dem ansteigenden Arbeitsaufkommen durch Samstags- oder gar Sonntagsarbeit entgegenzuwirken, stieß sich die Nase an der geschlossenen Kantinentür. Auch wenn es seit der Schließung der Wartung nur wenige Menschen gibt, die in der Nacht auf der Werft ihren Dienst verrichten, umso wichtiger ist deren Verpflegung. Die Nachtschicht Öffnungszeiten wurden schlicht weggelassen.

Erst als der Arbeitszeitausschuss jegliche Wochenendarbeit ablehnte, kam ein kleines bisschen Bewegung in die Sache. Plötzlich kamen kreative Menschen auf die Idee, mit Foodtrucks oder kollektiven Pizzalieferungen dem Missstand entgegenzuwirken. Das mag für den Einen oder die Andere attraktiv wirken, entspricht aber nicht dem Sinn und Zweck einer Kantine, die für ausgewogene und gesunde Angebote zu sorgen hat.

Es gibt eine konzernweit gültige Betriebsvereinbarung zum Kantinenbetrieb. Da ist jede Kantine mit ihren individuellen Öffnungszeiten aufgelistet. Diese Betriebsvereinbarung ist ein gültiger Vertrag und der ist verdammt nochmal einzuhalten. Man stelle sich mal vor, wir würden plötzlich nicht mehr zur Pause stempeln. Es wäre höchst interessant zu wissen, was sich der Arbeitgeber einfallen ließe, um uns zur Einhaltung der Vorschriften zu bewegen. Vielleicht wird er am Sonntag ja wieder unsere Kantine öffnen?

Übrigens, bis zum Redaktionsschluss hat es immer noch keine Befriedung dieses Themas gegeben.



# Der Blick über den Tellerrand

## Erfolg für die Luftsicherheit

Im Frühjahr 2022 haben die Beschäftigten in der Luftsicherheit an den Flughäfen bundesweit gestreikt, auch in Hamburg. Es ging um mehr Gehalt und das Ende ungleicher Bezahlung bei gleicher Tätigkeit, die sich sowohl in verschiedenen Bundesländern als auch für Neueingestellte unterschied.

In der sechsten Verhandlungsrunde legten die Arbeitgeber der Tariff Kommission endlich ein angemessenes Angebot vor. Die Gehalts-

unterschiede werden nun beendet und die Gehälter noch im Jahr 2022 je nach Tätigkeit zwischen 72 Cent und 1,18 Euro pro Stunde erhöht, eine weitere Erhöhung um 55 bis 65 Cent pro Stunde folgt 2023.

Die Beschäftigten der Luftsicherheit haben in den vergangenen Jahren in mehreren Tarifrunden die finanzielle Aufwertung ihrer Tätigkeiten erreicht. Diese ist auch gerechtfertigt, da es sich eigentlich um bundespolizeiliche Aufgaben handelt, die auf die Beschäftigten der privaten Anbieter

übertragen werden. Die Beschäftigten der Branche wollten zu Recht nicht hinnehmen, dass man bei diesen wichtigen Aufgaben auf ihre Kosten spart.

Sie haben sich über einen jahrelangen Zeitraum in ver.di organisiert und dadurch den langen Atem und die Stärke gewonnen, mit mehreren bundesweiten Streiks den nötigen Druck gegenüber ihren Arbeitgebern aufzubauen.

Die Kolleg:innen sind stolz auf ihren gemeinschaftlich erzielten Erfolg. Sowas

erreicht man, wenn man zusammensteht und für seine Forderungen kämpft.



Bild: ver.di

## Dynamischer Inflationsausgleich bei Eurowings

Die über 1500 Kolleg:innen der EW-Kabine erhalten seit

monatliche Vergütungserhöhungen vor, die die aktuellen, inflationsbedingten Preissteigerungen ausgleichen. Außerdem wurden

Brussels Airlines Düsseldorf. Diese hatten, durch einen ver.di-Tarifvertrag, nach den jeweiligen Betriebsschließungen eine berufliche

Auch jetzt sind die ver.di Aktiven wieder auf den Stationen mit einer Befragung zu den Arbeitsbedingungen unterwegs, denn Anfang



Foto: Eurowings Press / Gregor Schlaeger

Anfang 2022 deutlich mehr Geld. Die zahlreichen ver.di-Mitglieder erstreikten 2021 den neuen Tarifvertrag.

Der neue Vergütungstarifvertrag für die Flugbegleiter:innen sieht dauerhafte

neue Zulagen eingeführt und Bisherige um bis zu 75 Prozent erhöht. Von dem Tarifabschluss profitieren auch hunderte ehemalige Beschäftigte der Flugbetriebe Germanwings, Sun-Express Deutschland und

Perspektive in der Eurowings gefunden, waren jedoch bislang befristet beschäftigt. Nun erhielten die Kolleg:innen durch das Tarifergebnis unbefristete Arbeitsverträge und damit eine sichere Perspektive.

2023 starten Verhandlungen zum Manteltarifvertrag.



## Tarifrunde Bund und Kommunen

Ende Januar 2023 beginnen in Potsdam die Verhandlungen zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) für Bund und Kommunen.

Das Spektrum der dadurch vertretenen Kolleg:innen ist sehr breit und geht von Feuerwehren oder Pflegekräften über Behörden bis zu zum Beispiel Bodenverkehrsdiensten an einigen Flughäfen.

Die ver.di Mitglieder haben eine Forderung von 10,5%, mindestens jedoch 500€ monatlich beschlossen. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hatte zu einer zurückhaltenden Lohnforderung aufgerufen und versucht, die berechtigten Interessen der Beschäftigten gegen die notwendigen Investitionen in zum Beispiel Infrastruktur und Klimaschutz auszuspielen. Mal wieder gibt es angeblich kein Geld...

Komisch, irgendwie ist immer dann kein Geld da, wenn kein Geld da sein soll. 100 Milliarden für Aufrüstung sind unproblematisch, Geld für die eigenen Arbeitnehmer:innen hat der Staat nicht.

Lasst euch nicht beirren, wenn es in der Tarifrunde heißen wird, der öffentliche Dienst sei zu teuer. Hier wurde mächtig beim Personal gespart und die Überstunden häufen sich.

Letztendlich, egal ob Flughafen, Krankenhaus oder Stadtreinigung, von guten öffentlichen Diensten profitieren wir alle!

Auch die Beschäftigten am Flughafen Hamburg sind Teil dieser Tarifrunde. Die Kolleginnen und Kollegen haben sich bereits an der Forderungsabfrage beteiligt

und sind auch in die Stärketests involviert und verdeutlichen, wie wichtig die aktive Beteiligung in dieser Tarifrunde ist.

Zur Beteiligung aufgerufen werden auch Beschäftigte der RMH, denn auch hier haben noch viele Kolleg:innen TVöD-Verträge. Die vielen verschiedenen Tarifverträge sind das Ergebnis der brutalen neoliberalen EU-Liberalisierung im Luftverkehr, die seit den 90ern den Flughafen Hamburg in eine Myriade von Tochter- und Beteiligungsgesellschaften aufgespalten hat, um eine Marktillusion zu schaffen,

die aber lediglich dazu diente, Tarife zu drücken und Belegschaften zu spalten. Eine Situation, die auch unter sozialdemokratisch geführten Senaten noch nicht wieder geändert wurde. In den Worten Herrn Tschentschers:

*„Was unternehmerisch sinnvoll ist, muss auch praktisch möglich sein und gemacht werden“.*

Ob sich diese Strategie auszahlt, wird sich in der kommenden Tarifrunde zeigen, bei der es dann auch um die Forderung nach einem Branchentarifvertrag

Bodenverkehrsdienste gehen wird.

Die Tarifverträge der FHG-Töchter AHS, GROUNDSTARS, STARS und CATS und von Secuserve sind jedenfalls gekündigt und auch die Kolleg:innen von AIRSYS und SAEMS brauchen sicher auch einen Ausgleich für die hohe Inflation und die Energiepreise. Die Arbeitgeber sollten sich zumindest warm anziehen!

Die Forderungen der Kolleg:innen sind berechtigt und wir wünschen viel Erfolg und Kraft bei der Durchsetzung!



Foto: ver.di / Mathias Venema



# Gelebte Solidarität

Als es nach langem Ringen der Tarfkommission doch noch einen Corona Bonus für die Lufthanseat:innen gab, war die Freude bei allen groß.

Doch der Vorstand hat mit seiner Stichtagsregelung unter Anderem eine Hürde eingebaut, die viele getroffen hat. So waren alle von der Prämie ausgenommen, die zum 01.03.2022 kein aktives Arbeitsverhältnis in der DLH oder deren Töchter, wie der LHT, hatten. So zum Beispiel Kolleg:innen im Freizeitblock der Alterszeit, aber auch alle Kolleg:innen in Elternzeit. Die

ver.di Tarfkommission konnte den Arbeitgeber nicht davon abbringen, zumal dieser die Einigung buchstäblich bis zum letzten Moment hinausgezögert hatte, zu dem die gesetzliche Regelung für diese Zahlung bestand.

Von dieser Regelung war auch ein Lufthanseat-Pärchen betroffen, die 2021 Eltern geworden sind. Sie, bei der DLH AG, war schon länger in Elternzeit und Er, bei der LHT, ist seit Mitte Februar in Elternzeit.

Beide sollten nun aufgrund dieser Stichtagsregelung

keine Corona Prämie bekommen, obwohl sie genauso in Kurzarbeit waren und ihren Krisenbeitrag geleistet hatten, wie alle anderen auch.

Doch es kam ganz anders. Die Lehrkollegen bei der LHT (die gemeinsame Lehrzeit liegt inzwischen über 12 Jahre zurück) und die Kolleg:innen aus der Abteilung taten sich zusammen und alle gaben einen Teil ihrer Prämie ab.

So kamen am Ende 900€ für die junge Familie zusammen und die Freude war groß. Auch wenn die Übergabe

aufgrund der Pandemie nur online stattfand, waren die beiden sprachlos, überrascht und glücklich. Mit einer solchen Solidarität durch die Kolleg:innen haben Sie nicht gerechnet.

Diesen Zusammenhalt und diese Solidarität untereinander lassen wir uns nicht nehmen, egal wie der Vorstand entscheidet.



## Konzernaufsichtsratswahl 2023

### Was ist ein Aufsichtsrat?

Der AR (Aufsichtsrat) überwacht und überprüft die Entscheidungen des Vorstands auf seine Zweckmäßigkeit, sowie auf seine Rechtmäßig- und Wirtschaftlichkeit. Dabei ist der AR aber nicht nur Kontrollorgan, sondern gleichzeitig auch Berater des Vorstandes. Was diese theoretische Beschreibung für uns Arbeitnehmer:innen in der Praxis bedeutet, erfahrt Ihr in den nächsten Absätzen.

### Wer sitzt im AR?

Der AR ist paritätisch besetzt und besteht zur einen Hälfte aus Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen (Vertreter:innen der Gewerkschaft wie zum Beispiel hauptamtliche ver.di Sekretär:innen und "ganz normale" Beschäftigte aus dem jeweiligen Betrieb sowie einer Vertretung der leitenden Angestellten) und zur anderen Hälfte aus Vertreter:innen der Kapitalsseite. Die paritätische Besetzung führt

allerdings nicht dazu, dass wir als Arbeitnehmer:innen alle Entscheidungen gleichberechtigt mitbestimmen können. Zum Einen müssen sich für eine Mehrheit alle Arbeitnehmer:innen inkl. leitenden Angestellten plus

zum Wohl der Belegschaft, also auch von Dir, einzubringen. Unser Wissen über Arbeitsrealitäten, Stimmung und Sorgen an der Basis kann nur eingebracht werden, wenn wir auch vertreten sind.



mindestens eine oder einer der Kapitalsseite einig sein und zum anderen hat in einer Pattsituation der AR-Vorsitz (Kapitalsseite) ein doppeltes Stimmrecht.

### Hat das Amt für Arbeitnehmer:innen trotzdem Vorteile?

Ja! Für uns Gewerkschafter:innen ist es wichtig, im Aufsichtsrat unsere Ansichten und Erfahrungen

Wir können den Finger in die Wunde legen und vom Vorstand Antworten einfordern, wie z.B. im Sommer zur Personalsituation.

Des Weiteren kommen Pläne und Entscheidungen des Arbeitgebers zuerst im AR an, sind wir gut im Gremium vertreten, können wir uns früh darauf einstellen und Dank unserer breiten Vernetzung im ganzen Lufthansa-Konzern sowie darüber hin-

aus rechtzeitig im Sinne der Kolleg:innen handeln.

### Geht es da etwa auch um Geld?

Ja, es geht sogar um sehr viel Geld! Es ist sogar nahezu unverschämt viel Geld im Vergleich zur anfallenden Arbeit, schließlich werden die Gewinne durch die Belegschaft erwirtschaftet und nicht durch den AR.

Aber: ver.di-AR-Mitglieder müssen gemäß unserer Satzung den größten Teil der Tantiemen abführen. Begünstigte der Abführung sind z.B. die Hans-Böckler-Stiftung sowie die gemeinnützige Gesellschaft zur gesellschaftspolitischen Bildung von ver.di. Dieses System hat mehrere Vorteile, zum Einen wird so Bildung und Forschung für Arbeitnehmer:innen mitfinanziert, zum Anderen wird so aber vor allem, nennen wir das Kind beim Namen, die legale Korruption verhindert. Unsere Kandidat:innen

möchten das Amt antreten, um sich für uns alle einzusetzen, nicht um sich persönlich zu bereichern. Zur Transparenz, dass das Geld wirklich abgeführt wird, werden die Namen der satzungsgemäß abführenden AR-Mitglieder in der ver.di-Mitgliederzeitung "publik" veröffentlicht.

### **Wie kommen wir in HAM auf unsere Kandidat:innen für den Aufsichtsrat?**

In ver.di haben wir, im Gegensatz zu anderen Listen, dazu ein basisdemokratisches Verfahren, welches es im Grunde allen Mitgliedern ermöglicht, für das Amt zu kandidieren. Innerhalb der LHT findet eine Abfrage statt, wer Interesse daran hat. Die Vertrauensleute stellen dann eine Liste mit Kandidat:innen zusammen, diskutieren sie mit den Mitgliedern und stimmen sie auf einer Mitgliederversammlung ab.

### **Wie entsteht die gemeinsame ver.di Liste deutschlandweit?**

So wie im vorherigen Punkt der Prozess für die LHT Hamburg beschrieben ist, verfahren auch die anderen Standorte und Gesellschaften. Nachdem alle Standorte ihre Kandidat:innen abgestimmt haben, werden auch dort Kolleg:innen für eine Nominierungsversammlung gesucht und gewählt. Auf der Nominierungsver-

sammlung wird dann für die bundesweite und gesellschaftsübergreifende Liste eine Reihung unserer Aufsichtsratskandidat:innen gemeinsam erstellt und gewählt. Für diese abgestimmte ver.di Liste sammeln die Vertrauensleute in der Belegschaft dann Unterstützungsunterschriften, damit die Liste zur Wahl zugelassen wird. Anschließend wird die Liste der Kandidat:innen und die Unterschriftenliste beim Wahlvorstand eingereicht.

### **Können wir den Aufsichtsrat direkt wählen?**

Nein, bei der Aufsichtsratswahl wählen wir Mitarbeitenden die Delegierten, die wiederum den Aufsichtsrat auf der Delegiertenversammlung in Seeheim wählen. Als etwas hinkender Vergleich kann hier das etwas bekanntere System der Präsidentschaftswahlen in den USA genannt werden. Dort werden auch in den Bundesstaaten Wahlleute gewählt und diese wählen dann später den Präsidenten.

### **Wer sind die Delegierten zur Konzernaufsichtsratswahl?**

Das sind bei uns auch wieder ver.di Kolleg:innen aus HAM, die sich für dieses Amt zur Verfügung stellen und Lust haben, auf der Delegiertenversammlung in Seeheim

unsere Kandidat:innen zu wählen.

Bei den anderen Standorten läuft es genauso. Hierfür benötigen wir mindestens 50 Stützunterschriften. Die Delegiertenlisten werden dann bei den jeweiligen Betriebswahlvorständen eingereicht. Zur Wahl vor Ort könnt ihr dann also die Delegiertenliste ver.di wählen, um zu erreichen, dass möglichst viele ver.di Delegierte aus der LHT HAM später den AR wählen können.

### **Was bewirke ich mit meiner Wahl?**

Ganz wichtig: Wir können durch die Wahl den gewerkschaftlichen Grundgedanken in den Konzernaufsichtsrat heben und uns dort eine Stimme verleihen. Unseren Kandidat:innen geht es nicht um Geld und Macht. Unsere Kandidat:innen werden durch einen demokratischen Prozess von den Mitgliedern getragen und führen das Aufsichtsratsgeld satzungsgemäß ab.

Durch Deine Wahlbeteiligung zeigst Du dem Arbeitgeber, dass Du eine Meinung hast und Dir nicht alles egal ist.

Mit einer Stimme für ver.di wird außerdem für eine breite Abbildung der Belegschaft gesorgt weil es bei uns, im Gegensatz zu anderen Listen, eben nicht

nur um Partikularinteressen geht, sondern die Interessen aller Beschäftigten vertreten werden, egal ob zum Beispiel Kolleg:innen aus der Technik oder Kolleg:innen an Bord, egal ob Tarif oder AT, nicht nur FRA sondern auch HAM, etc. eben Alle!

### **Wann sind die Delegiertenwahlen?**

Vom 01. bis zum 09. Februar 2023 können wir unsere Delegierten in der LHT Hamburg wählen.

### **Was passiert nach meiner Stimmabgabe in HAM?**

Je mehr Stimmen wir von Euch bei der Wahl erhalten, desto mehr Delegierte entsenden wir im März 2023 nach Seeheim zur eigentlichen Konzernaufsichtsratswahl.

Das ist die Grundlage, um unsere Kandidat:innen für die kommenden 5 Jahre in den Konzernaufsichtsrat zu wählen, damit diese dort eure Themen einbringen, sich für Euch einsetzen und dem Vorstand auf die Finger schauen.

Und natürlich damit möglichst wenig Geld, welches wir gemeinsam erwirtschaftet haben, in den Taschen von einzelnen Egomane, die in erster Linie für sich selbst unterwegs sind, versickert.





## Vertragsdaten

|          |            |      |                                                                                |
|----------|------------|------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Titel    | Vorname    | Name | Ich möchte Mitglied werden ab                                                  |
|          |            |      | 0   1   2   0                                                                  |
| Straße   | Hausnummer |      | Geburtsdatum                                                                   |
|          |            |      |                                                                                |
| Land/PLZ | Wohnort    |      | Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> 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)

Lufthansa Technik AG / Abteilung:

Straße Hausnummer  
Weg beim Jäger 193

PLZ Ort  
22335 Hamburg

Branche  
Luftverkehr

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 Werbegemeinschaft

Mitgliedsnummer

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

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

BIC

IBAN

Ort, Datum und Unterschrift X



### 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 an<sup>1)</sup> und nehme die Datenschutzhinweise zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift X

<sup>1)</sup> nichtzutreffendes bitte streichen