

ZONA

210

powered by ver.di

Aktuelles aus dem BR

Womit beschäftigt sich der Betriebsrat derzeit?

Kranich in olivgrün

Der Bereich Defense und unsere Position dazu

Rückblick Tarifrunde

Was war und wie geht's weiter?

TGL und ver.di

Interview mit Daniel Wollenberg

und vieles mehr!





Aus der Redaktion

Liebe Kolleg:innen,

endlich: die neue Ausgabe der zone210 ist da! Seit der letzten Ausgabe war vor Allem unsere Tarifrunde das allbestimmende Thema aber nun nach 12 Monaten wurde es allerhöchste Zeit.

Ein Jahr ohne zone210 heißt auch: da hat sich ordentlich was angesammelt! Euch erwarten spannende Artikel zu verschiedensten Themen.



IMPRESSUM

Redaktion:

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

Redaktionsschluss:
06.09.2024

Kontakt:

redaktion@zone210.de

V.i.S.d.P.:

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

Coverfoto:

Taro Tatura

Betriebsrat & Politik?

„Das ist hier eine unpolitische Veranstaltung“ war die rügende Aussage des BR-Vorsitzenden auf der letzten Betriebsversammlung. Man möchte hier keine bundespolitischen Themen besprechen, hieß es weiter.

Doch was ist eigentlich passiert?

Auf der Betriebsversammlung am 26. Juni 2024 ist von Seiten der Gewerkschaftssekretärin nach einem Rückblick auf die vergangene Vergütungstarifrunde auch etwa anderthalb Minuten über das Thema Diskriminierung und Demokratie gesprochen worden.

„Für uns spielt es keine Rolle, aus welchem Land jemand kommt. Wenn wir zusammenarbeiten, sind wir Kolleginnen und Kollegen. Parteien, die sich nicht für den einzelnen Menschen interessieren, sondern Menschen pauschal unterstellen, kriminell zu sein oder anders, und nicht zu uns zu passen, schüren damit vor allem Misstrauen.“

Darüber hinaus zitierte die Gewerkschaftssekretärin einen Abgeordneten der AfD, der im Bundestag

sagte, dass gewerkschaftliche Forderungen nach mehr Lohn oder weniger Arbeitszeit, Unsinn seien und den Wohlstand gefährdeten. Sie wies darauf hin, dass diese Position auch eine Ablehnung der vergangenen Lohnrunde darstellt, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen jedoch die grundgesetzliche Aufgabe von Gewerkschaften sei und zu unserer Demokratie gehöre. Sie schloss mit den Worten:

„Bitte achtet aufeinander, lasst euch nicht gegeneinander aufbringen. Lasst uns unsere Demokratie und unsere demokratischen Rechte verteidigen.“

Arbeitgeberseitig gab es Kritik an diesem Beitrag durch den Personalvorstand, Herrn Gloy, der sich an der Verbindung zwischen der Tarifrunde und dem Zitat eines AfD Abgeordneten störte. Doch dieses Missverständnis konnte schnell ausgeräumt werden.

Im Anschluss an den Beitrag der Geschäftsleitung kritisierte der Betriebsratsvorsitzende den Gewerkschaftsbeitrag mit den Worten, er schliesse sich dem

Arbeitgeber an. Nicht inhaltlich sähe er ein Problem, sondern darin, dass der Beitrag auf der Betriebsversammlung gehalten wurde. „Das ist hier eine unpolitische Veranstaltung“ und im Beitrag sei es um allgemeinpolitische Themen gegangen, die nicht auf eine Betriebsversammlung gehörten und die man hier auch in Zukunft nicht haben wolle. Eine Positionierung des Betriebsrats zum Thema Demokratie oder gegen Diskriminierung fand hingegen leider nicht statt.

Arbeitswelt und Politik, gehört das zusammen?

Wo ist nun eigentlich das Problem? Hatte der BR-Vorsitzende recht und sowas gehört nicht auf eine Betriebsversammlung? Hat eine Betriebsversammlung unpolitisch zu sein? Und geht das überhaupt? Kann eine Betriebsversammlung, kann ein Betriebsrat unpolitisch sein?

Rosa Luxemburg sagte mal „Unpolitisch sein heißt politisch sein, ohne es zu merken“ und trifft den Nagel damit auf den Kopf! Natürlich sind weder Betriebsrat noch Gewerk-

schaft dafür da, den Kolleg:innen zu sagen, wen sie zu wählen haben, aber dennoch wäre es falsch zu denken, dass wir hier bei Lufthansa im luftleeren Raum frei von äußeren Einflüssen leben.

„Unpolitisch sein heißt politisch sein, ohne es zu merken“

Rosa Luxemburg

Betreffen Rassismus, Nationalismus und Diskriminierung Beschäftigte etwa nicht, noch dazu in einem international aufgestellten Luftfahrtunternehmen? Sind Positionen von Politikern gegen Tarifforderungen kein Thema in der Arbeitswelt? Soll darüber nicht informiert werden?

Mehr Beispiele gefällig? Die Änderung der gesetzlichen Regelungen zum Kurzarbeitergeld und Rettung der Lufthansa während der Corona Pandemie, der EU-Plan „Fit for 55“, die Luftverkehrssteuer, das aktuelle 49-Punkte Programm der Ampel Regierung inkl. Aufweichung vom Arbeitszeitgesetz, das neue Positionspapier der

FDP-Bundestagsfraktion zur Einschränkung vom Streikrecht oder zum Beispiel die Entscheidung, mehrere A350 für die Luftwaffe anzuschaffen, welche dann bei der LHT in Hamburg ausgebaut wurden.

All das ist Politik! Und der Betriebsrat? Er muss nach dem Betriebsverfassungsgesetz handeln und die Einhaltung anderer Gesetze überwachen. Gesetze, die nicht vom Himmel fallen, sondern menschengemacht sind. Wir halten die Aussage des BR-Vorsitzenden aus vorgenannten Gründen für problematisch und finden es beim konkreten Beispiel auch schade, dass der Betriebsratsvorsitzende die Chance vertan hat, ein klares Bekenntnis des Betriebsrats gegen Diskriminierung vorzutragen. Er hat dies sogar für die Zukunft ausgeschlossen.

Welches Gefühl soll so ein Betriebsrat eigentlich bei Kolleginnen und Kollegen mit Rassismuserfahrung hervorrufen? Und was ist es eigentlich für ein Betriebsrat, der nicht über Gesetzesinitiativen sprechen und auch keinen Einfluss im Sinne der Kolleg:innen nehmen möchte?

JAV Wahl 2024

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist das wichtige Gremium, das die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb vertritt.

Als ver.di unterstützen wir die JAV hier im Betrieb bei ihrer Arbeit oder auch wenn es um Weiterbildung geht.

Der DGB, ver.di und vor allem ver.di Jugend haben ein großes Netzwerk an JAVis aus vielen verschiedenen Betrieben, die sich

austauschen und unterstützen. Zum Beispiel gibt es JAV Konferenzen für die einzelnen Branchen.

Zu dem Aufgabengebiet der JAV gehört alles rund um die Ausbildung z.B. die Unterstützung von Azubis bei Personalgesprächen, die Überwachung der Ausbildungsqualität oder die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bei Themen die die Azubis betreffen.

Dieses Jahr wird wieder

1

Unsere Idealvorstellung eines Betriebsrats ist es jedenfalls nicht.

Die Gewerkschaft hat Rederecht auf Betriebsversammlungen, besonders wenn es sich um Betriebe mit vielen Gewerkschaftsmitgliedern handelt, wie bei der Lufthansa Technik. Die Gewerkschaft spricht über gewerkschaftspolitische Themen. Wer entscheidet, was ein gewerkschaftspolitisches Thema ist? Das tun weder Gerichte noch der Staat oder Parteien. Will dies der Betriebsratsvorsitzende tun? Oder obliegt das nicht vielmehr den Mitgliedern der Gewerkschaft, die mit ihren Beschlüssen Positionen festlegen, die für sie als Beschäftigte Relevanz haben? Wir finden ja!

Wir als Gewerkschaft werden uns dieses Recht



Aktion von ver.di im Rahmen der Nationalen Luftfahrt Konferenz 2023 während der Rede von Bundeskanzler Scholz

jedenfalls nicht nehmen lassen und werden weiter im Sinne der Kolleginnen und Kollegen handeln, informieren, mitdiskutieren und auch Einfluss nehmen. Ob bei Gelegenheiten wie der Nationalen Luftfahrtkonferenz, Demonstrationen, direkten Kontakten im Bundestag oder über die ETF (European Transport Workers' Federation) in Brüssel.

Auch in Betriebs- und Aufsichtsräten werden unsere ver.di Kolleginnen und Kollegen für diesen Kurs eintreten. Demnach lässt sich mit der passenden Schlussfolgerung enden:

Bei BR- und AR-Wahl gilt das gleiche wie bei zum Beispiel Bundestagswahlen: Augen auf beim Kreuzchen machen!

eine neue JAV gewählt. Das genaue Datum wird bald vom Wahlvorstand veröffentlicht.

Was bedeutet das für euch? Ihr könnt wieder eure Kolleginnen und Kollegen zu eurer Vertretung im Betrieb wählen. Und noch besser: ihr könnt euch auch selbst zu dieser Wahl aufstellen lassen!

Wahlberechtigt sind alle Kolleg:innen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet

haben und die, die ihre Berufsausbildung absolvieren (unabhängig vom Alter).

Wählen lassen können sich Kolleg:innen bis zu ihrem vollendeten 25. Lebensjahr sowie unabhängig vom Alter alle Azubis.

Du hast Lust dich gemeinsam mit anderen für deine Kolleg:innen zu engagieren? Dann melde dich kurz unter: jav@zone210.de

TGL Vorsitzender im Interview

In den letzten Monaten hat es viele Gespräche zwischen ver.di und der TGL gegeben, um auszuloten, ob und wie eine gemeinsame Zukunft denkbar wäre. Inzwischen gibt es ein geeintes Eckpunktepapier, welches die TGL Mitglieder auf ihrer kommenden Mitgliederversammlung diskutieren werden.

Die zone210 Redaktion hat sich mit Daniel Wollenberg, dem Vorsitzenden der TGL getroffen und ihn zum aktuellen Stand interviewt.

Z210: Moin Daniel, vielen Dank, dass du Zeit für das Interview mit uns hast. Kurz zu dir, du bist Lufthansa und Vorstandsvorsitzender der Technik Gewerkschaft Luftfahrt (TGL). Was muss man sonst noch über dich wissen? Erzähl doch kurz ein paar Worte über dich.

DW: Erstmal vielen Dank für die Einladung! Ich habe 1994 bei Airbus in Hamburg meine Ausbildung als Fluggerätbauer begonnen und bin 2001 nach meiner Bundeswehrzeit bei der LHT in Berlin gelandet. Von 2008-2018 war ich bei der Condor Berlin und bin seit 2018 wieder bei der LHT. Das Thema Mitbestimmung hat mich schon immer interessiert, bei Airbus war ich JAV-Vorsitzender, bei Condor Berlin später BR-Vorsitzender.

Z210: Wir, also ver.di und TGL haben ja eine, sagen wir turbulente, Vergangenheit was das Verhältnis unserer Organisationen betrifft. Angefangen bei einer klassischen Konkurrenzsituation, sowohl in der Frage wer für Tarifverhandlungen zuständig ist, als auch Konkurrenz bei zum Beispiel Betriebsratswahlen, sowie

verschiedene Standpunkte darüber, welche Art der Gewerkschaft (Massengewerkschaft vs. Spartengewerkschaft) die richtige ist, bis hin zu harten Konflikten mit, sicherlich auf beiden Seiten, sowohl berechtigter, als auch unberechtigter Kritik aneinander. Trotzdem finden nun seit letztem Jahr intensive Gespräche zwischen un-



seren Gewerkschaften statt, magst du uns erzählen was sich geändert hat bzw. wie es dazu gekommen ist?

DW: Das Thema Zusammenarbeit war per se nichts Neues, einige Jahre vorher war das schon einmal im Gespräch, hatte sich dann aber wieder zerschlagen. Ich glaube, das lässt sich auch nicht in drei Sätzen beleuchten. Man kann aber sagen, dass der Urgedanke der TGL, eine fachspezifische Vertretung zu haben, in der damaligen ÖTV nicht möglich war, bzw. als nicht möglich empfunden wurde. Aber die Zeiten ändern sich zum Glück und man muss den Blick nach vorne richten, neue Perspektiven zulassen und Prozesse neu gestalten. Es kam dann innerhalb von ver.di die Idee auf, einen neuen Bereich in ver.di zu gründen. Analog zur Aircrew Alliance (Anm. d. Red.: Sparte innerhalb ver.di für fliegendes Personal), nur für den MRO-Bereich. Also

im Grunde endlich die Möglichkeit, eine eigene Sparte in der Massengewerkschaft zu haben. Hier wurden wir hellhörig und führten erste Gespräche mit Christine Behle und Marvin Reschinsky. Der Kreis wurde dann erweitert und weitere Details besprochen. Das Ganze war auch nicht lautlos und wurde teils sehr emotional disku-

Z210: Seit dem Beginn der Gespräche ist nun einige Zeit vergangen und auch viel passiert. Spontan fällt zum Beispiel die vergangene Tarifrunde ein, wo gerade in Frankfurt Kolleg:innen in sowohl TGL als auch ver.di -Westen gemeinsam Streikposten besetzt haben aber natürlich auch die vielen Verhandlungsrunden zwischen ver.di und der TGL. Wie ist deine Wahrnehmung seitdem und wie ist denn jetzt die aktuelle Lage?

tiert. Am Ende haben die Mitglieder der TGL auf einer Mitgliederversammlung im Dezember 2023 grünes Licht gegeben, diesen Weg weiter zu beleuchten und Verhandlungen dazu zu führen.

Z210: Der Antrag, einen MRO-Bereich innerhalb der bestehenden ver.di Struktur zu bilden, kam sogar hier von uns aus Hamburg, das freut uns jetzt natürlich von dir zu hören, dass wir damit einen Grundstein für die Gespräche legen konnten. Auf eurer Mitgliederversammlung im Dezember 2023 wurden also die Weichen gestellt, um offene Gespräche auf Augenhöhe zu führen. Sind die Verhandlungen im Anschluss denn dementsprechend gelaufen?

DW: Ja. Die Eckpunkte dazu, zum Beispiel zusätzliche Mandate für die TGL in den Lufthansa Tarifkommissionen zu schaffen, sind mittlerweile bekannt und ich persönlich glaube, das ist

eine sehr gute Basis. Es gibt noch offene Punkte, aber der Plan wäre, bei der nächsten TGL Mitgliederversammlung darüber zu entscheiden, ob wir in Zukunft unter das Dach der ver.di kommen. Ich glaube, wir konnten in der Zwischenzeit auch viele Vorurteile abbauen und Gemeinsamkeiten erkennen.

Z210: Könnte man also sagen, wenn es bei den TGL-Mitgliedern eine Mehrheit für diesen Weg gibt, dann ist nichts vorbei, sondern dann geht die Arbeit erst richtig los?

DW: Genau, der Aufbau des neuen Bereiches wird viel Arbeit mit sich bringen. Und dann wird es ein stetiger Prozess, z.B. unsere Interessen auch in der Politik zu platzieren. Die Tarifverträge weiterzuentwickeln, den Fachkräftemangel mit seinen ganzen möglichen Risiken zu beobachten. Es gibt genug Themen.

Wie steht ihr denn eigentlich dazu? Es gibt doch bestimmt auch positive und negative Meinungen dazu.

Wer findet alle Unterschiede zwischen beiden Fotos? Schreibt die Lösung mit dem Betreff "Rätsel16" an: redaktion@zone210.de

erweitern, wäre ein Gewinn für alle.

Z210: Was wünschst du dir für eure Mitgliederversammlung?

DW: Das wir offen für Neues sind, die Möglichkeiten erkennen und aktiv etwas Neues gestalten können. Das wir ordentlich diskutieren können und am Ende einen vernünftigen Beschluss hinkriegen.

Z210: Könnte man also sagen, wenn es bei den TGL-Mitgliedern eine Mehrheit für diesen Weg gibt, dann ist nichts vorbei, sondern dann geht die Arbeit erst richtig los?

DW: Genau, der Aufbau des neuen Bereiches wird viel Arbeit mit sich bringen. Und dann wird es ein stetiger Prozess, z.B. unsere Interessen auch in der Politik zu platzieren. Die Tarifverträge weiterzuentwickeln, den Fachkräftemangel mit seinen ganzen möglichen Risiken zu beobachten. Es gibt genug Themen.

Wie steht ihr denn eigentlich dazu? Es gibt doch bestimmt auch positive und negative Meinungen dazu.

Z210: Klar, auch ver.di-seitig gibt es verschiedene Einschätzungen zur TGL als Organisation oder auch den Verhandlungen zwischen euch und uns, aber ich denke, es ist ähnlich wie du es vorhin auch schon sagtest: In den letzten Monaten wurden Gemeinsamkeiten klarer und Vorurteile wurden abgebaut. Unsere lange Vorgeschichte von Konkurrenz und Konflikten hat natürlich hier und da auch zu persönlichen Befindlichkeiten geführt, aber auch hier haben wir das Gefühl, dass wir viele in der Vergangenheit entstandene Gräben zuschütten konnten. Und zum Schluss sei hier erwähnt, dass das von dir erwähnte Eckpunktepapier ja Dinge beinhaltet, wie beispielsweise die Mandate für die Tarifkommission, die bereits von den ver.di Mitgliedern in den zuständigen Gremien beschlossen wurden.

DW: Ich habe letztes ein schönes Zitat gelesen, was zu vielen Dingen passt: Tradition ist wie eine Laterne, manche halten sich daran fest, anderen leuchtet sie den Weg. Gerade wir in der Wartung müssen immer dazu lernen, uns neue Verfahren aneignen, warum

also nicht auch jetzt hier mal einen neuen Weg einschlagen?

Z210: Das ist doch ein gutes Schlusswort! Daniel, vielen Dank für deine Zeit.

Wir wünschen euch eine gute und konstruktive Mitgliederversammlung mit

spannenden Diskussionen und freuen uns, insofern eure Mitglieder diesen Weg gehen wollen, auf unsere zukünftige gemeinsame Arbeit.

Z210: Das ist doch ein gutes Schlusswort! Daniel, vielen Dank für deine Zeit.

Wir wünschen euch eine gute und konstruktive Mitgliederversammlung mit



Katharina Horn (ver.di) gemeinsam mit Frank Geschke (TGL) vorm Lufthansa Aviation Center beim Warnstreik in FRA

Bilderrätsel



Wer findet alle Unterschiede zwischen beiden Fotos?

Schreibt die Lösung mit dem Betreff "Rätsel16" an: redaktion@zone210.de



VSA Verlag sowie eine praktische Laptoptasche mit Rucksackfunktion von Fairbags.

Viel Glück!



Aktuelles aus dem Betriebsrat

WM4 Nachteilsausgleich

2017 wurde die Flugzeugüberholung WM4 in Hamburg geschlossen und die Kolleg:innen haben neue Tätigkeiten in der LHT bekommen. Üblicherweise werden die dadurch resultierenden Nachteile im sogenannten Sozialplan geregelt.

Siehe: Ausgaben 1,3 und 4 dieser Zeitung unter www.zone210.de/archiv/1-2017

Seit über 7 Jahren erkennt LHT, im Gegensatz zum Arbeitsgericht, keinen Nachteil an und hat keinen Sozialplan unterschrieben. Konkret geht es um Kolleg:innen, die von WM4 zu WT versetzt wurden. Das Thema dreht nun seit mehreren Jahren diverse Runden durch die Einigungsstelle und die arbeitsgerichtlichen Instanzen. Unter anderem aufgrund der Tatsache, dass die gefällten Sprüche der Einigungsstelle stets vom Landesarbeitsgericht kassiert wurden, hat der Betriebsrat den Verdacht der Befangenheit des Einigungsstellenvorsitzenden.

Im Sommer 2024 gab es nun Neuigkeiten: Es gab ein Angebot der Geschäftsleitung, um das Thema zu beenden. Es sollte abseits der Einigungsstelle ein pauschaler, niedrig-vierstelliger Betrag an (einige) Betroffene ausgezahlt werden. Die Ver-

einbarung sollte des Weiteren einen "Maulkorb" für den Betriebsrat beinhalten, damit das Thema nicht weiter in der Betriebsöffentlichkeit besprochen wird. Scheinbar ist dem Arbeitgeber klar, dass hier Nachteile entstanden sind, aber anstatt das im Sozialplan zu regeln, wird auf Zeit gespielt.

Wir als ver.di Betriebsratsfraktion vertreten weiterhin die Interessen der betroffenen WM4 Kolleg:innen und haben deshalb mit Betroffenen gesprochen und sie gefragt, ob der BR dieses Angebot annehmen soll oder ob wir weiter in der Einigungsstelle kämpfen sollen.

Das Votum der befragten Kolleg:innen war trotz der kommunizierten Risiken einstimmig gegen das Angebot der Geschäftsleitung. Ein wichtiger Punkt ist zum Beispiel die Forderung, dass die entstandenen Nachteile individuell betrachtet und ausgeglichen werden und nicht pauschal. Wir haben im Anschluss dem Betriebsrat vorgeschlagen, die Betroffenen offiziell zu befragen und nach anfänglicher Ablehnung durch die anderen Fraktionen sind wir optimistisch, dass diesem Vorschlag nun gefolgt wird.

Es wäre interessant zu erfahren, was dieser bis jetzt sieben Jahre andauernde

Konflikt mittlerweile durch Gerichtsverfahren sowie zum Beispiel die Arbeitszeit der Geschäftsleitung gekostet hat. Wäre dieses Geld nicht bei den Betroffenen besser aufgehoben? Ist das noch Verhältnismäßig? Wir als ver.di im BR folgen dem Wunsch der Kolleg:innen und fordern die LHT nach wie vor auf, einen fairen Sozialplan mit dem BR zu vereinbaren!

Betriebsversammlung

Auch beim Thema Betriebsversammlung, die eigentlich vom BR beschlossen wird, mischen die Juristen der Grundsatzabteilung mit. Die Bereitstellung einer Leinwand wird einfach abgelehnt und die Anzahl der Bestuhlung wird reduziert. Auch haben wir den Arbeitgeber bereits mehrfach aufgefordert, für die neuen Kolleginnen und Kollegen in Rahlstedt die Teilnahme in Präsenz an der Betriebsversammlung zu ermöglichen. Konkret setzt sich der BR derzeit für bessere (nicht zusammenbrechende) Stühle ein. Im Berufsbildungsausschuss wurde darauf hingewiesen, die Termine der Betriebsversammlung auch in der Lehrgangsplanung zu berücksichtigen.

Pausenräume

In den BR Ausschüssen SoZA (Sozial Ausschuss) und ABA

(Arbeitssicherheits- und Bauausschuss) wurde vom Arbeitgeber vorgestellt, dass alle Pausenräume auf der Hamburger Basis bis 2029 modernisiert werden sollen.

Dieses Investment in die doch in die Jahre gekommenen Sozialräume begrüßen wir. Doch als es Nachfragen zur reduzierten Ausstattung gab und der BR unter anderem auch Fragen zur Zuteilung (wie viele Personen nutzen welche Pausenräume) gestellt hat, wurde gedroht, das Projekt umgehend einzustellen. Im August wurde den Umbauplänen des Arbeitgebers im ABA und SoZA nun zugestimmt. Auch die Antworten auf die berechtigten Fragen des BR wurden übermittelt, allerdings sind diese nicht durchgehend zufriedenstellend (z.B. kein Umbau der Azubi-Pausenräume). Der BR wird den Umbau der ersten Pausenräume begleiten. Wenn es zu Problemen kommt oder ihr Fragen habt (z.B. fehlende Ausstattung), dann sprecht uns gern an, damit wir die Themen platzieren können.

Kantinen

Der Arbeitgeber plant, nachdem die Kantine 2 bereits am Wochenende und für die Nachtschicht keine frisch gekochten Speisen mehr anbietet und das bezu-

schusste Kantinen Tagesmenü auf 4,13€ konzernweit erhöht wurde, dass die Essensversorgung im Engine Ausbildungszentrum in Rahlstedt komplett eingestellt werden soll und dass die Öffnungszeiten im Bistro West (G. 461 Dock 10/11) weiter eingeschränkt werden sollen. Gleichzeitig soll das Angebot für Selbstbedienungskassen und Essen zum Aufwärmen erweitert werden. Obwohl bisher erkennbar ist, dass diese Angebote von den Kolleginnen und Kollegen nicht gut angenommen werden, hält der Arbeitgeber daran fest.

Auch bei den fünf bezuschussten Lebensmitteln, bei denen der Hamburger Betriebsrat mitbestimmen darf (Franzbrötchen, Mettbrötchen, Wiener Würstchen, gekochtes Ei und Fleischsalatbrötchen), plant der Arbeitgeber die Preise deutlich zu erhöhen und drohte gleich zu Verhandlungsauftritt mit der Einigungsstelle im Falle einer nicht-Zustimmung. Wir haben den Arbeitgeber nun aufgefordert, die geplanten Erhöhungen erst einmal zu erklären und seine Einkaufspreise offenzulegen. Als ver.di Fraktion im BR haben wir bereits mehrfach eine Kantine 3 für die Basis HAM gefordert und werden weiter alles uns Mögliche versuchen, um Verschlechterungen zu verhindern und Verbesserungen zu erreichen.

Diversität

Seit vielen Jahren werden Stellenausschreibungen nicht mehr nur für männliche oder weibliche Bewerber:innen ausgeschrieben, sondern das „d“ für divers hat Einzug in die Ausschreibungen gefunden.

Die Realität abzubilden begrüßen wir und es ist soweit auch nichts

Ungewöhnliches, sondern längst gängige Praxis. Wenn sich ein so großer Konzern wie Lufthansa mittlerweile am CSD beteiligt und mit Diversität wirbt, begrüßen wir das auch. Wenn dies allerdings echte Überzeugung und nicht nur Marketing sein soll, könnte man zumindest davon ausgehen, dass die Grundvoraussetzungen, um non-binäre oder intergeschlechtliche Kolleg:innen zu beschäftigen, gegeben sind. Konkret bedeutet das beispielsweise die Bereitstellung entsprechender Umkleidekabinen und Toiletten.

Dem ist jedoch bisher nicht so. Wer auf der Werft in Hamburg eine Toilette benötigt, muss in den meisten Fällen entweder die Herren oder die Damentoilette aufsuchen. Das ist nicht akzeptabel, so viel steht fest. Wenn oben drein noch Vorgesetzte sich autorisiert fühlen, ihren Mitarbeiter:innen die Art der Toilette vorgeben zu müssen, ist spätestens ein Punkt erreicht, wo dringender Handlungsbedarf besteht. Diskriminierung oder Maßregelung sind für uns nicht hinnehmbar.

Nach mehreren Anläufen des Betriebsrats wurden inzwischen zumindest die barrierefreien Toiletten auf der Basis, die ohnehin nicht geschlechtsspezifisch vorhanden sind, mit zusätzlichen Schildern als Unisex-Toiletten ausgewiesen.

Dies kann nur ein erster Schritt sein, denn auch Umkleide- und Duschräume müssen zukünftig dementsprechend zur Verfügung gestellt werden. Wir fordern den Arbeitgeber auf, gerade bei der Erstellung der neuen Gebäude mit einem gewissen Maß an Weitsicht zu planen, um zukünftig besser aufgestellt zu sein. Einmal im Jahr die Regenbogenfahne

am Haupteingang zu hissen ist eben nicht alles, wenn man sich kein Pinkwashing vorwerfen lassen möchte.

Hitze & Arbeit

Endlich wieder Sommer, endlich wieder warme Temperaturen. Allerdings kann es auch schnell zu warm werden, besonders in unseren Werkstätten und Hallen.

Um das Arbeiten bei höheren Temperaturen erträglich zu machen, gibt es gemäß der Arbeitsstätten Schutzrichtlinie ASR A3.5 etliche Vorkehrungen, die ein Arbeitgeber treffen kann und teilweise auch muss. Das geht los bei der Versorgung mit Getränken (z.B. unsere Wasserspender) bis hin zu Klimaanlage. Nun können wir nicht jedes Gebäude klimatisieren. Es gibt besondere Bereiche, die das erfordern (z.B. die Messkabinen, die ERI und R&S Werkstätten), aber flächendeckend ist das schon allein wegen der Energiekosten keine Option. Es gibt aber auch andere Möglichkeiten, z.B. eine intelligente Steuerung der Gebäudebelüftung, die besonders nachts die kühle Luft ins Gebäude bringt und tagsüber weniger warme Luft fördert oder auch bauliche Maßnahmen bezüglich Dämmung und Sonnenschutz.

In besonderen Ausnahmefällen kann von dem regulären Arbeitsbeginn abgewichen werden. Das wird vor allem in einigen wenigen ACS Werkstätten praktiziert, in denen dann ab 04:00 Uhr der Arbeitsbeginn möglich ist und damit der Feierabend bei 12:15 Uhr liegt, womit die Nachmittagshitze in der Werkstatt umgangen werden soll. Diese Möglichkeit war mal als einmaliger Prozess während einer lang anhal-

tenden Hitzewelle gedacht. Inzwischen landen beim Betriebsrat aber schon für jeden Tag mit einer Prognose über 26°C Tageshöchsttemperatur die Anfragen nach einem verfrühten Beginn, was nicht mehr im Verhältnis zu der eigentlichen Intention steht.

Der Betriebsrat hat in weiser Voraussicht bereits vor dem Sommer beim Arbeitgeber nach einer Absprache für den Umgang mit dem Thema angefragt, aber leider keine Antwort erhalten. Erst Mitte August, nachdem etliche Anfragen abgelehnt wurden, kam es zu ersten Gesprächen. Dabei waren sich alle einig, die nächsten Monate für die Findung einer verbindlichen Regelung zu nutzen, um für den nächsten Sommer vorbereitet zu sein. Das soll auch den Führungskräften vor Ort helfen, mit diesen Anfragen umzugehen und auch zu wissen, wann es überhaupt Sinn macht, diesen verfrühten Beginn, der außerhalb des Gleitschicht Fensters und sogar noch im Bereich der Nachzuschläge liegt, beim Betriebsrat zu beantragen.

Eins sollte uns klar sein: Diese Abweichung aus dem Gleitschicht Fenster stellt eine Ausnahme und nicht die Regel dar. Vorher gibt es noch deutlich mehr Maßnahmen, die ergriffen werden können. Vor allem wird dadurch die Problemlösung auf die einzelnen Kolleg:innen abgewälzt. Wir sollten den Arbeitgeber nicht aus der Verantwortung lassen, zum Beispiel bauliche Maßnahmen zu ergreifen. Diese würden dann auch Kolleg:innen in der Spätschicht helfen oder denen, die aufgrund fehlender ÖPNV Verbindung gar nicht um 04:00 Uhr anfangen können.



Olivgrüner Kranich

Flugzeuge der Luftwaffe landeten schon oft in Hamburg und rollten auf unsere Basis. Gerade die Flugbereitschaft des Bundesministeriums der Verteidigung mit ihrer Flotte der Regierungsfieger verbindet eine jahrzehntelange Partnerschaft mit Lufthansa Technik. Ob Completion oder Wartung, sowohl „Weiße Flotte“ als auch z.B. MRTTs sind kein ungewohntes Bild in unseren Docks, trotzdem wurde nun der Bereich Lufthansa Technik Defense gebildet, was hat sich geändert?

Geändert hat sich einiges, einerseits ist es das politische Umfeld, „der Markt“ und damit die Aussicht auf potentielles Geschäft und andererseits die Entscheidung der LHT-Geschäftsleitung, welche Art Fluggerät in unserem Portfolio sind. Frühere Projekte

militärischer Kunden waren einerseits im Grunde zivile Muster, also ein A310 ist ein A310, auch wenn Luftwaffe draufsteht, und andererseits war früher eine klare Trennlinie, dass dies alles keine waffentragenden Systeme waren. In jetzt geplanten Projekten geht es sowohl um für LHT neue, nicht zivile Muster, als auch um waffentragende Systeme. Die noch junge Defense Sparte hat inzwischen einen eigenen Internetauftritt und ein eigenes olivgrünes Corporate Design, tritt auf Rüstungsmessen auf und versucht LHT als wahrnehmbaren Player an diesem Markt zu etablieren.

Derzeit gibt es verschiedene Projekte, die entweder bereits gewonnen sind oder um die sich die LHT am Markt bemüht. In mehreren Fällen handelt es sich auch um Partnerschaften in

Industrieteams mit anderen Firmen, bei denen teilweise noch nicht klar ist, welche Arbeitspakete am Ende bei LHT landen.

Natürlich, machen wir uns nichts vor, geht es bei diesem Geschäft für privatwirtschaftliche Unternehmen weder um Landesverteidigung noch darum, dass unseren Lackierer:innen die weiße Farbe ausgegangen ist, aber vom Grün noch viel im Schrank steht, es geht um ökonomische Interessen. Erinnern wir uns exemplarisch an den Kurs der Rheinmetall Aktie nach dem Tag des russischen Angriffs auf die Ukraine – offensichtlich sind Waffen und Krieg ein recht einträgliches Geschäft, an welchem nun auch Lufthansa partizipieren möchte. Viele der anstehenden Projekte werden durch das „100

Milliarden Sondervermögen“ finanziert bzw. wurden Beschaffungsentscheidungen durch die ausgerufenen „Zeitenwende“ beschleunigt.

Wie steht ver.di dazu?

Gute Frage! Die Gewerkschaft ist die Summe ihrer Mitglieder und dementsprechend sollte auch unsere Meinungsbildung stattfinden. Spoileralarm: Genau das planen wir derzeit! Im nächsten Abschnitt findet ihr die Infos, wie wir eure Meinungen einholen wollen, um auch für die ver.di Vertrauensleute und die Betriebsratsfraktion klarere und demokratisch legitimierte Positionen im Sinne der Belegschaft entwickeln zu können. Davon abgesehen gibt es trotzdem gewisse Werte und eine grundsätzliche Ausrichtung von

ver.di aus Satzung und Grundsatzklärung sowie viele bereits durch Mitglieder gefasste und bindende Beschlüsse. Hierauf möchten wir an dieser Stelle etwas näher eingehen.

Wir wollen eine gerechte Weltordnung, in der alle Menschen gute Arbeit, Bildung und menschenwürdige Lebensbedingungen verwirklichen können.

Unsere Gewerkschaft ist nach ihren Grundsätzen antimilitaristisch und lehnt Krieg als Mittel der Politik entschieden ab.

ver.di organisiert viele Zivilbeschäftigte bei der Bundeswehr und auch Soldatinnen und Soldaten und tritt für eine Bundeswehr ein, die eine demokratisch kontrollierte Parlamentsarmee bleibt. Auch hält ver.di die Privatisierung öffentlicher Aufgaben, wie es sie auch gerade im zivilen Bereich der Bundeswehr gab, für ein-

en Fehler und ist der Überzeugung, dass Verteidigung in öffentliche Hand gehört.

So bedrohlich die aktuellen Kriege und gewaltsamen Konflikte dieser Welt auch sind, Auf- und Hochrüstung darf nicht die daraus resultierende Schlussfolgerung sein. Auch das Sondervermögen von 100 Milliarden für die Bundeswehr wird von ver.di abgelehnt, denn wir brauchen doch eigentlich ein Sondervermögen für z.B. Schulen, Gesundheitsversorgung, Kindergärten oder eine sichere Rente. ver.di lehnt auch die Erfüllung des Zwei-Prozent-Ziels der NATO ab, da damit Militärausgaben an konjunkturelle Schwankungen gekoppelt werden und das wohl kaum eine vernunftgeleitete Orientierungsgröße für die Ausstattung der Bundeswehr sein kann.

ver.di setzt sich für die weltweite Ächtung nuklearer Waffen ein und lehnt die

nukleare Teilhabe und in Konsequenz daraus auch die Beschaffung der F-35 ab.

Lasst uns diskutieren!

Nun wurde genug von ver.di geschrieben, was sagen die Kolleginnen und Kollegen?

Sowohl Beiträge und Fragen auf Betriebsversammlungen als auch zum Beispiel Kommentare unter eBase Artikeln zur Thematik zeigen klar, dass der vertiefte Einstieg ins Rüstungsgeschäft ein emotional und breit diskutiertes Thema ist. Dabei gibt es viele Facetten von klarer Ablehnung aus pazifistischer Überzeugung bis Vorfreude aus technischem Interesse an zum Beispiel Hubschraubern über diverse politische Einschätzungen, ob die aktuellen Rüstungsausgaben der Bundesrepublik gut oder schlecht sind, bis zu Überlegungen zu kündigen, weil man sich bewusst bei einer zivilen Firma beworben

hatte und nun die Arbeit an Rüstungsprojekten droht.

Wir möchten dem offensichtlichen Diskussionsbedürfnis einen Raum geben und dazu eine oder mehrere Veranstaltungen anbieten. Dabei soll es auch die Möglichkeit geben, konkret mitzubestimmen, welches die Knackpunkte sind, für die wir uns als Gewerkschaft aber auch in Betriebs- und Aufsichtsrat einsetzen sollen.

Um genauer Planen zu können wie viele Termine und in welchem Rahmen wir so etwas anbieten sollen, bitten wir um eine kurze Info, dass Interesse besteht, an:

redaktion@zone210.de

In den Kästen unten sind einige der derzeitigen Projekte mit jeweiligen Infos aufgeführt. Diese Auswahl ist nicht abschließend.

Boeing CH-47F Chinook

Für das Projekt Schwerer Transporthubschrauber (STH) wird die Bundeswehr 60 Hubschrauber des Typs Boeing CH-47F beschaffen. Der STH wird die derzeit mit der CH-53G abgedeckten Aufgaben übernehmen.

LHT ist Teil des „Chinook Deutschland Teams“ und möchte in den kommenden Jahrzehnten die Einsatzverfügbarkeit der deutschen CH-47-Flotte gewährleisten. Ab Mitte 2025 beabsichtigt Boeing den Großteil der deutschen Unternehmen des Industrieteams offiziell zu beauftragen und Ende 2025 soll der Hauptvertrag zwischen Bund und Boeing geschlossen werden. Bis dahin ist noch offen, welche Arbeitspakete die LHT für sich gewinnen kann.



Foto: Taro Tatura

Lockheed Martin F-35A Lightning II

Mit Außerdienststellung des Waffensystems Panavia Tornado bei der deutschen Luftwaffe wird das Mehrzweckkampfflugzeug der fünften Generation vor allem die Dauereinsatzaufgabe der nuklearen Teilhabe übernehmen. Dies ist auch der durch die Bundesregierung kommunizierte Hauptgrund zur Beschaffung dieses Musters. Heißt: Im Fall der Fälle würden die Jets Atomwaffen tragen.

Auch bei der Nachfolge des Tornados möchte Lufthansa mitmischen: LHT ist Teil des Industriekonsortiums „F-35 Team Germany“. Während Rheinmetall zum Beispiel in Weeze in die Fertigung von Rumpfmittelteilen einsteigen wird, ist die Rolle der LHT noch nicht zu 100% klar. Auf der Farnborough International Airshow 2024 unterzeichneten LHT und Lockheed Martin eine Absichtserklärung zur engeren Zusammenarbeit. Gemäß der gemeinsamen Mitteilung soll es darin um die Kooperation bei „globalen Instandhaltungs- und Logistikdienstleistungen“ gehen.



Foto: Lockheed Martin / Jonathan Case

Elbit Hermes 900 Starliner

Das Projekt ist für Lufthansa Technik das erste mit einer militärischen Drohne. Es handelt sich um eine Kooperation mit dem Hersteller Elbit, mit der man gemeinsam als Anbieter auftreten möchte. Lufthansa Technik würde, laut LHT-Sprecher gegenüber Reuters, für die Wartung und die Ausbildung des Personals verantwortlich sein, während Elbit für die Produktion der Drohnen zuständig sein wird.



Foto: RONITE, CC BY-SA 4.0

Boeing P-8A Poseidon

Der auf der 737 NG basierende Seefernaufklärer und U-Boot Jäger (letzterer etwas martialischer klingender Teil der Aufgabenbezeichnung wird gerne weggelassen) soll ab 2025 die P-3 Orion der deutschen Marine ersetzen.

LHT bildet gemeinsam mit der Elektroniksystem- und Logistik GmbH das deutsche Boeing Industrieteam, welches dann zum Beispiel für Wartung und Schulung zuständig ist. Die ersten 737 NG Trainings (Lehrgang fürs Grundmuster, Differenzschulung auf P-8 folgt im Nachgang) für Techniker der Marine wurden bereits durch die LTT durchgeführt. Abseits der deutschen Marine hat LHT zum Beispiel einen TCS Vertrag (Total Component Support) für die P-8 der Royal New Zealand Air Force.



Foto: Jan Brandes / Lufthansa Technik AG

Rückblick & Ausblick Lufthansa Tarifrunde Vergütung 2024

Wo kommen wir her?

Anfang dieses Jahres haben wir zusammen unsere Lohnrunde mit einem sehr guten Ergebnis abgeschlossen.

Durch den neuen Kurs mit einer großflächigen Einbindung durch die Tarifbotschafter:innen, die Info-Kanäle, die offene Ansprache und nicht zuletzt auch durch diverse Streiktage, konnten wir gemeinsam den Vorstand überzeugen, dass es dringend notwendig ist, in das Personal, in uns, zu investieren.

Das hat unser Vorstand immer noch nicht verkraftet, wie wir es in den Veröffentlichungen in eBase zur wirtschaftlichen Lage lesen können. Es wird immer noch darauf hingewiesen, dass allein die Streiktage zu einem so massiven Gewinneinbruch geführt haben (komisch ist, dass das fast immer im ersten Quartal passiert, wenn man sich mal die

letzten Jahre anschaut und das ganz ohne Streik). Leider versteht unser Vorstand immer noch nicht, dass eine Investition in das Personal immer ein Gewinn ist und zu mehr Erfolg für das Unternehmen führt.

Allerdings war das Einhalten des Parkverbotes auf den Parkplätzen wichtiger, als eine vernünftige Lösung, denn unsere Streiks sind immer die Antwort auf das Verhalten des Arbeitgebers in den Verhandlungen. Dazu haben wir in den Rückkopplungsrunden immer wieder informiert und gemeinsam besprochen, wie wir weitermachen.

Letztendlich zählt aber das Ergebnis und das wurde bei einer Beteiligung von 2/3 der Mitglieder mit ca. 95% angenommen.

Wie geht es weiter?

Nun stehen wir in den Startlöchern für die Verhandlungen um die Vergütungsstruktur. Diese wird deutlich umfangreicher als eine herkömmliche

Lohnrunde, da sämtliche Tätigkeiten im Unternehmen erfasst und bewertet werden müssen. Dafür werden wir den offenen Weg fortsetzen und versuchen alle Kolleg:innen, losgelöst ob in der Gewerkschaft oder nicht, zu befragen und auch entsprechend offen kommunizieren. Dabei werden die Abstände wahrscheinlich länger aufgrund der Komplexität, als wir es Anfang des Jahres in der Tarifrunde erlebt haben.

Die Befragung wird ca. Ende September starten, damit wir uns darüber klar werden, in welche Richtung wir uns bewegen müssen.

Doch um was geht es eigentlich genau?

In der Vergütungsstruktur (genannt TVVS - Tarifvertrag Vergütungsstruktur) ist geregelt, welche Tätigkeit, welche Verantwortung, welche Qualifikation in welcher Lohngruppe einsortiert ist. Zum Beispiel, dass ein Spezialfacharbeiter 1 oder ein Engine Mechanic in der Lohngruppe 2C eingruppiert ist und ein Sachbearbeiter 5 bzw. die Vorleute in der Lohngruppe 3E.

Dieses System ist über 20 Jahre alt und wurde immer wieder angepasst, zuletzt im Herbst 2023 mit der Umgruppierung der Vorleute in die 3E und diversen Zulagen.

Jetzt bedarf es einer generellen Überarbeitung oder gar Neugestaltung von dieser Struktur, da sich in den letzten Jahren die Anforderungen an unsere Arbeit massiv geändert haben. Neue Prozesse und Verantwortungen sind dazu gekommen, die Komplexität ist gestiegen und Aufgaben haben sich verschoben. All das muss nun bewertet werden, um eine Struktur zu schaffen, die für alle tragbar ist und bei der alle Besonderheiten abgedeckt werden.

Dazu muss diese Struktur so ausgerichtet sein, dass sie für die Zukunft Bestand hat, um nicht wieder jedes Jahr von neuem anzufangen.

Wie wollen wir das erreichen?

Wieschon oben geschrieben, soll der offene Kurs fortgesetzt werden. Entsprechend sind die

Tarifkommissionen und viele Vertrauensleute schon aktiv und bereiten die Befragung und die Diskussion in den Bereichen vor.

Wir wollen mit Euch zusammen für uns alle eine vernünftige Vergütungsstruktur gestalten.

Das Interview mit Udo von LEOS (Seite 10) verdeutlicht noch einmal, wie dringend notwendig die Überarbeitung der Struktur ist. Wir alle merken es immer wieder im Arbeitsalltag, lasst es uns gemeinsam angehen.

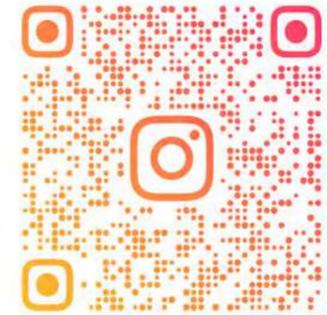
Daher zum Abschluss der Aufruf, sich an den kommenden Aktionen zu beteiligen. Sei es die Befragung, Informationsveranstaltungen und Austauschrunden. Nur zusammen bekommen wir das bewegt, genau wie in der Vergütungsrunde!

Was sind eigentlich Tarifbotschafter:innen?

Tarifbotschafter:innen, gern auch TaBos genannt, sind Kolleginnen und Kollegen, die während einer Tarifrunde die Vertrauensleute unterstützen und das Netzwerk vergrößern, um mehr Kolleg:innen im Betrieb zu erreichen. Idealerweise gibt es in jeder Abteilung einen/eine TaBo.

TaBos werden informiert und gebrieft, was in den Verhandlungen passiert ist und können dann mit diesen Informationen vor Ort berichten und die Stimmung zurück koppeln, damit die Tarifkommission weiß, wie sie weitermachen soll. Es gibt keine weiteren Verpflichtungen.

Klingt das für Euch interessant? Dann meldet Euch gerne bei uns und seid dabei, unsere Tarifrunde mit zu gestalten: tabo@zone210.de



BEITRAG GETEILT AM 22. FEBRUAR
VON VERDI.LHTHAM



Vorbereitung ist alles...



Gemeinsames Malen von Transparenten für den Streik



Urabstimmung!

Foto: Axel Brandenburg



Auszählung der Urabstimmung



Mit dem Bus zur Verhandlung nach FRA weil nix fliegt (ups...)



Die beiden Schlichter unterzeichnen das Ergebnis

Foto: Bodo Ramelow



Solidaritätsaktion für Sibel

Foto: Taro Tatura



Unsere Schlichtungskommission gemeinsam mit Bodo Ramelow

Foto: LKA Thüringen

04:30 Die Streikposten an den Eingängen zur Basis werden aufgebaut



Die Forderungen sind auf etlichen Schildern präsent

Foto: Taro Tatura



Demonstrationszug vom Terminal HAM zurück zur Lufthansa Basis

Foto: Taro Tatura



Die Konzerntarifkommission an einem der unzähligen Verhandlungstage in FRA

Foto: Carsten Beck

Interview: Crewbusfahrer Udo

Z210: Moin Udo, schön, dass du dir die Zeit nimmst, um mit uns zu sprechen. Sag doch mal kurz ein paar Worte zu dir und was du machst:

US: Mein Name ist Udo Stoye, ich bin 55 Jahre alt, verheiratet und habe zwei Kinder. Seit 15 Jahren arbeite ich bei Lufthansa bei der Gesellschaft LEOS (Lufthansa Engineering and Operational Services GmbH) als Crewbusfahrer.

Z210: In der letzten Tarifrunde warst du ja auch sehr aktiv unterwegs. Was hat dich da am meisten bewegt?

US: Mich hat besonders bewegt, dass unsere Gewerkschaft diesmal einiges anders gemacht hat, und ich war sehr erstaunt über den Stärkeaufbau und wie viele Kollegen wir dadurch einbinden konnten.

Z210: Jetzt steht die Neugestaltung der Vergütungsstruktur an. Die LEOS ist ja in der Struktur der Technik einsortiert. Wo befindet ihr euch denn da?

US: Wir befinden uns aktuell in der 1B

Z210: In der 1B? Das ist ja ziemlich niedrig eingrup-

piert. Was ist denn eure Aufgabe bei der LEOS?

US: Wir übernehmen den kompletten Crew-Transport, auch für unsere Tochtergesellschaften. Neben dem



Crew-Transport kümmern wir uns auch um Kinder, die ohne Begleitperson reisen. Alle fünf Jahre müssen wir dafür unseren Führerschein neu erwerben, wofür wir fünf Module absolvieren und mehrere Gesundheitschecks durchlaufen müssen. Da wir auf dem Vorfeld unterwegs sind, ist die Teilnahme an mehreren Sicherheits Schulungen erforderlich, sowohl von Lufthansa als auch von Fraport. Bei Fraport handelt es sich hauptsächlich um Sicherheitsunterweisungen, die die verschiedenen Sicherheitsbereiche und die Regeln auf dem Vorfeld betreffen. Zusätzlich benötigen wir für das Befahren des Vorfeldes

einen Vorfeld-Führerschein, den wir mittlerweile alle zwei Jahre neu erwerben müssen. Momentan sind wir im Personal unterbesetzt, was die Belastung für die Fahrer erhöht, da wir auf dem

Vorfeld mit höchster Konzentration fahren müssen.

Z210: Das sind ja eine ganze Menge Schulungen und Berechtigungen, die ihr vorweisen müsst, um euren Job erledigen zu können. Was ist denn euer Hauptthema für die Verhandlungen? Was muss sich verändern?

US: Wir müssen in der Vergütungsstruktur mindestens eine Stufe nach oben. Wenn man bedenkt, dass die letzte Veränderung fast 19 Jahre zurückliegt, wird schnell klar, dass sich unser Job grundlegend verändert hat. Wir müssen deutlich mehr Prüfungen ablegen, was unsere Busführerscheine

betrifft, und auch auf dem Vorfeld haben die Prüfungen stark zugenommen. Die Anforderungen insgesamt sind gestiegen, da der Flugbetrieb erheblich zugenommen hat. Die aktuelle Eingruppierung steht unserer Meinung nach in keinem Verhältnis mehr zu den gestiegenen Anforderungen.

Z210: Die Verhandlungen zur Struktur werden ja sicher etwas langwieriger sein als die vergangene Tarifrunde. Was wünschst du dir für den Verlauf?

US: Ich wünsche mir die gleiche Transparenz und das Einbinden der Mitglieder, wie wir es beim letzten Mal gemacht haben. Außerdem hoffe ich, dass wir die gleiche Stärke wie beim letzten Streik erreichen oder diese sogar noch steigern können. Der letzte Streik hat deutlich gezeigt: Wenn man sich für seine Belange einsetzt und als Gemeinschaft auftritt, kann man nur gewinnen.

Z210: Da hast du Recht, dem ist nichts mehr hinzuzufügen. Vielen Dank für die Einblicke in eure Arbeitssituation.

Umziehzeiten - Es geht voran

Seit dem letzten Flugblatt sind einige Monate vergangen und es gibt neue Entwicklungen, über die wir berichten möchten.

Es wurden drei Handlungsstränge verfolgt. Zum einen hat der Betriebsrat beim Arbeitsgericht eine Feststellungsklage eingereicht, um den §3 Absatz 3 der

Rahmenbetriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit als unwirksam erklären zu lassen. Dieser Absatz besagt, dass die Arbeitszeit in Arbeitskleidung zu beginnen ist.

Parallel dazu haben etliche Vertrauensleute und Kolleg:innen letztes Jahr begonnen, ihre täglich benötigte Zeit vom Spind bis zur Stem-

peluhr zu dokumentieren und haben diese nun dem Arbeitgeber gegenüber als Arbeitszeit geltend gemacht.

Weiterhin hat der Betriebsrat eine Arbeitsgruppe gebildet, die mit dem Arbeitgeber in Gespräche eingetreten ist, um eine Lösung für das Thema zu entwickeln. Egal was dabei rauskommt, es

folgt danach ein Beschluss der Tarifkommission, ob dieser Weg gegangen werden kann. Themen, bei denen es um vergütungspflichtige Arbeitszeit geht, obliegen in erster Linie der Verantwortung der Gewerkschaft.

Was ist daraus nun geworden?

Feststellungsklage:

Nach einem Güte- und zwei Kammer Terminen wurde dem Antrag des Betriebsrates auf Feststellung der Ungültigkeit des oben genannten Paragraphen durch das Arbeitsgericht nicht stattgegeben. Die Begründung des Gerichts für diese Entscheidung liegt zur Zeit (Redaktionsschluss 06.09.2024) noch nicht vor. Interessant ist, dass das Gericht in den Verhandlungen immerwieder betont hat, dass die Umziehzeit Arbeitszeit ist, unserer Argumentation also prinzipiell gefolgt ist. Der Betriebsrat wird weitere Schritte beraten und gegebenenfalls in die nächste Instanz gehen.

Geltendmachung:

Die Kolleg:innen hatten ihre Geltendmachungen mit

Fristen zum Monatsende Juli/August 2024 per Einschreiben an den Arbeitgeber geschickt. Leider gab es bisher keine Antwort darauf. Daher werden weitere rechtliche Schritte vorbereitet. Hier sei erwähnt, dass es ein echtes Zeichen der Nicht-Wertschätzung ist, wenn man sich offiziell an seinen Arbeitgeber wendet, eine Frist von mehreren Wochen einräumt und dann keine Antwort erhält. Nicht einmal eine Eingangsbestätigung. Das zeigt wieder, wie viel wir unserem Arbeitgeber bedeuten und wie ernst er uns nimmt.

Verhandlungsgruppe des Betriebsrates:

Nach mehreren Gesprächsterminen in positiver Atmosphäre gibt es noch keinen Durchbruch. Unser Arbeitgeber zeigt mittlerweile

zwar Verständnis für das Thema, ist aber bisher noch nicht bereit, Umzieh- und Wegezeiten als individuelle, vergütungspflichtige Arbeitszeit anzuerkennen. Ein weiterer Streitpunkt ist, wer überhaupt Arbeitskleidung tragen muss, von wem es nur erwartet wird und somit doch so etwas wie eine Verpflichtung besteht und wer nicht. Das kann dazu führen, dass für produktive Bereiche die Anforderung an die Kleidung geändert wird.

Eine kleine Bewertung

Dieses Thema stressen wir jetzt seit mehreren Jahren und die Haltung unseres Arbeitgebers, auch in Bezug auf die aktuelle Rechtsprechung, bleibt bisher nahezu unverändert. Es wird eher nach Wegen gesucht, die Anforderungen an Arbeitskleidung im Produktiven

Bereich einzuschränken. Das kann jetzt jeder für sich bewerten, wie das mit dem Wunsch nach mehr Company Spirit und der Identifizierung mit dem Unternehmen übereinkommt.

Es baut sich ein Bild auf, dass unser Arbeitgeber sein Vertrauen und persönliche Freiheitsgrade nur einseitig ausspricht. Es bleibt zu hoffen, dass er spätestens vor Gericht zur Einsicht kommt und wir dieses Thema abschließen können.

Ihr wollt euch beteiligen oder habt Fragen, wie ihr eure Umziehzeiten erfassen und geltend machen könnt?

Meldet euch gern bei umziehzeiten@zone210.de Je mehr dabei sind, desto größer sind unsere Erfolgchancen.

Unsere Wartung wird abgeschafft

Es ist nun offiziell:

Die Lufthansa AG hat den Betriebsübergang der letzten LHT Line Maintenance Standorte in Deutschland zur DLH AG beschlossen und will ihn zum Ende des Jahres umsetzen. NEMO (New Empowered Maintenance Organisation) nennt sich das „Projekt“ für die Schließung der LHT Wartung.

Wie fing alles an?

Schon 2019 hatte die Lufthansa AG beschlossen, unsere Wartung bei der LHT zu zerstückeln. Mit „DAS PROJEKT“ sind Kolleg:innen von der Wartung an den Standorten MUC, FRA und HAM der LHT zur DLH AG versetzt worden.

Der LiMa Standort HAM wurde anschließend, miten in Corona, geschlossen. Der LHT Standort MUC ist

mittlerweile auch komplett zur DLH AG übergegangen.

Nun sollen alle in der LHT verbliebenen LiMa Standorte in Deutschland in die DLH AG folgen.

Was die Wartung schon so lange begleitet, ist der massive Druck auf das Personal um billiger und schneller zu werden. Die Ziele, die man sich als LHT noch vor 2019 setzte (Billigverträge mit Eurowings etc.), spiegelten genau das wider. Da man mit den Einsparungsprogrammen, welche starke Flexibilisierung der Arbeitszeit und andere schmerzhaft Maßnahmen beinhalteten, aber nicht den gewünschten Effekt erzielte, wurde also die Entscheidung getroffen mit „DAS PROJEKT“ Fakten zu schaffen.

Für „DAS PROJEKT“ in 2019 konnte ver.di für die betrof-

fenen Kolleg:innen sicherstellen, dass diese bei einem Übergang in die DLH AG, die LHT Tarifbedingungen mitnehmen und somit keine Nachteile in der Eingruppierung erhielten, als sie zur DLH AG gehen mussten.

Genau dies fordern wir als Gewerkschaft auch für den jetzt geplanten Betriebsübergang „NEMO“.

Für uns als Gewerkschaft heißt es nun, dass wir unseren Fokus noch mehr auf gute Verträge und Lösungen im ganzen Konzern setzen müssen. Ein Betriebsübergang darf keine Verschlechterung in den Tarifbedingungen bedeuten.

Der Druck wird nicht weniger werden, die Ziele aus den Einsparungsprogrammen der LHT für die Wartung haben sich mit Übergang in die DLH nicht

geändert oder gar aufgelöst. Letztendlich zeigen diese Versuche der weiteren Aufspaltung unserer Arbeitnehmerschaft wieder einmal, wie wichtig es ist, dass wir uns Betriebs- und Konzernübergreifend organisieren und vernetzen, um bei diesem hin und her Geschiebe von Personal unseren Rechten Nachdruck zu verleihen.



“Die Rente ist sicher”

Dieses Zitat vom ehemaligen Bundesarbeitsminister Norbert Blüm (CDU) ist eines der bekanntesten aus der deutschen Rentenpolitik. Doch woher kommt es und ist die Rente wirklich sicher? Wie funktioniert die umlagefinanzierte Rente eigentlich und wo liegen aktuell die Probleme? Und was können wir tun, damit sie wirklich sicher ist?

Es gibt immer mehr Diskussionen um die Rente und gerade junge Kolleg:innen, die am Anfang ihres Arbeitslebens stehen, blicken sehr skeptisch in die Zukunft. Aber auch bei den Kolleg:innen, die dem Renteneintritt immer näher kommen, macht sich Unsicherheit breit, wie es mit dem Lebensunterhalt aussieht.

Daher haben wir uns diese Fragen gestellt und wollen dieses Thema hier aufgreifen. Dabei erheben wir keinen Anspruch auf eine abschließende Betrachtung, da dieses Thema dafür zu komplex ist..

Erstmals tauchte dieses Zitat 1986 im Wahlkampf auf. Prominenter wurde es durch eine Rede von Norbert Blüm 1997 bei der Diskussion zum Rentenreformgesetz im Bundestag. Damals war einer der Hauptpunkte, dass das Rentenniveau von vorher 70% auf 64% des durchschnittlichen Nettoeinkommens abgesenkt werden sollte und es ging um die Finanzierung.

Wie funktioniert die gesetzliche Rente eigentlich?

Einfach ausgedrückt haben wir in Deutschland einen sogenannten Generationenvertrag (auch als umlagefinanzierte Altersrente bezeichnet). Dabei werden die aktuellen Renten von den

Beiträgen der Arbeitenden bezahlt. Es wird also kein Konto für die eigene Rente gefüllt, sondern die aktuellen Renten finanziert. Dabei werden sogenannte Rentenpunkte abhängig vom Bruttoverdienst aufgebaut, die beim eigenen Renteneintritt mit maßgebend für die individuelle Altersrente sind, die dann wieder von den aktuell Einzahlenden getragen wird.

Der Rentenbeitrag ist abhängig vom Bruttoverdienst und beträgt zur Zeit 18,6% der monatlichen Vergütung. Der Beitrag wird dabei auf die Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber zu je 9,3% aufgeteilt (wobei nur der Arbeitnehmerbeitrag direkt vom Bruttolohn abgezogen wird). Und hier zeigt sich schon eines der größten Probleme in unserer Gesellschaft. Aufgrund der Altersstruktur in der Gesellschaft müssen immer mehr Rentner:innen pro Beitragszahlendem getragen werden. Waren es in den 1970er Jahren noch 4 Beitragszahlende, die eine/n Rentner:in finanziert haben, sind es seit den 2000er Jahren nur noch 2 und die Tendenz ist eher weiter sinkend.

Wer zahlt eigentlich alles in die gesetzliche Rente ein?

In erster Linie alle abhängig Beschäftigten in Deutschland. Doch viele Gruppen sind von einer Pflichtversicherung ausgeschlossen, z.B. Selbstständige, Ärzte, Anwälte, Beamte. Gekoppelt mit einer Beitragsbemessungsgrenze (d.h. ab einem gewissen monatlichen Einkommen steigt der Rentenbeitrag nicht mehr, derzeit 7.550,00€ (alte Bundesländer) bzw. 7.450,00€ (neue Bundesländer). D.h.

gerade gut verdienende Berufsgruppen sind von der Einzahlung ausgenommen (und haben dadurch natürlich auch keinen Anspruch auf Rentenzahlungen).

Wie berechnet sich die individuelle Altersrente?

Dafür hat die deutsche Rentenversicherung eine komplizierte Formel entwickelt, die die individuelle Vergütungsentwicklung über die Beitragsjahre berücksichtigt. Damit sollen Jahre, in denen durch Elternzeit usw. weniger eingezahlt wurde, ausgeglichen werden. Wer sich dafür im Detail interessiert, dem seien die Internetseiten der Rentenversicherung empfohlen. Fakt ist, wer mehr einzahlt, bekommt auch mehr Rente.

Wichtig ist in der ersten Betrachtung, dass nach 45 Beitragsjahren und einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren (bei Schwerbehinderten 65 Jahren) das derzeitige Rentenniveau bei 48% des Durchschnittsverdienstes liegt. 1997, als das Zitat “Die Rente ist sicher” populär wurde, ging es um eine Absenkung des Rentenniveaus auf 64%. D.h. in den letzten 27 Jahren ist das Rentenniveau immer mehr gesunken und die 48% werden immer wieder in der Politik diskutiert.

Die kapitalgedeckte Rente ist der falsche Weg

Eine große Herausforderung ist die steigende Anzahl Rentner:innen im Verhältnis zu den Erwerbstätigen. Etliche Prognosen gehen davon aus, dass bis 2050 ein Verhältnis von 1:1 erreicht wird.

Dazu funktioniert der Generationenvertrag schon lange

nicht mehr, so dass die Rente durch reguläre Steuereinnahmen zusätzlich finanziert werden muss. 2020 überschritt dieser Steuerzuschuss erstmals 100 Milliarden Euro. Auf der anderen Seite haben die Rentner:innen immer weniger Geld in der Tasche, so dass vielen Beschäftigten Altersarmut droht. Dies ist auch den steigenden Lebenshaltungskosten geschuldet. Die Wirtschaft ist sehr daran interessiert, die Löhne und damit auch die zu erwartenden Renten niedrig zu halten, um somit möglichst effizient und gewinnorientiert zu arbeiten und die Kapitalgeber zufriedenzustellen.

D.h. bei den aktuellen Entwicklungen der Mieten, Preise usw. muss das Rentenniveau eigentlich steigen, um dem Großteil der Rentner:innen noch eine Teilhabe zu ermöglichen. Dem gegenüber steht eine katastrophale Finanzierung, die über das aktuelle Beitragsmodell nicht mehr getragen werden kann.

Spannend ist dabei, dass diejenigen, die darüber entscheiden, größtenteils selber gar nicht in die



gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Bundestagsabgeordnete erhalten, je nach Anzahl der Legislaturperioden, eine Pension gezahlt. Nach 27 Jahren im Bundestag liegt diese bei über 7.000,00€ im Monat. Um mit dem Durchschnittslohn diese Rente zu erreichen, müsste man ca. 200 Jahre in die Rente einzahlen. Dieses Zahlenbeispiel soll deutlich machen, warum es wichtig ist, dass wir Arbeiter:innen uns selber mit dem Thema Rente beschäftigen und das schon so früh wie möglich.

Was kann getan werden?

Es gibt verschiedene Ansätze. Es lohnt sich der Blick in unsere Nachbarländer, besonders nach Österreich. Die Politik in Deutschland sucht eher Kapitalmarkt Lösungen. Schauen wir zuerst auf die gerade vom Bundeskabinett beschlossenen Maßnahmen des Rentenpakets II. Ein Hauptpunkt, der gerade vom Finanzminister Lindner und der FDP vorangetrieben wurde, ist das Generationen Kapital. Jetzt sollen (über Schulden bzw. Umschuldung von Kapital und Vermögenswerten aus dem Bund finanziert) 100 Milliarden Euro am Kapitalmarkt angelegt werden, damit dann ab Mitte der 2030er Jahre jährlich um die 10 Milliarden Euro Erträge in die Rente einfließen. Verwaltet wird dieses Kapital durch eine öffentlich-rechtliche Stiftung des Bundes, die das Geld global investieren wird. Diese Rolle wird zuerst durch den KENFO - Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung übernommen.

Das klingt an sich ja erstmal gar nicht so schlecht, aber warum sind so viele Rentenexperten gegen diese Lösung?

Für die Anlageverluste bei

dem Generationenkapital haften die Versicherten, d.h. kommt es zu negativen Erträgen oder gar Finanzkrisen, liegt das Risiko bei den Einzahlenden und die Auswirkungen bekommen die Renten Beziehenden zu spüren.

Sollte es tatsächlich zur Einbindung der Beiträge kommen, wie Christian Lindner sich das vorstellt, sind zusätzliche individuelle Risiken für die Rentner:innen zu erwarten. Johannes Geyer vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) weist darauf hin, dass eine kapitalgedeckte Altersversorgung insbesondere auch dazu führen könne, dass eine Koppelung der Renditeentwicklung an die Löhne nicht erwartet werden dürfe. Denn für die aktuellen Zinsvorstellungen gibt es keine Garantien. Damit wäre die bisher durch das solidarische Umlageverfahren garantierte jährliche Rentenanpassung in Gefahr. Dazu darf es nicht kommen!

Außerdem stellt sich die Verteilungsfrage: Wer erwirtschaftet die Renditen des «Generationenkapitals»? Und wer ist an den damit verbundenen Anlageentscheidungen beteiligt? Camille Logeay von der Hochschule für Wirtschaft und Technik Berlin argumentiert, das Kapitaldeckungsverfahren führe letztlich “nicht zu mehr Verteilungsmasse, sondern verteilt das Gleiche, was auch das Umlageverfahren verteilt, nur auf eine unklarere Weise”.

Doch die Kapitaldeckung ist nicht nur intransparenter, sie bringt auch weitreichende Folgen mit sich. Wird das Geld beispielsweise im Wohnungsmarkt angelegt, profitiert die kapitalgedeckte Rente von steigenden Mieten, denn es soll ja Rendite erwirtschaftet werden. Solche und andere

zweifelhafte Investments werden aktuell auch schon bei den Anlagemodellen des KENFO kritisiert. Vage versprochene Nachhaltigkeitskriterien, die es bisher noch nicht einmal in den Referentenentwurf des «Rentenpakets II» geschafft haben, werden das nicht auflösen können.

Was wäre dann eine Lösung?

Blicken wir nach Österreich. Österreich hat ähnliche Wirtschaftsdaten wie Deutschland, das Bruttoinlandsprodukt ist annähernd gleich, teilweise liegt es in Österreich sogar höher als in Deutschland.

Spannend wird es bei den Renten. Die Mindestsicherung ist ca. 360€ - 500€ höher als in Deutschland (2021). Die Durchschnittsrenten lagen 2021 in Österreich zwischen 60 und 70% über der deutschen Durchschnittsrente. In Österreich ist das Niveau der Renten garantiert, die Finanzierung geschieht im Umlageverfahren, die Beiträge sind seit 35 Jahren unverändert bei 22,8%, die zwischen Arbeitnehmer:innen (10,25%) und Arbeitgebern (12,55%) aufgeteilt sind. Für die garantierten Renten sorgen Aufstockungsbeträge aus dem Staatshaushalt. Das Renteneinstiegsalter liegt bei 65 Jahren. Ein wesentlicher Unterschied ist der Zeitpunkt, ab dem Ansprüche geltend gemacht werden können. In Deutschland geht das nach 5 Jahren Einzahlung in die Rentenversicherung, in Österreich liegt dieser Zeitraum bei 15 Jahren.

Nun stellt sich die Frage, wieso bei einem ähnlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen so große Unterschiede in der Rente möglich sind. In Deutschland gibt es verschiedene

Systeme, grob unterteilt in gesetzlich Rentenversicherte (abhängig Beschäftigte), Beamte, Politiker:innen und Selbstständige. In Österreich gibt es ein System für alle. Das heißt, alle Berufsgruppen, auch die Beamten, zahlen in die Rentenversicherung ein. Dadurch steht deutlich mehr Kapital zur Verfügung, da alle in eine Kasse einzahlen.

Dieser solidarische Gedanke, dass alle für alle zahlen, wird bei uns nur schwer umsetzbar sein. Es gibt dazu, auch in unserer Gewerkschaft, viele Gruppen und Organisationen, die ein Rentensystem, ähnlich dem in Österreich, bei uns einfordern. Es liegt also an uns, dieses Vorhaben zu unterstützen und für eine wirklich sichere Rente aktiv zu werden. Leider wurde eine erste Petition zu diesem Thema nicht ausreichend unterstützt, so dass der Petitionsausschuss des Bundestages diese nicht weiter bearbeitet und weitergereicht hat.

Wir werden über weitere Petitionen und Aktionen zu diesem Thema informieren.

Denn gemeinsam können wir dafür sorgen, dass unsere Rente wirklich sicher ist.

Soweit zur gesetzlichen Rente, aber wie funktioniert eigentlich unsere betriebliche Altersvorsorge? Dazu erwartet euch ein Artikel in der kommenden Ausgabe.

Hier noch ein paar interessante Links und Hinweise dazu:

“Die Anstalt” (ZDF) vom 07.05.24: abrufbar in der ZDF Mediathek

“Ist die Rente noch sicher?” (Arte) zu finden bei youtube

<https://renten-zukunft.de/>

