

#15 - September 2023

ZONA

210

powered by ver.di



30 Tage für Alle!

ver.di erreicht Wegfall
der Urlaubsstaffel

Tarifrunde 2024

Es geht los! Alle Infos
zur Tarifrunde

Berichte aus den Räten

Was gibt's in Betriebs-
und Aufsichtsrat?

und vieles mehr!



IMPRESSUM

Redaktion:

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

Redaktionsschluss:
08.09.2023

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

Es ist wieder mal zu lange her, dass Ihr eine aktuelle zone210 erhalten habt, aber hier ist sie nun, druckfrisch und aktuell.

Die vergangenen Wochen und Monate sind prallvoll mit großen Ereignissen gewesen und die freiwilligen Autoren schreiben selbstverständlich in ihrer kostbaren Freizeit die Beiträge, die von Euch bereits erwartet wurden. Es gab mittlerweile sowas wie einen Sommer,

auch wenn er wettertechnisch nicht ganz so doll war, eine Aufsichtsratswahl im Konzern, die abgebrochen und von neuem gestartet werden musste, eine noch andauernde Kampagne zur Forderung nach Auszahlung der Inflationsausgleichs Prämie, endlose Diskussionen um Umziehzeiten, Arbeitszeitkorridore, Kantinenöffnungszeiten und etliche andere Themen.

All das passiert meist ge-

räuschlos im Hintergrund, aber es ist arbeitsintensiv und zeitraubend.

Nun ist die zone210 also fertig und das Redaktionsteam wünscht Euch viel Spaß beim Lesen.

Urlaub & Bildung

“Man lernt nie aus“ - diesen Spruch kennen wir alle, auch die Wahrheit dahinter, dass ein Leben lang dazu gelernt wird.

Dafür gibt es viele Wege. Einen besonderen Anspruch haben wir abhängig Beschäftigten durch den gesetzlichen Bildungsurlaub.

Seit Mitte der 1970er Jahre gibt es die Möglichkeit, sich von der Arbeit bezahlt für Bildungsveranstaltungen freistellen zu lassen. Die BRD hatte sich damals in einer Übereinkunft der International Labour Organisation

(eine Unterorganisation der UN) dazu verpflichtet, die gesetzliche Grundlage eines bezahlten Bildungsurlaubs für politische, gewerkschaftliche oder berufliche Weiterbildung zu schaffen.

Da die Bildungsgesetzgebung in Deutschland in der Hoheit der Länder liegt, gibt es für jedes Bundesland eine eigene Regelung. Wobei Bayern und Sachsen gar kein Bildungsurlaubsgesetz haben und dort entsprechend kein solcher Anspruch existiert.

Hamburg hatte am

01.04.1974 als erstes Bundesland den gesetzlichen Bildungsurlaub eingeführt. Hier stehen für einen Zeitraum von 2 Jahren jeweils 10 Tage zur Verfügung.

Als Voraussetzung muss der Schwerpunkt der Arbeitsverhältnisse in Hamburg liegen und die Beschäftigungsdauer mindestens 6 Monate betragen. Der Zweijahreszeitraum beginnt individuell mit dem auf die Einstellung folgenden 1. Januar und dauert bis zum 31. Dezember des nächsten Jahres (eingestellt 2021 - Zeitraum 2022/2023 usw., eingestellt 2022 -



Foto: Kay Herschelmann

Zeitraum 2023/2024 usw.).

Das Angebot an Bildungsurlauben ist sehr vielseitig. Unsere Gewerkschaft ver.di bietet sehr viele Seminare mit Freistellung über Bildungsurlaub zur gewerkschaftlichen oder politischen Weiterbildung an. Das geht von Themen wie "Erstarken der neuen Rechten" bis hin zum "Wandel der Arbeit".

Etwas Besonderes ist die Reihe "Aktiv in Betrieb und Dienststelle". In diesen Seminaren geht es darum, wie man sich in der Gewerkschaft einbringen und aktiv werden kann. Dabei steht der Austausch über den eigenen Betrieb hinaus im Mittelpunkt, da die Teilnehmenden aus verschiedenen Unternehmen in Hamburg

kommen, z.B. von der Hochbahn, aus den Krankenhäusern, aus dem Hafen und vielen, vielen mehr. Dieser Blick über den Tellerrand und die Diskussion mit den Kolleg:innen ist sehr bereichernd. Diese Seminarreihe wird nur im Landesbezirk Hamburg angeboten.

Ihr seid neugierig geworden? Über die folgenden beiden QR-Codes findet ihr sowohl bundesweite, als auch Hamburger Bildungsangebote.

Selbstverständlich sind alle ver.di Seminare für ver.di Mitglieder kostenlos ;-)

Wenn ihr Unterstützung z.B. bei der Beantragung haben möchtet, schreibt einfach eine Mail an: bildungsurlaub@zone210.de



Das bundesweite Seminarportal der ver.di
bildungsportal.verdi.de

Seminare von ver.di Hamburg
bildung.info-verdi.de



Der neue Aufsichtsrat

Die bisher längste Aufsichtsratswahl bei der Deutschen Lufthansa AG ist nun beendet. Am 28.07. und 29.07.2023 trafen sich die gewählten Delegierten in Seeheim, um den Aufsichtsrat für die nächsten 5 Jahre zu wählen.

Nach dem gerichtlichen Abbruch der Wahl in Frankfurt im Februar (wir haben dazu ausführlich in einem Newsletter berichtet) und dem Abbruch der Wahl bei der LHT Hamburg entschied der Hauptwahlvorstand, aufgrund des fehlerhaften Wahlausschreibens, die gesamte Wahl neu zu starten. Dadurch verschob sich die Wahl um fast 4 Monate.

Bei der Wahl in unserem Betrieb im Juni wählten über 50% der Wähler:innen die ver.di Liste und daher konnten 12 Delegierte unserer Gewerkschaft (von insg. 21 Delegierten der LHT HAM) nach Seeheim fahren.

Allerdings hat die geringe Wahlbeteiligung von gerade einmal 21.6% einen faden Beigeschmack. Aufsichtsratswahlen haben allgemein immer eine geringere Wahl-

nochmal bei allen Wähler:innen bedanken, die der Gewerkschaft ihre Stimme gegeben haben.

Ende Juli war es dann so-

Arbeitnehmer:innen sind 3 durch die Gewerkschaften zu besetzen, 1 Mandat durch die leitenden Angestellten und 6 durch uns Arbeitnehmer:innen aus dem Konzern.

Von diesen 10 Mandaten konnte ver.di nach der Auszählung 4 besetzen. 2 der Gewerkschafts Mandate gingen an Christine Behle (ver.di Bundesvorstand) und Marvin Reschinsky (ver.di Konzernbetreuer Lufthansa Gruppe). Für uns Arbeitnehmer:innen wurden Christian Hirsch (DLH AG Boden FRA) und Klaus Winkler (LHT HAM) gewählt. Wir freuen uns besonders, dass die LHT HAM mit Klaus wieder eine Stimme im Aufsichtsrat des Konzerns hat (siehe dazu auch das Interview mit Klaus auf der nächsten Seite).

In der konstituierenden Sitzung des neuen Aufsichtsrates wurde Christine Behle wieder zur stellvertretenden



beteiligung als z.B. die Betriebsratswahlen und die beginnende Urlaubszeit sowie der Umstand, dass es der zweite Anlauf war, haben sicher auch dazu beigetragen. Vor diesem Hintergrund möchten wir uns auch

weit und die Delegierten kamen zuerst auf der Basis in FRA und dann in Seeheim zusammen, um den neuen Aufsichtsrat für die DLH AG zu wählen.

Von den 10 Mandaten der

Vorsitzenden gewählt, sie ist auch gleichzeitig erneut Mitglied des Präsidiums, ebenso wie Christian Hirsch. Klaus Winkler ist wie bereits in der vergangenen Amtszeit in den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates gewählt worden.

Marvin Reschinsky ist Mitglied in dem neu geschaffenen ESG (Environmental, Social and Governance) Ausschuss.

Wir gratulieren allen Gewählten und wünschen viel Erfolg und eine glückliche Hand für die kommenden Jahre.

Bericht aus dem Aufsichtsrat der DLH AG

Wir haben uns mit Klaus Winkler getroffen und über die aktuellen Themen im Aufsichtsrat des Konzerns gesprochen.

z210: Moin Klaus, auch hier nochmal Glückwunsch zur erneuten Wahl in den Aufsichtsrat. Wir freuen uns, dass wir weiterhin im Aufsichtsrat der DLH AG von dir vertreten werden und wir als LHT und insbesondere Hamburg, eine Stimme dort haben.

Klaus: Vielen Dank, ich freue mich sehr darüber, dass ich wieder unseren Kolleginnen und Kollegen im Aufsichtsrat eine Stimme geben darf. Dabei ist mir wichtig, dass ich zwar den Fokus auf die Belange der Technik habe, aber nicht ausschließlich, sondern auch auf die aller anderen Gesellschaften.

z210: Du bist über unsere Gewerkschaftsliste gewählt worden. Hat das noch weitere Auswirkungen?

Klaus: Ja, so ein Aufsichtsratsmandat wird mit Tantiemen vergütet. Die

ver.di Vertreter:innen führen diese fast komplett an die gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung und an die GPB (ver.di Gewerkschafts-Politische-Bildung) ab und unterstützen damit die Studien rund um die Arbeitswelt und die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, was wiederum den Mitgliedern zu Gute kommt. Außerdem wird man bei Fachthemen für die Arbeit im Aufsichtsrat geschult und unterstützt. Bei der DLH AG bewegen sich die Tantiemen je nach Funktion zwischen 100.000€ und 300.000€ pro Jahr.

z210: Aber nun zum Tagesgeschehen, was sind aktuelle Themen im AR?

Klaus: Das war bis vor kurzem die Übernahme der ITA. Der italienische Markt ist aus Sicht des



Konzernvorstandes, neben dem deutschen als Heimatmarkt, einer der wichtigsten Märkte in Europa. Die Erneuerung der Flugzeugflotte und das neue Kabinensystem „Allegris“ ist ein weiteres aktuelles Thema. Nach wie vor wird der Konzernumbau von einem Aviationkonzern zu einem Airlinekonzern angestrebt, auch das beschäftigt uns kontinuierlich im Aufsichtsrat.

z210: Wie geht der Vorstand vor, was sind seine Ziele?

Klaus: Das primäre Ziel des Vorstandes ist leider schon seit Jahren bekannt; den Umbau vom Aviationkonzern zu einem Air-

linekonzern mit allen bekannten Vor- und Nachteilen zu forcieren.

Obwohl der LHT-Teilverkauf immer wieder durch die Presse geht, ist dies aktuell kein Thema im AR.

z210: Welche Positionen werden von uns (Arbeitnehmer:innenbank) bezogen bzw. vertreten?

Klaus: Zum Teilverkauf sind sich die Arbeitnehmervertreter:innen einig, dass er nicht im Sinne und zum Wohl des Konzerns und schon gar nicht der LHT sein kann. Negative Beispiele gibt es ja schon, wie den damaligen Teilverkauf der LH Systems an IBM, das hat dem Konzern auch nicht genützt. Auch der Wandel vom Aviation zum Airlinekonzern wird überwiegend kritisch gesehen.

z210: Wie kommt ihr zu euren gemeinsamen Positionen, wie arbeitet ihr zusammen?

Klaus: Wir Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter haben vor jeder Aufsichtsratssitzung, in der Regel am Vortag, eine Vorbesprechung. In der Vorbesprechung gehen wir gemeinsam durch die Tagesordnung der Aufsichtsratssitzung, dazu gibt es Berichte aus den Ausschüssen. Hier entwickeln wir nach den Informationen und Diskussionen auch unsere vorwiegend gemeinsame Haltung.

z210: Aufsichtsrat wird man ja nicht mal eben so, hast du dich für diese Aufgabe noch weiter qualifiziert?

Klaus: Ja, das habe ich. Nach meiner Wahl 2018 musste ich mich natürlich erstmal mit dem Amt und der Verantwortung ver-

traut machen. Es ist einigermaßen leicht, gewählt zu werden, aber das Amt eines Aufsichtsrats ist ja kein Lehrberuf. Aber zumindest auf der Arbeitnehmer:innenbank haben wir dadurch die Möglichkeit, etwas Einfluss zu nehmen. Eine meiner Herzensangelegenheiten ist das Thema Nachhaltigkeit. Damit meine ich persönlich nicht nur die ökologische oder ökonomische Nachhaltigkeit, das macht der Konzern schon aus Eigeninteresse, sondern auch die soziale Nachhaltigkeit. Unter sozialer Nachhaltigkeit versteht man, wie das Wort „sozial“ schon vermuten lässt, soziale Belange von Beschäftigten. Hier ein paar Beispiele: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Diversity und Chancengleichheit, Menschen- und Arbeitnehmer:innenrechte und vieles mehr. Außerdem spielt auch das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz eine Rolle. Durch dieses Gesetz werden Unternehmen ab einer bestimmten Größe dazu verpflichtet, die in den §§ 3 bis 10 des Gesetzes festgelegten „mensenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten“ in angemessener Weise zu beachten mit dem Ziel, menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden. Beispiel: Kinder- oder Zwangsarbeit, schädliche Bodenveränderung, Verwehren des Zugangs zu sauberem Trinkwasser uvm.

z210: Vielen Dank für diesen Einblick Klaus!

Alles muss man selber machen

In der vergangenen Tarifrunde haben wir für einen konzernweiten Minimallohn von 13 € pro Stunde gekämpft. Wir wollten einen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn von 12 € durchsetzen und das ist uns auch gelungen. Aber kann man mit diesem Gehalt eine Familie ernähren? Wir bezweifeln das und wissen, wie hart es für unsere Kolleg:innen in den unteren Gehaltsstufen ist, über die Runden zu kommen. Die Statistik bestätigt uns, denn aktuell lebt jedes 5. Kind in Armut (und seine

die Laufzeit unseres Tarifvertrags und wir gehen in die nächste Tarifrunde. Im Herbst werden wir mit euch in die Forderungsaufstellung gehen. Seit der letzten Verhandlungsrunde ist viel passiert. Die Verbraucherpreise sind weiterhin stetig gestiegen. Auch wenn die Inflationsrate etwas gesunken ist und die Strom- und Gaspreise im Vergleich zum Frühjahr gesunken sind, haben sich die Preise auf hohem Niveau eingependelt. Das betrifft nicht zuletzt die Wohnungskosten. Viele von uns haben jetzt schon mit der

zucht in der Pandemie verursacht wurde. Aber es zeigt sich wieder, geschenkt gibt es nichts. Wir müssen unsere Interessen selbst durchsetzen. Das ist gerade im Hinblick auf unsere Tarifrunde eine wichtige Lehre, die wir nicht vergessen sollten.

Achtung, Märchenstunde

Mit unserer Gewerkschaft kämpfen wir für die Sicherung der Reallöhne, aber auch für unseren Anteil am Gewinn des Konzerns. Mit schöner Regelmäßigkeit wird als Begleitmusik

Preisanhebungen bei Nahrungsmitteln über alle Discounter hinweg, wir erfahren Mieterhöhungen anhand Inflationsrate und Mietpreisspiegel, ohne dass auch nur ein Treppengeländer erneuert worden wäre. Die wirkliche Geschichte ist die von der Preis-Lohn-Spirale. Umgekehrt wird ein Schuh draus, deshalb lasst euch keine Märchen erzählen.

Wir sind gefragt

Ob ein ausreichender Mindestlohn, steigende



Eltern auch). Dennoch hat die Mindestlohnkommission mitgeteilt, dass ihrer Ansicht nach ein gesetzlicher Mindestlohn von 12,41 € ab Januar 2024 ausreicht und will auch 2025 den Mindestlohn nur auf 12,81 € erhöhen. Das zeigt uns, dass wir uns doch besser auf unsere eigene Stärke verlassen und in Tarifrunden gemeinsam durchsetzen, was uns für unsere Arbeit zusteht.

Preise fressen Löhne auf

Zum Januar 2024 endet

Nebenkostenabrechnung Nachforderungen bekommen und wir können uns ausrechnen, dass wir mit der Nebenkostenabrechnung im kommenden Jahr bis zu einem Drittel mehr für Heizen und Strom bezahlen werden. Eine Inflationsausgleichsprämie hat der Konzern uns bisher nicht gegönnt, dabei haben eure Postkarten an den Vorstand mehr als deutlich gemacht, wie wichtig sie wäre. Nicht wenige haben ihre schwierige finanzielle Situation anschaulich geschildert, die auch durch Kurzarbeit und Ver-

zu Tarifrunden das Märchen von der Lohn-Preis-Spirale erzählt. Es heißt dann, steigende Löhne seien verantwortlich für steigende Preise. So populär diese Geschichte ist, dieser Zusammenhang ist niemals bewiesen worden. Auch jetzt sehen wir es alle: Wir kämpfen um den Erhalt unserer Reallöhne, um die steigenden Preise noch bezahlen zu können. Die Inflation wird dagegen von denen verursacht, die die Preise festlegen. Wir sehen die Rekordgewinne der Energiekonzerne, wir erleben die exorbitanten

Preise oder Teilhabe am Konzerngewinn für unsere Leistung - nichts läuft von alleine. Deshalb nehmen wir das selbst in die Hand.

Sei auch du dabei, bring dich ein in die Tarifrunde.

Willst du wissen, was du tun kannst, wende dich an unsere ver.di Vertrauensleute.

Kontakt:
vertrauensleute@zone210.de

Endlich: 30 Tage für Alle!

Hier noch etwas Erfreuliches! Die unsägliche Urlaubstage-Staffel ist ab dem 01.01.2024 endlich Geschichte.

Seitens der Geschäftsleitung ist man nach einigen gut gemeinten Hinweisen wohl zu der Erkenntnis gelangt, dass heutzutage 25 Tage Urlaub als Einstieg nicht mehr zeitgemäß sind. Ach was! Als hätten wir das nicht immer schon gesagt, so z.B. auf der Betriebsversammlung

im März 2023. Damals hatte ver.di die Ungerechtigkeit angesprochen, dass der Arbeitgeber den neu Eingestellten mehr Urlaub zugestehen wollte, als alt Eingesessenen. Mittlerweile ist ein wenig Vernunft eingekehrt.

Der Vorschlag zur Gleichbehandlung beim Anspruch auf Urlaubstage konnte von der ver.di Tarifkommission verhandelt werden. Ausgenommen von dieser Regelung sollten im Zuge der

Verhandlungen ausgerechnet die Auszubildenden sein! Was? Ja! Ausgerechnet diese jungen Menschen, die für die Zukunft unseres Unternehmens als sooo wichtig erachtet werden.

Nicht mit uns!

Es wurde nachverhandelt, so wurde letztlich das Angebot auch auf die Azubis ausgeweitet und die 25, 27, etc. Staffelung ist ab dem 01.01.2024 Geschichte.

Alle vollbeschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bekommen zukünftig wieder vom ersten Tag an 30 Tage Urlaub.



Neuigkeiten aus BR und Betrieb

Internetzugang und Verbesserungsvorschläge

Update zum Internetzugang für alle bei der LHT. Leider kommt es immer wieder vor, dass Kolleg:innen ohne betriebliche Internetberechtigung bei betrieblichen Themen und Online Angeboten abgehängt werden. Sei es beim einfachen Jobrelevanten googlen, der recherche zum Jobrad Leasing, zum Family Plus Ticket, zu Informationen für die Dienstreise z.B. beim auswärtigen Amt oder Infos zur ZUP die im Luftsicherheitsgesetz stehen etc.

Kolleg:innen haben so keine oder nur umständlich Möglichkeiten, an diesen Angeboten teilzunehmen. Es scheint so, dass diese Probleme nicht gesehen oder sogar bewusst ignoriert werden, da die Geschäftsleitung ja meistens eine Internetberechtigung hat. Wer jetzt meint: "stimmt", das kann doch nicht sein, da werde ich gleich mal einen Verbesserungsvorschlag einreichen, wird bereits bei dem "my Ideas Portal" ausgebremst. Denn dafür braucht es zurzeit (Redaktionsschluss 08.09.2023)

auch eine Internetberechtigung. Das ist nicht nachvollziehbar und so nicht akzeptabel!

Kantinenversorgung in Nacht- und Wochenendschicht

Während der Corona Pandemie und der damit verbundenen Kurzarbeit wurden die Öffnungszeiten der Kantinen dem Bedarf entsprechend stark eingeschränkt. Leider war der AG seit dem Sommer 2022 nicht bereit, der Aufforderung des Betriebsrats zu folgen und die Öffnungszeiten am Wochenende und für die Nachtschichten wieder anzupassen und ein normales Speisenangebot gemäß der Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) anzubieten.



Auch bei diesem Thema ist es leider nicht möglich, eine einvernehmliche Lösung zu erarbeiten, daher will der Arbeitgeber jetzt alternative Versorgungsangebote, also schlechtere Regelungen als es die KBV vorsieht, in einer Einigungsstelle erwirken.

Ziel und Inhalt der KBV ist eine abgesprochene Bereitstellung von gutem und gesundem Essen zu akzeptablen Preisen, abwechslungsreich und nahrhaft für alle Kolleg:innen in allen Schichten und zu allen Zeiten anzubieten. Da während der Pandemie und auch danach niemand vom Kantinepersonal zur Nachtschicht anwesend war, gab es stattdessen seit Anfang des Jahres 2023 verpacktes Essen aus dem Kühlschrank,

das man an der SB-Kasse bezahlt und es anschließend im Steamer erwärmt hat. Zwischenzeitlich wurde die Einhaltung der "Selbst Bedienung Kantinen" vom Werkschutz beaufsichtigt.

Ist das noch eine Kantine? Ist das der respektable Umgang mit unseren in Schichten arbeitenden Kolleg:innen?

Das ist jedenfalls die Vorstellung des Arbeitgebers und diese Idee wollte er in einer neuen Hamburger Betriebsvereinbarung festschreiben. Jetzt hält der AG an seinem Vorhaben fest und will seine Ideen in der Einigungsstelle erstreiten.

Es sind tatsächlich durch den Wegfall der Wartung und der Überholung deutlich weniger Nachtschichten auf der Hamburger Basis notwendig und es soll auch nicht mehr Personal in der Kantine nachts arbeiten, als es hungrige Lufthanseatzen zu füttern gilt.

Eine Kantineversorgung kostet Geld und es ist notwendig, dass hier das Essen subventioniert und nicht als potenzielle Einsparmöglichkeit benutzt wird.

Warum wurde nicht auf den Vorschlag eingegangen, die betroffenen Kolleg:innen zu befragen, die nachts und regelmäßig am Wochenende arbeiten müssen?

Wie viele Kolleg:innen sind überhaupt betroffen und möchten hier essen gehen?

Welche Öffnungszeiten sind für Frühstück und Mittagessen nachts und am Wochenende sinnvoll bzw. notwendig?

Was für Speisen sollten angeboten werden?

Technisch sollte es in einem High-Tech Unternehmen auch möglich sein, dass das Essen für Nachtschichten und Dienste an Wochenenden und Feiertagen mit beispielsweise der LHG Taste & More App oder per Intranet vorbestellt werden kann. So könnten die benötigten Mengen an Speisen deutlich effizienter zubereitet werden und nur das hierfür benötigte Kantenpersonal braucht eingeplant zu werden. Zudem würde deutlich weniger Essen weggeworfen werden.

Aber es gibt auch Positives zu berichten, die Auswahl und Qualität an gesunden, vegetarischen und veganen Speisen ist deutlich besser geworden. Allerdings schrecken die recht hohen Kantinenpreise doch einige Kolleg:innen vom Konsum dieser leckeren Speisen ab. Wünschenswert wäre es, wenn es zu dem aktuellen Tagesmenü für 3,80 € ein zusätzliches vegetarisches oder veganes Tagesmenü ebenfalls für 3,80 € geben würde.

Es wird enger

Schön ist, dass die Lufthansa Technik monatlich mit neuen Kolleg:innen wächst, das hat allerdings auch Auswirkungen auf die Sozialräume

auf der Basis Hamburg. Neben dem deutlichen Mangel an Spinden, Wertfächern und Umkleieräumen inklusive Duschen, ist auch der Bedarf an Pausenräumen, Teeküchen und Kantinen deutlich gewachsen. Auch wenn nun geplant wird, die restlichen Pausenräume schöner zu gestalten und es kostenlosen Kaffee und Tee gibt, müssen wir deutlich machen, dass hier dringend Nachholbedarf herrscht. Das muss auch bei neu geplanten Gebäuden berücksichtigt werden.

Beispielsweise durch den Bau einer dritten vollwertigen Kantine oder durch die Erweiterung der bestehenden Kantinen. Falls der Vorstand jetzt nicht versteht, was gemeint ist, empfehlen wir mal gegen 12.30 Uhr in der K1 oder K2 essen zu gehen, bitte den Gehörschutz nicht vergessen.

Drehtore

Was ganz unspektakulär und mehr oder weniger geräuschlos bereits vor über einem Jahr umgesetzt wurde, löst mittlerweile zunehmend Diskussionen und Unmutsbekundungen aus.

Am Parkplatz beim Carpool wurden deutlich schmalere Drehtore installiert als die bisherigen. Zu Beginn hat man sich gewundert, als man feststellte, dass der kleine Reisetrolley, die Aktentasche oder der Rucksack nicht mehr bequem durch das Tor mitgenommen werden konnte. Was der Unsinn soll, hat wohl erstmal niemanden bewegt, weil man sich ohnehin keine Erleichterungen erhofft, wenn man Dinge hinterfragt. Vielleicht ist es auch nur der Tatsache geschuldet, dass vorwiegend „Produktive“ dieses Tor benutzen und diese Personengruppe bereits Änderungen einfach hinnimmt. Anders verhielt es sich, als das Dreh-

kreuz am G115 auf dieselbe Dimension schrumpfte und obendrein beim Verlassen des Geländes noch die Freigabe durch den LH-Ausweis nötig machte. Dem Vorgang der Freigabe beim Verlassen des Geländes konnte sehr schnell Einhalt geboten werden. Das ist weder mit der Mitbestimmung vereinbart, noch anderweitig verabredet gewesen, also wurde es wieder rückgängig gemacht. Allerdings ist die Dimension des geschrumpften Tores erstmal geblieben, ebenso die Frage, ob sich zukünftig auch an den Drehkreuzen der Hauptwache so schmal durch das Drehkreuz gezwängt werden muss. Vielleicht steht die Verknappung der Durchgangsbreite auch im direkten Zusammenhang mit den explodierenden Kantinenpreisen, man weiß es nicht. Die Rückfrage bei TTK ergab, dass es sich nicht um böse Absicht handelte, sondern lediglich mit der Verfügbarkeit der bestellten Tore zusammenhängt. Wer es glaubt...



Foto: halsang.com

Die kurzzeitige Ausgangskontrolle soll ein Resultat sein, dass es wohl viele Besucher mit Sammelleidenschaft für die Besucherausweise geben soll, denen man zukünftig wohl gern lediglich am Hauptaussgang das Verlassen gewähren möchte, um die Ausweise zurückzuerhalten. Hierzu

bedarf es allerdings noch einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Weiterhin soll es zukünftig wohl nötig sein, zu jeder Zeit einen ungefähren Überblick über die Anzahl der Menschen zu haben, die sich auf der Werft befinden.

und dann war da noch...

die Frage, warum unsere Betriebsversammlungen jetzt wieder nur live und in Farbe in der Halle stattfinden. Die Antwort ist ziemlich einfach: weil es der Gesetzgeber so vorschreibt.

Sicherlich wäre es mit Absprachen auch möglich, eine Videoübertragung an die Homeoffice Schreibtische zu ermöglichen, aber der Betriebsrat hat sich dagegen entschieden. So eine Versammlung soll nicht nur der Information und Rechenschaft des Betriebsrates dienen, sondern auch den Austausch unter den Kolleg:innen fördern und über alle Abteilungsgrenzen hinweg zu Gesprächen anregen. Es soll eben nicht nebenbei gearbeitet oder gegessen oder die Kinder bei den Schularbeiten beaufsichtigt werden.

Es gibt bei den meisten Betriebsversammlungen auch Rahmenprogramme. Beispielsweise die Präsentation des Lufthansa Sportvereins (LSV) oder Aktionen zur 3000€ Kampagne. So etwas lässt sich nicht auf den Monitor am Schreibtisch projizieren.

Auch wenn die bereitgestellten Stühle unbequem sind (dafür dürft Ihr Euch bei der Geschäftsleitung bedanken), macht Euch bitte die Mühe und nehmt an den Betriebsversammlungen teil.

Kommende BV-Termine:
20. September 2023
13. Dezember 2023

Tarifrunde der Länder

Im Herbst startet die Tarifrunde der Landesbeschäftigten. In Hamburg betrifft das 33.000 Tarifbeschäftigte z.B. die Bezirksämter, nahezu alle Behörden und die Universität. Die Tarifrunde betrifft auch uns, denn wir sind alle auf gute öffentliche Dienste angewiesen. Aber wir alle wissen, dass es diese nur mit guten Leuten gibt und sie brauchen, genau wie wir, gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne.

Wir haben Volkhard Cruse zu den Hintergründen und Planungen gefragt.

z210: Hallo Volkhard, ihr bereitet ja gerade eure Tarifrunde vor. Wir freuen uns, dass du uns einen kleinen Einblick gibst, was bei euch so läuft. Bitte nimm' uns mal mit in deine Dienststelle: Wo arbeitest du und was sind eure Themen?

Volkhard: Moin! Ich arbeite in einem Hamburger Jugendamt südlich der Elbe als Sozialarbeiter. Uns im öffentlichen Dienst bewegt besonders, dass wir im öffentlichen Dienst ausbluten. Die Belastung ist enorm, die Fluktuation hoch und die Bezahlung ungenügend. Wir wollen das so nicht länger hinnehmen und einen vernünftigen Tarifabschluss, um ein gutes Leben in der Stadt zu ermöglichen und den Themen wie Inflation, Fachkräftemangel tatsächlich und nachhaltig begegnen zu können!

z210: Was ist das Besondere im öffentlichen Dienst in

Hamburg? Habt ihr auch, so wie wir, mit Fachkräftemangel und den hohen Lebenshaltungskosten in Hamburg zu kämpfen?

Volkhard: In Hamburg haben wir innerhalb des TV-L eine insgesamt schlecht bezahlte Beschäftigtenstruktur. Während in den Flächenstaaten im TV-L insbesondere übergeordnete Fachbehörden mit oft schon hohen Eingruppierungen arbeiten, fallen die sonst dem TVöD zugeordneten „kommunalen Tätigkeiten“ bei uns in den Bereich des TV-L. Gerade diese Bereiche sind es, die an erster Stelle für die Bürgerinnen und Bürger da sind und die leider häufig schlechter eingruppiert sind. Zur Verdeutlichung: ca. 70% der in Hamburg im öffentlichen Dienst arbeitenden Tarifbeschäftigten werden unterhalb des mittleren Hamburger Einkommens bezahlt. Dazu kommen natürlich besonders hohe Lebenshaltungskosten in einer Großstadt wie Hamburg und zum Fachkräftemangel kommt dann noch Konkurrenzsituation zum Umland hinzu. Im Hamburger öffentlichen Dienst können wir 25% der Stellen nicht besetzen.

z210: Kannst du etwas zum zeitlichen Ablauf der Tarifrunde sagen? Wann stellt ihr die Forderung auf, wann wird verhandelt? Wie bereitet ihr euch darauf vor?

Volkhard: Bis Ende September befinden wir

uns noch in der aktiven Beschäftigtenbefragung. Diese läuft bundesweit für alle im TV-L Bereich. Am 11.10. wird unsere ver.di-Bundestarifkommission auf Grundlage der Befragung unsere Forderungen für die Tarifrunde TV-L beschließen. Von da an geht es Schlag auf Schlag. Der erste Verhandlungstermin ist für den 26.10.2023 angesetzt. Eine Woche später, am 02. und 03.11. geht es weiter. Als dritter Termin ist der 07.108. Dezember angesetzt. Und wie es so schön heißt: Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde. Tatsächlich sind wir bereits seit Anfang des Jahres dabei, uns systematisch zu organisieren, betriebliche Strukturen aufzubauen und verlässliche und vor allem streikbereite Netzwerke zu schließen!

z210: Ihr habt ja unter dem Motto „Wer für Hamburg arbeitet, muss auch in Hamburg leben können“ eine richtige Kampagne gestartet. Kannst du dazu noch etwas sagen?

Volkhard: Sehr gerne! Angesprochen auf diese Thematik hat unser Finanzsenator und Verhandlungsführer Herr Dressel (Anm.d.R.: Dressel ist Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite) uns allen geraten, doch einfach Wohngeld zu beantragen. Ich kenne Kolleg:innen die in Vollzeit für diese Stadt arbeiten, in dieser wohnen und nun Wohngeldbeziehungen müssen. Ein Armutszeugnis für die Stadt.

z210: Meinst du, dass ihr auch streiken werdet?

Volkhard: Absolut! Der November wird heiß und wir werden ordentlich streiken, wenn es nötig wird! Und wenn es am 07.108. Dezember kein Ergebnis gibt, streiken wir motiviert und mit Freude weiter!

z210: Vielen Dank für den Einblick und viel Erfolg bei eurer Tarifrunde, wir werden euch solidarisch unterstützen!



Foto: Taro Tatura

“Immer kommt der 23er zu spät“

Mit dem HVV unterwegs zu sein ist immer ein Abenteuer, gerade wenn man auf die Buslinien angewiesen ist. Doch warum ist das eigentlich so? Wir haben uns mit Kolleg:innen der Hochbahn ausgetauscht und daraus diesen Bericht geschrieben.

Die Hochbahn hat viele Probleme und die meisten davon sind, wie immer, selbst erzeugt. Neben dem allgegenwärtigen Personalmangel gibt es viele weitere Themen in der Ablaufplanung, die immer wieder zu Verspätungen und Ausfällen sorgen.

Ein elementarer Punkt ist die Ablaufplanung der Fahrzeiten. Die Fahrpläne der Busse und Bahnen werden mit immer weniger Ausgleichszeiten geplant. Das heißt, dass die Busfahrer:innen kaum Zeit haben, um Verkehrsbehinderungen auszugleichen. Und Verkehrsbehinderungen gibt es genug in Hamburg durch die unzähligen Baustellen und das immer höhere Verkehrsaufkommen. Dadurch sind die Busse eigentlich schon immer zu spät, da es kaum eine Chance gibt, diese Störungen in den Fahrzeiten auszugleichen. Als Passagiere merken wir das beim Umsteigen, wenn der Übergang aufgrund von wenigen Minuten Verspätung nicht mehr funktioniert. Das liegt nicht an den Fahrer:innen, sondern an der viel zu knappen Kalkulation der Fahrzeiten.

Für die Busfahrer:innen ergibt sich dadurch noch ein größeres Problem. Sie haben inzwischen kaum noch Zeit/Möglichkeiten, den körperlichen Bedürfnissen nachzugehen, ohne weitere Verspätung zu provozieren. Sie müssen abwägen, ob sie schnell aufs

Klo können oder eine weitere Verspätung und damit Unmut bei den Fahrgästen riskieren.

Genauso schwierig wird es, wenn Menschen im Rollstuhl mitfahren wollen. Die Fahrer:innen müssen aussteigen, die Rampe an der Mitteltür absenken und wieder anheben. Diese Zeit wird in der Planung nicht ausreichend berücksichtigt, um den sogenannten Hamburg-Takt zu gewährleisten.

Die Pläne der Hochbahn zu



Foto: Taro Tatura

einem schnelleren ÖPNV werden also zu Lasten der Fahrer:innen und der Fahrgäste durch eine nicht zu schaffende Planung umgesetzt, die nur zu Frustration führt. Damit ist für viele die Wahl des eigenen PKW statt des ÖPNV vorprogrammiert und damit sind wir wieder beim wachsenden Verkehrsaufkommen.

Wichtig ist, dass wir als Fahrgäste für die Fahrer:innen Verständnis haben und unseren Frust nicht an ihnen auslassen. Ein Busfahrer erzählte z.B. folgende

Anekdote: Laut Fahrplan sollte der Bus um 09:10 Uhr fahren, er kam um 09:06 Uhr an und ließ die Leute aus-/einsteigen. Ein Fahrgast beschwerte sich, dass er ja sehr früh dran sei und er den Bus fast verpasst hätte. Der Kollege vom HVV antwortete: “Guter Mann, ich sollte eigentlich um 08:50 Uhr fahren und habe 15 Minuten Verspätung aufgrund der Baustellen. Der 09:10 Uhr Bus wird dann gegen 09:20 Uhr fahren“.

Die Hochbahn hat genauso

nem Subunternehmer, der Fahrer:innen aus dem Ausland einsetzt. Nicht nur, dass diese weit weniger verdienen als die Hochbahner:innen, sie haben zumeist wenig Deutschkenntnisse und kennen sich in der Stadt nicht aus. Das führt natürlich zu weiteren Problemen und einer Verschärfung der Situation.

Ein wirkliches Konzept kann die Hochbahn noch nicht vorlegen, um die Situation aufzulösen und zu entspannen. Unsere Vertrauens-

leute-Kolleg:innen bei der Hochbahn sind allerdings engagiert dabei, für Verbesserung zu sorgen.

Ihre nächste Tarifrunde startet zeitgleich mit unserer im Januar 2024.

Wir unterstützen sie dabei solidarisch.

Lufthansa Tarifrunde Vergütung 2024

Es ist nun offiziell, der Vergütungstarifvertrag ist gekündigt und damit startet die Tarifrunde 2024 für uns Bodenbeschäftigte im DLH Konzern.

Die Konzerntarifkommission hat die Kündigung am 29.08.2023 beschlossen und am 08.09.2023 wurden bei einem Treffen von knapp 100 Kolleginnen und Kollegen aus dem gesamten Konzern in Berlin die nötigen Unterschriften getätigt.

zweite Verhandlungsrunde mit vielen Kolleg:innen aus den verschiedenen Gesellschaften in Hamburg ein starkes Zeichen beim Eintreffen des Vorstandes am Verhandlungsort gesetzt und nachdrücklich ein Angebot eingefordert.

Dieses Angebot war leider nicht tragbar, so dass wir zu weiteren Druckmitteln gegriffen und erfolgreich einen 24h Warnstreik durchgeführt haben.

Stunde durchgesetzt, was zum Beispiel für Kolleg:innen bei der LTLS relevant war.



Dieser Abschluss beinhaltet eine starke soziale Komponente, um die unteren Lohngruppen zu stärken. Über die Laufzeit ergibt sich eine mittlere Lohnsteigerung von ca. 12%, demnach selbst beim Umrechnen auf die geforderten 12 Monate über 9%.

Dieses Ergebnis haben wir gemeinsam und nur Dank eurer starken Beteiligung erreicht.

Denn wenn wir die aktuellen Themen betrachten, stellen wir fest, dass wir nichts geschenkt bekommen.



“Wir können, aber wir wollen nicht...”

Seit dem Frühjahr sind wir unerbittlich dabei, den Vorstand darauf aufmerksam zu machen, dass eine Investition ins Personal dringend notwendig ist. Ein Werkzeug der

Wertschätzung und Anerkennung für die letzten Jahre, in denen wir trotz aller Schwierigkeiten unsere Arbeit erledigt haben (zur Erinnerung: Kurzarbeit, Personalabbau, Schließung der Wartung, Verzicht auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld samt der Zuschläge, Steuernachzahlung durch das Kurzarbeitergeld), wäre die Inflationsausgleichsprämie gewesen. Diese will der Vorstand, wenn überhaupt, im Rahmen der Tarifrunde 2024 auszahlen.

Wir haben aber jetzt mit den steigenden Energie- und Lebenshaltungskosten zu kämpfen und außerdem geht es um eine einmalige Zahlung, die nicht zu Lasten der dauerhaften Tabellenerhöhung gehen soll.

Zusammen mit euch haben wir versucht, den Vorstand von der Dringlichkeit zu überzeugen. Aber die

Unterschriften auf den Bannern, die Postkarten und die Aktionen in den Terminals scheinen dem Vorstand egal zu sein.

Wir Kolleginnen und Kollegen, scheinen dem Vorstand egal zu sein!



Schauen wir nochmal, was bisher passiert ist.

Letztes Jahr haben wir die erste Tarifrunde nach den Krisenverhandlungen geführt. Diese war von Anfang an beteiligungsorientiert und sehr viele von euch haben sich an der Befragung für die Forderungsfindung beteiligt. Aus dieser Befragung wurde die Forderung nach 9,5% bzw. mindestens 350€ mehr Lohn auf die Tabelle bei 12 Monaten Laufzeit abgeleitet.

In der ersten Runde blieb ein Angebot der Lufthansa aus und es wurde auch nicht auf unsere Forderung eingegangen. Daher haben wir für die

Der Druck hat gewirkt und es wurde sich auf das uns bekannte Ergebnis geeinigt.

Hier noch mal zu Erinnerung die Tabellenerhöhungen seit dem 01.07.2022:

01.07.2022 - 200€ Festbetrag auf alle Lohngruppen

01.01.2023 - 2,5% bzw. mindestens 125€ Festbetrag auf alle Lohngruppen

01.07.2023 - 2,5% auf alle Lohngruppen

Für unsere Auszubildenden gab es 180€ mehr Ausbildungsvergütung. Außerdem wurde der LH-Interne Mindestlohn von 13€ pro

Denn trotz eines ausgewiesenen Gewinns von 1.1 Milliarden Euro allein im ersten Halbjahr 2023 sagt der Vorstand in der Verhandlung mit der Tarifkommission

“Wir könnten die 3000€ zahlen, wir wollen es aber nicht“.

Wertschätzung für die eigene Belegschaft sieht anders aus. So eine Haltung verdeutlicht, dass bei Lufthansa offensichtlich nicht nur Flugzeuge,

wollen das auch für den weiteren Verlauf der Auseinandersetzung beibehalten. Das ist ein neuer Weg, den wir gemeinsam bestreiten.

Die Preissteigerung lässt nicht nach, der Druck über die Energiekosten steigt weiter, wir brauchen mehr Geld zum Leben und das können wir uns nur über die Lohnerhöhung holen.

Dabei müssen wir aufpassen und aufmerksam sein, denn der Vorstand wird uns sicher



sondern auch Vorstände abgehoben sind.

Was müssen wir daraus lernen?

Wir werden in den kommenden Tarifverhandlungen definitiv nichts geschenkt bekommen. Daher stecken wir jetzt alle Kraft in die anstehende Vergütungsrunde. Die breite Beteiligung der letzten Tarifrunde wollen wir nicht nur wiederholen, sondern noch deutlich ausbauen und ihr alle seid herzlich eingeladen mitzumachen.

Ab jetzt startet die Befragung zur Forderungsfindung für die Tarifrunde 2024.

Wir haben uns mit Kolleg:innen aus dem gesamten Konzern Anfang September in Berlin getroffen und die Tarifrunde vorbereitet. Für die Forderungsfindung gehen wir in den offenen Dialog mit euch, versuchen so viele Kolleg:innen im persönlichen Gespräch einzubinden wie es geht und

mit den 3000€ ködern wollen, um nachhaltige Tabellenerhöhungen zu verschieben oder abzuschwächen. Es muss uns allen klar sein, dass die Inflationsausgleichsprämie nur zusätzlich zu einer Tabellenerhöhung gezahlt werden sollte. Einmalzahlungen, auch wenn sie Steuer- und Sozialabgabenfrei sind, haben keine nachhaltige Auswirkung auf unsere Lohnentwicklung und die Rente. Kleiner Fun Fact: Im Gesetz zur Inflationsausgleichsprämie steht ganz klar, dass diese nicht als Tarif Ersatz sondern als Zusatzleistung gedacht ist. Und genauso müssen wir sie behandeln.

Eine Tabellenwirksame Lohnerhöhung ab dem 01.01.2024, die unsere gestiegenen Lebenshaltungskosten abdeckt, werden wir nur mit Geschlossenheit erstreiten und erreichen können, denn der Vorstand hat sich durch sein Verhalten in Bezug auf die Inflationsausgleichsprämie bereits positioniert.

Wenn der Vorstand denkt, die Tarifrunde wird ruhig verlaufen, irrt er sich!

Das Auftakttreffen in Berlin hat gezeigt, wir sind wieder ready for mehr Geld und wir werden es uns holen.

Ihr wollt immer informiert sein? Kommt in den WhatsApp Infokanal. Dazu müsst ihr einfach mit dem Handy den QR Code scannen.

Wenn ihr zum Beispiel kein WhatsApp nutzt oder weitere Fragen zur Tarifrunde habt, dann schreibt eine Mail an: tarif@zone210.de



ver.di

