

ZONA

210

powered by ver.di

Die MRO Alliance

Was ist die neue MRO Alliance und was hat das mit der TGL zu tun?

Arbeit bis zum Umfallen?

Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!

BR Wahl 2026

Kandidat:innen und Positionen der ver.di bei der LHT HAM BR Wahl

Der Bildungsfonds

Interview mit Stefan Reinholdt

und vieles mehr!





Der Bildungsfonds

Zum Thema Bildungsfonds sprach zone210 mit Stefan Reinholdt, Mitglied im Bildungsfonds der LHT

Moin Stefan, kannst du uns kurz ein paar Worte zu dir sagen?

Gern, ich bin Stefan Reinholdt und arbeite hier bei der LHT im Team Qualifikation & Training, bei HAM T/AO-QA, als Trainingskoordinator. Themen der beruflichen Weiterbildung beschäftigen mich bereits seit meiner Zeit als Jugendvertreter. Zurzeit bin ich als Betriebsrat unter anderem auch im örtlichen Berufsbildungsausschuss aktiv. Neben meiner beruflichen und betriebsrätlichen Tätigkeit im Bereich Qualifizierung verrete ich ver.di im Ausschuss des Bildungsfonds.

Was ist der Bildungsfonds, wie entstand er und warum wird er angeboten?

Der Bildungsfonds wurde ins Leben gerufen, um Bildungsmaßnahmen finanziell zu fördern und den beruflichen Horizont jenseits von Schichtbetrieb und Nachtarbeit zu erweitern. Ziel ist es, die Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden zu vergrößern und ihnen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Im Jahr 2010 einigten sich die Tarifpartner ver.di und AGVl darauf, einen Bildungsfonds für Schichtarbeiter:innen und Nachtarbeiter:innen einzurichten. Die tatsächliche Umsetzung erfolgte dann 2011. Für jedes Geschäftsfeld – LHT, LHA und LCAG – wurde ein eigener Fonds als Ergebnis intensiver Arbeit einer speziellen Arbeitsgruppe geschaffen. Jede Gesellschaft zahlt in

ihren eigenen Fonds ein, um die Finanzierung der Weiterbildungen zu ermöglichen. Seitdem haben alle ungekündigten tariflichen Mitarbeitenden der Gesellschaften LHT, LTL und LTLS, die mindestens zwei Jahre im Schicht- und Nachtdienst im Geschäftsfeld Technik in Deutschland aktiv gearbeitet haben und deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich nicht innerhalb der nächsten zwölf Monate endet, die Möglichkeit, Mittel aus dem Bildungsfonds zu beantragen.

Wie ist der Fondsausschuss zusammengesetzt, wie funktioniert er und welche Aufgaben hat er?

Der Fondsausschuss ist ein vierköpfiges, paritätisch besetztes Gremium, bestehend aus zwei Vertreter:innen der Arbeitgeberseite (Anja Stückemann und Matthias Niessen) sowie zwei Vertreter:innen von ver.di. Für ver.di sitze ich gemeinsam mit meinem Kollegen Markus Kays (LTL/LTLS) im Ausschuss. Der Bildungsfondsausschuss trifft sich

quartalsweise und übernimmt die Verwaltung der Mittel. Er entscheidet, ob die bei der HR Service Line eingereichten Anträge förderungsfähig sind. Dabei werden die Grundvoraussetzungen bereits vorab von der LGBS geprüft. Bei Unklarheiten oder Zweifeln bewertet und entscheidet der Ausschuss endgültig über die Zulassung eines Antrags.

Vertreten die "beiden Seiten" des Fondsausschusses unterschiedliche Interessen? Wie passt das zusammen und wie klappt die Zusammenarbeit? Gibt es ein gemeinsames Ziel?

Die Interessen sind gar nicht so unterschiedlich. Unsere gemeinsame Aufgabe besteht darin, die Mittel zur Finanzierung von Bildungsmaßnahmen für Schichtarbeiter:innen und Nachtarbeiter:innen zu verwalten. Wir freuen uns sehr, wenn der Fonds in Anspruch genommen wird – genau dafür ist er da. Aus diesem gemeinsamen Verständnis heraus handeln wir und entscheiden gewissenhaft

IMPRESSUM

Redaktion:

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

Redaktionsschluss:

05.03.2026

Kontakt:

redaktion@zone210.de

V.i.S.d.P.:

Lars Stubbe
ver.di Hamburg
Fachbereich B
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Coverfoto:

Taro Tatura



Foto: Taro Tatura

über die Verwendung der Mittel, prüfen die Antragsvoraussetzungen sorgfältig und gewährleisten eine Gleichbehandlung.

Obwohl verschiedene betriebliche Rollen unterschiedliche Sichtweisen mit sich bringen können, spielt dies hier keine Rolle. Vielmehr sehen wir die Vielfalt der Hintergründe als förderlich und als gute inhaltliche Ergänzung. Unterschiedliche Blickwinkel helfen sogar an manchen Stellen. Die Zusammenarbeit der Ausschussmitglieder funktioniert partnerschaftlich und lösungsorientiert und bisher haben wir stets einvernehmliche Entscheidungen getroffen, was für sich spricht.

Was ist aus eurer Sicht die größte Errungenschaft für Mitarbeitende am Bildungsfonds? Wird dies aus Eurer Sicht entsprechend gewürdigt?

Es ist keineswegs selbstverständlich, dass ein Arbeitgeber einen Fonds ins Leben ruft und sich daran beteiligt, besonders wenn dies nicht zwingend betriebsnotwendig ist. Diese Initiative verdient große Anerkennung, denn gerade in Zeiten des Fachkräftemangels stellt sie eine hervorragende Werbemaßnahme für produktive Berufe dar. Der Fonds gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln und bietet dadurch zusätzliche Perspektiven aus Nacht- und Schichtdiensten heraus zu wechseln.

Der Bildungsfonds ist exklusiv für Mitarbeitende im Schichtdienst (mindestens zwei Jahre) oder der Nachtarbeit. Gibt es häufig Missverständnisse und worin bestehen diese?

Missverständnisse sind selten, da alles klar und

transparent beschrieben sowie geregelt ist. Förderfähige Anträge werden in der Regel akzeptiert, wobei gelegentlich Unterlagen fehlen oder Details vergessen werden, in solchen Fällen wird nachgefragt.

Häufig kommt die Frage auf, ob der Fonds auch für Mitarbeitende ohne Schichtarbeit geöffnet werden könnte. Der Fonds ist jedoch zweckgebunden und soll ausschließlich Schichtgängern und Nachtarbeitern die Chance und Gelegenheit zur beruflichen Weiterentwicklung geben. Diese Maßnahme bietet einen wichtigen Anreiz zur beruflichen Entwicklung, insbesondere da die Auswirkungen von Schicht- und Nachtarbeit oft unterschätzt werden.

Wie gestaltet sich aktuell die Auslastung dieses Fonds? Wird er gut genutzt? Gibt es Reglementierungen?

Der Fonds wird unterschiedlich stark genutzt, doch aktuell könnte er durchaus intensiver in Anspruch genommen werden. Bildungsmaßnahmen können jeweils mit bis zu 10.000 EUR gefördert werden und das Antragsverfahren ist unkompliziert. Die Anträge werden sorgfältig und wohlwollend geprüft.

Ist eine Öffnung des Fonds für alle Mitarbeitenden denkbar, wie es auch unter Corona stückweise stattfand?

Es ist richtig, dass der Fonds während der Corona-Pandemie vorübergehend für alle Mitarbeitenden geöffnet war, basierend auf einer Vereinbarung mit dem Tarifpartner. Der Grund dafür war, dass viele Mitarbeitende während der Pandemie nicht arbeiten konnten oder sich

in Kurzarbeit befanden und diese Zeit sinnvoll für Bildungsmaßnahmen nutzen konnten.

Diese Ausnahmeregelung ist jedoch ausgelaufen und eine erneute Verhandlung für eine solche Ausnahme ist momentan nicht geplant.

Warum wird das Potential des Fonds aus eurer Sicht nicht vollständig genutzt?

Nach der Corona-Pandemie gab es einen deutlichen Rückgang der Anträge. Wo wir zuvor noch 25 Anträge pro Quartal erhalten haben, sind es jetzt deutlich weniger. Das darf gerne wieder mehr werden.

Nach der Pandemie, in der viele aus der Schichtarbeit ausgeschieden sind, besteht teilweise erst jetzt wieder ein Anspruch. Zudem sind viele neue Mitarbeitende ins Unternehmen gekommen und kennen den Fonds noch nicht, obwohl die Informationen im Benefit-Guide und im Intranet verfügbar sind.

Auch arbeiten heute mehr Mitarbeitende in flexiblen Arbeitszeitmodellen ohne Schicht- oder Nachtdienst. Gleichzeitig ist die Schichtarbeit durch die Einführung der Wechselschichtzulage wieder attraktiver geworden, sodass auch die finanzielle Abwägung eine Rolle spielt. Für alle, die sich trotzdem für eine berufliche Bildungsmaßnahme entscheiden, ist der Bildungsfonds eine gute Unterstützung.

Welche Empfehlungen habt ihr für Antragsteller?

Grundsätzlich müssen alle Anforderungen erfüllt werden. Wichtig ist hierbei zu erwähnen, dass nur Bildungsmaßnahmen gefördert werden, die zum Zeitpunkt der Antragstellung noch nicht abgeschlossen sind (Abschlusszeugnis).

Ein wertvoller Tipp: Es ist ratsam, möglichst alle anfallenden Kosten im Antrag aufzuführen und zu berücksichtigen. Dies umfasst nicht nur die offensichtlichen Kosten für die Weiterbildung selbst und die Prüfungskosten, sondern auch zusätzliche Ausgaben, die möglicherweise erst später im Verlauf auftreten, wie beispielsweise Fachliteratur.

Man sollte nicht vergessen, dass der Antrag nur einmal gestellt und bewilligt wird. Daher ist es entscheidend, eine umfassende Kalkulation der Kosten vorzunehmen, um keine wichtigen Ausgaben zu übersehen.

Gibt es abschließend Hinweise, Worte oder Gedanken zum Bildungsfonds, die ihr mit uns teilen möchtet?

Der Bildungsfonds finanziert Bildungsmaßnahmen von Mitarbeitenden, die sich beruflich in andere Berufe innerhalb des Unternehmens entwickeln wollen und ist so insbesondere für diejenigen eine wertvolle Unterstützung, die sich Weiterbildung sonst nicht leisten könnten.

Es lohnt sich, diese Möglichkeit zu kennen und zu nutzen, denn sie ist ein bedeutender Benefit, der nicht selbstverständlich ist.

Der Bildungsfonds ist ein wertvolles Instrument zur Förderung individueller Bildungsmaßnahmen und zur Verbesserung beruflicher Perspektiven.

Vielen Dank!

GEMEINSAM GEWINNEN! VER.DI - LISTE 3 WÄHLEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ab 17. März wählt Ihr Euren neuen Betriebsrat – Eure Vertretung gegenüber der Lufthansa Technik. In diesem Bereich der zone210 stellen wir Euch unser Programm als Fraktion der tarifführenden Gewerkschaft ver.di vor und bewerben uns um Eure Stimme.

Wir haben vier Jahre Stillstand im Betriebsrat hinter uns. Im Betrieb selbst hingegen Ausbau, Einstellungen, Investitionen: Wir hätten die Chance gehabt, Eure Themen offensiv voranzubringen. Stattdessen Streit zwischen konkurrierenden Fraktionen, die nur eins vereint: Es darf nicht laufen, wie ver.di es vorschlägt. Es ist weder die Aufgabe eines Betriebsrates, dem Arbeitgeber zu gefallen, noch sich wahltaktisch nur um einzelne Zielgruppen innerhalb der Belegschaft zu kümmern. Wir wollen wieder arbeiten – fachkundig und für alle Beschäftigten!

Wir stehen für die Interessen aller Beschäftigten auf allen Ebenen. Wir spalten nicht, wir führen die Ansprüche aller Kolleginnen und Kollegen zu gemeinsamer Stärke zusammen. Wir sind aktiv im Betriebsrat, in der Tarifkommission, im Aufsichtsrat – über unsere Vertrauensleute im gesamten Betrieb vernetzt. Örtlich und überörtlich.

Eure Vergütung, die wichtigsten Arbeitsbe-

dingungen und -zeiten: Das alles kann nur die Gewerkschaft für Euch verhandeln. Ein starker Betriebsrat ist dafür ein wesentliches Bindeglied.

In den folgenden Abschnitten schreiben wir, für was wir uns einsetzen wollen und was wir ändern möchten, klar ist aber: Dafür brauchen wir die Unterstützung vieler Kolleginnen und Kollegen, die ihr Kreuz bei ver.di machen!

Die vergangenen vier Jahre haben gezeigt, dass gute Ideen leider nicht reichen, wir brauchen eine Mehrheit im Betriebsrat, um den Stillstand zu beenden.

Nur gemeinsam sind wir stark. Wählt Liste 3 - ver.di!

Für sichere Arbeitsplätze in Hamburg!

Die Zukunftssicherung des Standortes Hamburg und die Arbeitsplatzsicherheit aller Kolleginnen und Kollegen sind unser oberstes Ziel. Aber die Welt verändert sich rasend schnell. Künstliche Intelligenz, Automation, neue Materialien: Das alles stellt uns vor große Herausforderungen.

Die hohen Investitionen in den Standort Hamburg begrüßen wir sehr. Andererseits halten wir die Entscheidung gegen einen Neubau der Fahrwerkswerkstatt für einen schlimmen Fehler. Arbeitsplatzabbau ist nicht die Lösung für veraltete

Anlagen. Wir wollen sicherstellen, dass wir ALLE Teil einer positiven Entwicklung bleiben. Individuelle Qualifikation und Weiterbildung stehen dafür im Mittelpunkt.

Bei Verlagerung von bisher in Hamburg bearbeiteten Teilen zu neuen Produktionsstandorten – wie zum Beispiel beim Projekt Newstar (Portugal) – muss der Arbeitgeber rechtzeitig neue Einlastung für den Standort Hamburg generieren. Wir lehnen die Fremdvergabe von üblicherweise bei uns durchgeführten Arbeiten ab. Dazu gehört auch die interne Tariffucht zum Beispiel durch Übergabe von Aufgaben an die LTLS. Lufthansa Technik muss weiterhin der Anbieter sein, der das Gesamtsystem Flugzeug beherrscht wie kein anderer Betrieb. Keine Aufgabe von Geschäftsfeldern zugunsten des Wettbewerbs!

Gute Arbeitszeit für gute Arbeit!

Schichtpläne, die nicht krank machen, mehr Flexibilität für die Beschäftigten. Unsere Arbeitszeitregelungen brauchen ein Update – viel passiert ist dazu in den letzten Jahren nicht!

Umkleidezeiten werden vergütet – schon mal ein Anfang. Aber eben auch nur das. Die aktuelle Regelung muss dringend überarbeitet werden.

Moderne Arbeitswelten verlangen immer mehr, führen

zu immer stärkerer Verdichtung der Belastungen. Ihr seid flexibel, Ihr kennt und könnt Euren Job.

Nicht vom Schreibtisch aus mit der Excel-Tabelle vor dem Kopf, sondern nur mit Euch gemeinsam, können die Dienst- und Schichtpläne zukunftsfähig gemacht werden.

Wir wollen mit Euch zusammen die Arbeitszeitmodelle modernisieren.

Vernünftige Arbeitsbedingungen jetzt!

Lufthansa Technik investiert in Hamburg. Neue Gebäude, weitaus bessere Pausenräume, Grünanlagen zum Entspannen im Sommer. Wir haben hier viel erreicht. Aber es ist auch noch viel zu tun. Anlagen und Maschinen, die älter sind als der erfahrenste Meister, Dächer, durch die das Wasser sprudelt. Die ERI-Gebäude sind wie ein Schweizer Käse durchbohrt und nicht mehr anpassungsfähig. Von der Fahrwerkswerkstatt gar nicht erst zu reden.

Während der derzeitige BR-Vorsitzende (Liste g-vb nord) im eBase-Interview über die Beteiligung an der Neugestaltung von Außenflächen der Hamburger Basis schwärmt, geht unser Interesse übers Blümchen pflanzen hinaus. Gewinn „produzieren“ kann man nur, wenn Infrastruktur und Arbeitsbedingungen stimmen.

Chaotisches Desksharing, schlechte Software: der Themen sind viele. Ein Weltmarktführer muss seine Beschäftigten auch entsprechend ausstatten. Dafür wird die ver.di Fraktion sich stark machen!

Eingruppierung fair und transparent regeln!

Wie ist meine Stellenbeschreibung und bin ich damit eigentlich richtig eingruppiert? Wo haben sich Tätigkeiten verändert und ist das eigentlich fair? Stellenbewertungen und Eingruppierung finden sich im Tarifvertrag.

Die Überwachung und die betriebliche Ausgestaltung (dort, wo der Tarifvertrag es per Öffnungsklausel verlangt) ist eine klassische Kernaufgabe des Betriebsrats. Im derzeitigen BR gibt es bei der Mehrheit aus Nicht-ver.di-BR-Mitgliedern oft die Auffassung, dass einen die Tarifverträge nichts angehen, wenn man selbst kein ver.di Mitglied ist. Das Ganze ist so fatal, dass diese Einstellung sogar bis in den Personalausschuss reicht, in dem konkret über Stellenbesetzungen und Eingruppierungen entschieden wird. Dieser war in den letzten vier Jahren nicht in der Lage oder nicht willens, Transparenz bei der Eingruppierung einzufordern und Öffnungsklauseln auszugestalten. Wir halten das für einen untragbaren Zustand! BR-Mitglieder, und zwar alle, haben die gesetzliche Aufgabe, die Einhaltung von Tarifverträgen zu überwachen!

Unser Arbeitgeber hat sich gut aufgestellt: Die (Neu-) Bewertungen von Stellen macht er unter sich aus. Hier ist zurzeit keine Transparenz gegeben und eine Überwachung nicht möglich, da der Betriebsrat nicht einmal Teil

dieser Bewertungsrunde ist. Öffnungsklauseln gestaltet der Arbeitgeber aus und lebt sie auch. Hier hatte er in den letzten Jahren einen großen Bedarf. Eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat gibt es nicht.

Um die Themen der Eingruppierung im Sinne der Belegschaft in Angriff zu nehmen, braucht es einen starken Betriebsrat mit einer ver.di Mehrheit.



Führung und Kultur - aber richtig!

Die Negativ-Liste des Arbeitgebers wird immer länger: Aktuell wirft er mit Abmahnungen und Ermahnungen nur so um sich – ein paar Minuten Verspätung reichen. Er macht Fehler in der Gehaltsabrechnung, die Ihr nicht bemerken könnt – und IHR sollt dafür flott bezahlen. "Cost of Non-Quality" mal andersrum! Die Folge: Verängstigung, Unsicherheit, echte, kritische Fehler.

Gute Führung und eine gute Unternehmenskultur sehen anders aus. Sie basieren auf Vertrauen, gegenseitiger Wertschätzung und gemeinsamer Zielerreichung – so wie es beispielsweise beim Home-

office läuft. Übermäßige Kontrolle, Abschaffung der 10-Jahres-Nadel, keine Zuschüsse mehr für die Rentner in der Kantine: der Beispiele für verloren gegangene Kultur sind viele. Die „Chefs“ müssen wieder lernen, wie wir ticken und wie Vertrauen entsteht. Toll fotografierte Plakate reichen dafür nicht. Als ver.di Betriebsräte setzen wir uns für ein faires Miteinander und eine konstruktive Konfliktlösung ein.

die Nase an verschlossenen Türen gestoßen, weil BR-Mitglieder meinten, im Homeoffice sei es gemütlicher.

Aber es geht um Eure Interessen, um Eure Themen und um Eure Expertise! Es geht auch darum, bei Problemen schnell kompetente Hilfe vor Ort zu erhalten.

Wir wollen all das ändern! Bei uns sind Beteiligung und Transparenz nicht nur Phrasen auf den Plakaten. Wir haben schon bewiesen, dass wir das können.

Wir sind der Auffassung, dass es mehr und transparentere Kommunikation aus dem BR geben muss und dass Kolleg:innen in Entscheidungen eingebunden werden. Ähnlich, wie ver.di bei Tarifrunden durch die Tariffbotschafter:innen Transparenz und Beteiligung ermöglicht, wollen wir das als ver.di auch im Betriebsrat endlich ermöglichen.

Wir, die ver.di Fraktion, sind immer für Euch erreichbar, haben immer ein offenes Ohr und das dank unseres starken Netzwerkes im gesamten Betrieb.

Beteiligung - jetzt auch im Betriebsrat!

Nur aus Diskussion, nur aus Beteiligung aller von einem Thema betroffenen Kolleg:innen entstehen gute Ideen. Das gilt auch, wenn nicht sogar ganz besonders, für die Arbeit des Betriebsrates. Ihr solltet den Betriebsrat nicht nur wählen können, sondern auch zwischen den Wahlen in Entscheidungen eingebunden werden.

In der Vergangenheit hat sich der BR zu oft mit sich selbst, oder, noch schlimmer, mit Eigeninteressen einzelner BR-Mitglieder, beschäftigt. Nur selten wurde an die Belegschaft berichtet und noch seltener die Betroffenen eingebunden. Zu oft haben sich Kolleg:innen

Keine Lust, bis nach der Wahl zu warten? Dann sag uns gleich jetzt, womit sich der BR in Zukunft befassen soll:

Geh einfach auf die folgende Webseite oder scanne den QR-Code.

www.zone210.de/involve-br



Unsere Kandidat:innen

- 1 Klaus Winkler

T/EO
- 2 Maike Vahl

T/OS
- 3 Markus Rauße

T/YX
- 4 Thomas Erich

T/TM
- 5 Taro Tatura

T/OS
- 6 Mike Mannes

T/EC
- 7 Michael Barden

T/YX
- 8 Knut Nehlsen

T/EC
- 9 Ines Mühlenbrock

T/AO
- 10 Michael Dworak

T/AC
- 11 Carsten Buck

T/OS
- 12 Andreas Gallinger

T/TI
- 13 Torsten Bless

T/YX
- 14 Stefan Reinholdt

T/AO
- 15 Martin Schoenewolf

T/AO
- 16 Yves Keller

T/EO
- 17 Karin van Hall

T/TC
- 18 Martina Knödler

T/TK
- 19 Axel Brandenburg

T/AO
- 20 André Pankalla

T/AC
- 21 André Marten

T/AC
- 22 Ali Karim

T/EO
- 23 Daniel Weise

T/AO
- 24 Nils-Hendrik Jädicke

T/TK
- 25 Nicole Volkmann

T/TP
- 26 Phillip Knödler

T/AO
- 27 Christopher Helmsing

T/OS
- 28 Christian Zitzke

T/AO
- 29 Sven Bohnhoff

T/OS
- 30 Afroditi Pappa

T/OS
- 31 Abubekir Han

T/EO
- 32 Christian Lee

T/AC
- 33 Sebastian Leich

T/OO
- 34 Brian Stöver

T/AO
- 35 Samantha Klapproth

T/AC
- 36 Patrik Metze

T/OS
- 37 Florian Schuldt

T/EC
- 38 Maik Badtke

T/TP
- 39 Leon Gauer

T/AO
- 40 Mehmet Soyulu

T/AC
- 41 Dagmar Nissen

T/AO
- 42 Klaus-Peter Berg

T/AC
- 43 Tina Böhlick

T/OS

4 | 5

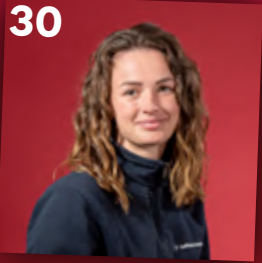
1



20



30



8



10



25



21



34



11



32



19



37



15



13



35



39



22



40



4



2



12



26



28



18



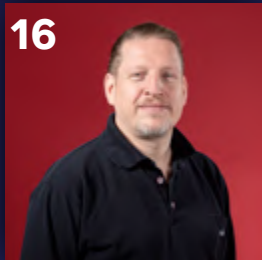
29



27



16



31



23



33



44



45



46



47



48



49



50



51



52



53



54



55



56



57



58



59



60



61



62



63



64



65



66



67



68



69



70



71



72



73



74



75



76



77



78



FAQ BR Wahl

Wer darf wählen?

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer:innen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben (§5 und §7 Betriebsverfassungsgesetz). Dies schließt folgende Gruppen mit ein:

- Auszubildende über 16 Jahre
- Leiharbeiter:innen mit mehr als 3 Monaten Einsatzdauer
- Praktikant:innen im freiwilligen Praktikum

Nicht wahlberechtigt sind leitende Angestellte, sowie alle vom Gesetz ausgeschlossen Personen.

Muss ich fürs Wählen "Pause" stempeln?

Nein, die Beteiligung an der Stimmabgabe zur Betriebsratswahl ist Arbeitszeit und wird entsprechend verbucht. Z.B. im AZE über die Tätigkeit Kostenstelle "Betriebsrat/Kleiderkammer/Ausweisstelle" (100060).

Was muss ich zur Wahl mitbringen?

Der Lufthansa Ausweis oder ein anderes Lichtbilddokument zur Identitätsfeststellung ist notwendig, da anhand der Wählerliste die Wahlberechtigung geprüft wird.

Wann wird gewählt?

Die Wahl findet vom 17.03. bis 26.03.2026 statt.

Ich habe schon die Briefwahlunterlagen abgeschickt und will meine Wahl ändern, geht das?

Kein Problem! Du kannst immer noch direkt im Betrieb in den Wahllokalen die Liste 3 - ver.di wählen, denn die Stimmabgabe an der Urne wird der Briefwahl vorgezogen.

Wo finde ich weitere Informationen zur ver.di bei der Lufthansa Technik?

Auf www.zone210.de findest Du noch weitere Veröffentlichungen, unser Positionspapier und frühere Ausgaben der zone210.

Wo wird gewählt?

Übersicht der Wahllokale

<u>Wahllokal</u>	<u>Tag</u>	<u>Uhrzeit</u>
Geb. 461 Raum 1919	Dienstag 17.03.2026	07:30 - 11:00
Geb. 445/450 Landing Lane	Dienstag 17.03.2026	13:00 - 16:00
Geb. 370 Kantine 2	Mittwoch 18.03.2026	07:00 - 12:30
Geb. 370 Kantine 2	Mittwoch 18.03.2026	15:30 - 16:45
Geb. 370 Kantine 2	Donnerstag 19.03.2026	08:00 - 16:45
Geb. 370 Kantine 2	Freitag 20.03.2026	07:00 - 14:30
Geb. 101 Kantine 1	Montag 23.03.2026	07:30 - 15:30
Geb. 101 Kantine 1	Dienstag 24.03.2026	07:30 - 15:30
Geb. 101 Kantine 1	Mittwoch 25.03.2026	08:00 - 16:00
Geb. 101 Kantine 1	Donnerstag 26.03.2026	08:00 - 10:00

Im Anschluss zum letzten Wahltermin findet ab ca. 10 Uhr in Gebäude 101 (Kantine 1, Saal 3) die öffentliche Auszählung und Feststellung des Wahlergebnisses statt.



MRO Alliance: Die neue Stimme für technisches Personal in unserer Branche

Die MRO Alliance ist ein Zusammenschluss engagierter Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Maintenance, Repair & Overhaul. Im Rahmen der letzten ver.di Organisationswahlen stellten Vertrauensleute der LHT Hamburg den Antrag, einen eigenen Bereich mit berufsspezifischem Fokus innerhalb von ver.di zu gründen. Kurz darauf begannen Gespräche zwischen ver.di und der TGL (Technik Gewerkschaft Luftfahrt) über eine mögliche Zusammenarbeit.

In der Ausgabe aus August 2024 der zone210 könnt ihr dazu ein Interview mit dem damaligen TGL-Vorsitzenden Daniel Wollenberg lesen. Die Gespräche waren schließlich erfolgreich und so entstand der Plan, gemeinsam mit den ehemaligen TGL-Kolleg:innen die MRO Alliance aufzubauen.

So viel zur Historie. Aber was macht die MRO-Alliance jetzt?

Ziel ist es, eine breite Vernetzung über die Grenzen verschiedener 145er-Betriebe hinweg aufzubauen. Die Expertise der Kolleg:innen, die tagtäglich in unserer Branche arbeiten, soll gebündelt und genutzt werden. Schon jetzt sind neben LHTlern aktive Mitglieder von zum Beispiel Condor Technik, Nayak, Eurowings, EAT und der Lufthansa Airline mit dabei. So können sich zum Beispiel Betriebsräte gegenseitig beraten und erfolgreiche Strategien miteinander teilen. Auch bezüglich der vielen verschiedenen Tarifverträge hat sich bereits eine Arbeitsgruppe gebildet, um zu vergleichen und voneinander zu lernen. Ein gegenseitiges ausspielen durch die Arbeitgeber können wir nur vernetzt verhindern. Nicht zuletzt wollen wir die Expertise natürlich auch in der politischen Lobbyarbeit einbringen. Ob EASA, LBA oder Politik vor Ort - die MRO Alliance ist die starke Stimme aller Beschäftigten unserer Branche.

www.mro-alliance.de



MRO Alliance

Gewerkschaft und Betriebsrat

Im Intranet war zuletzt ein Artikel zu lesen, in dem es um die Rollen von Gewerkschaften und Betriebsräten ging.

Dort wurde zutreffend festgehalten, dass Betriebsräte und Gewerkschaften auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen Mitteln für die Interessen der Kolleg:innen arbeiten. Allerdings wird dort auch aufgeführt, dass dies strikt zu trennen ist und dass ein Betriebsrat gewerkschaftlich neutral bleiben muss.

Und hier haben wir schon das Hauptproblem: Dieser Punkt der Neutralität - zusammen mit der Aussage aus dem Betriebsverfassungsgesetz über die "vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber" - führt dazu, dass manche Betriebsräte sich eher als Partner der Geschäftsleitung und dieser verpflichtet fühlen, als ihrer Rolle als Vertretung der

Kolleg:innen, die sie wählen, gerecht zu werden.

Was der Arbeitgeber in seinem Beitrag verschweigt: Selbst das von ihm zitierte Gesetz erwähnt, sogar im selben Paragraphen, die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft. Nach § 2 BetrVG sollen Arbeitgeber und der Betriebsrat, unter Rücksichtnahme auf die gültigen Tarifverträge, vertrauensvoll und gemeinsam mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervertretungen zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenarbeiten.

In der Ordnung der Normen- oder auch Gesetzespyramide stehen die Tarifverträge über den betrieblichen Regelungen durch Betriebsvereinbarungen. Das heißt, eine Gewerkschaft schließt einen Tarifvertrag zur Arbeitszeit ab und der Betriebsrat regelt dann die Umsetzung

über Schichtpläne (die rechtlich einer Betriebsvereinbarung entsprechen).

Dabei darf die Betriebsvereinbarung durch das so genannte Günstigkeitsprinzip keine Verschlechterung zum Tarifvertrag beinhalten. All dem übergeordnet sind noch die gesetzlichen Bestimmungen und Rechtsverordnungen.

In diesem rechtlichen Konstrukt bewegen wir uns und versuchen, unsere Interessen und Themen umzusetzen.

Dabei ist das Zusammenspiel zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat sehr wichtig, um je nach Hintergrund den richtigen Angriffspunkt zu finden.

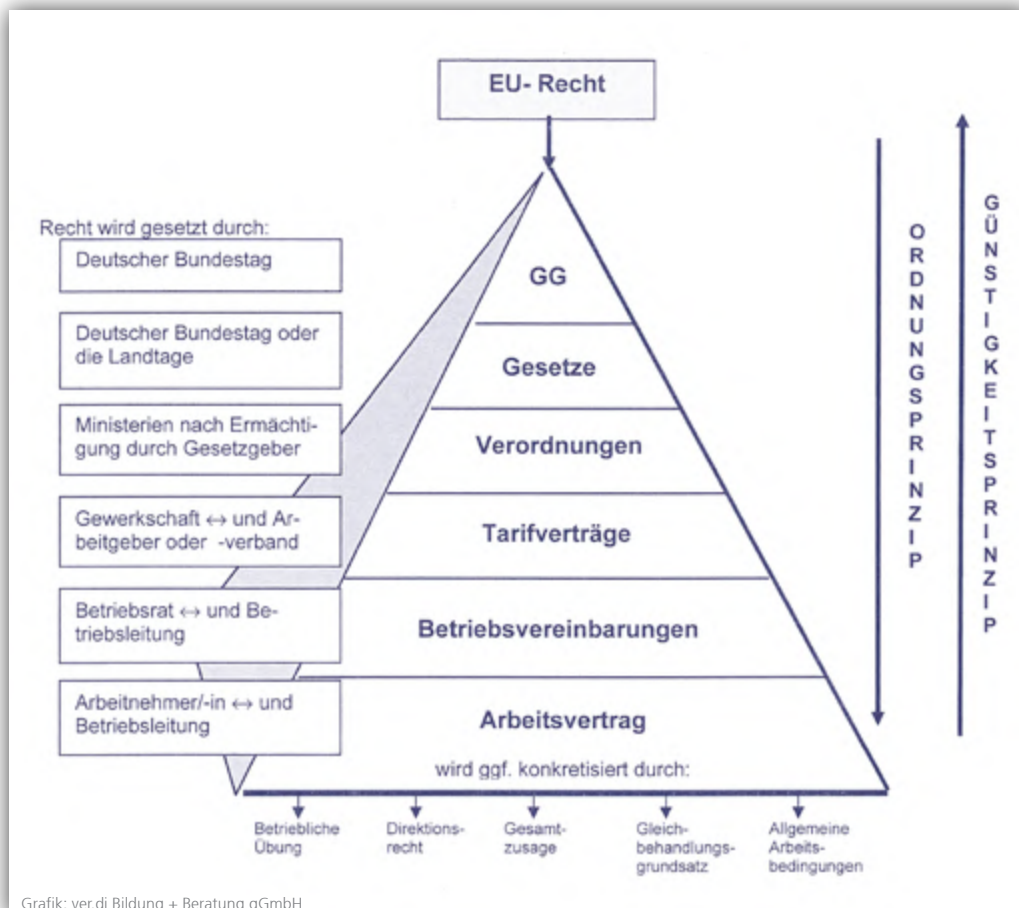
Als ver.di Fraktion im Betriebsrat bewerten wir zum Beispiel immer, ob ein Thema tariflich oder betrieblich zu regeln ist bzw., wo wir mehr Druck entfalten

können, um zu einer Lösung zu kommen. Es gibt einen großen Unterschied in den Mitteln, die Gewerkschaften und Betriebsräten zur Austragung möglicher Differenzen mit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, denn Betriebsräte dürfen für ihre Forderungen nicht zum Streik aufrufen. Sie können - meist langwierige - Einigungsstellen vor Gericht einberufen, die dann aber nicht zwingend im Sinne der Kolleg:innen entscheiden.

Daher ist eine Verknüpfung, auch in den handelnden Personen, zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat sehr wichtig. Ein Betriebsrat, der zu 100% in der tarifführenden Gewerkschaft organisiert ist, hat ganz andere Möglichkeiten zu agieren. Dabei ist das Handeln eines Betriebsrates immer politisch motiviert, denn es geht um unsere Interessen als abhängig Beschäftigte. Ein Betriebsrat kann daher nie neutral sein, da er immer auf der Seite der Kolleg:innen stehen sollte und diese vertritt und nicht über sie urteilt.

Und wie formulieren die Beschäftigten eines Betriebes am besten ihre Interessen und Forderungen?

Idealerweise über die Diskussion in ihrer Gewerkschaft. Denn Gewerkschaften haben über ihre Vertrauensleute ein großes Netzwerk in der Belegschaft und können daher die Willensbildung unterstützen und die Ergebnisse auch in die betriebsrätliche Arbeit einfließen lassen.



Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!

Es ist nicht nur ein Angriff auf den Acht-Stunden-Tag! Es ist viel schlimmer! Der geplante Angriff auf das Arbeitszeitgesetz durch Union und SPD ist derzeit in aller Munde. Und während »die Wirtschaft« den Vorschlag bejubelt, hagelt es von Gewerkschaften und anderen progressiven Kräften Kritik. Doch was wird kritisiert? Es heißt, die Bundesregierung plane den Acht-Stunden-Tag abzuschaffen. Aber stimmt das? Kurzfassung: Nein! Langfassung: Im Arbeitszeitgesetz steht zwar etwas von acht Stunden und, dass zehn Stunden nur im Ausnahmefall mit späterem Ausgleich möglich sind, doch die Debatte übersieht eins: Die erkämpfte Normalität der Fünf-Tage-Woche hat es nie ins Arbeitszeitgesetz geschafft! Denn tatsächlich sieht das Arbeitszeitgesetz noch heute eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vor. Verteilt auf sechs Tage, ergibt das acht Stunden pro Tag. Dass es uns heute „normal“ erscheint, an fünf Tagen die Woche zu arbeiten, hängt mit den Errungenschaften der Arbeiterbewegung seit der Revolution von 1918/19 zusammen. So wurde 1918 der 8-Stunden-Tag bei vollem Lohnausgleich eingeführt. Da dies aber vielfach, nicht zuletzt während des Faschismus wieder kassiert wurde, setzten die Gewerkschaften ab den 1960er Jahren den arbeitsfreien Samstag durch und Mitte der 80er wird die 35-Stundenwoche zum stärksten Erfolg der Gewerkschaften in den Nachkriegsjahrzehnten, auch wenn diese noch immer nicht flächendeckend durchgesetzt ist. Es ist also schon jetzt möglich, zum Beispiel fünf Tage lang je 9,6 Stunden zu arbeiten. Der Ausgleich, den das Gesetz fordert, kommt ganz auto-

matisch dadurch zustande, dass am sechsten Tag nicht gearbeitet wird.

Was will die Bundesregierung nun ändern? Man will im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie eine wöchentliche statt eine tägliche Höchstarbeitszeit festlegen. Es werden also die zehn Stunden täglicher Höchstarbeitszeit angegriffen, nicht die acht Stunden. Das könnte man nun kleinlich nennen, doch die Tragweite dieser



Veränderung ist größer, als es auf den ersten Blick scheint. Der Generalsekretär der SPD, Tim Klüssendorf, sagte im »Bericht aus Berlin«, dass es um Flexibilität gehe, die sich auch die Arbeitnehmer:innen wünschen, um zum Beispiel vier mal zehn Stunden zu arbeiten und dann einen freien Freitag zu haben. Da stellt sich nun allerdings die Frage, ob Klüssendorf das Arbeitszeitgesetz nicht kennt oder ob er die Bürger:innen gezielt zu täuschen versucht. Denn genau sein Beispiel ist schon jetzt möglich. Man will also mit Fäulen, für die eine Änderung gar nicht notwendig ist, Akzeptanz für das Vorhaben schaffen.

Doch nicht nur die Regierungsparteien täuschen die öffentliche Meinung, sondern auch wir als Gewerkschafter:innen müssen

selbstkritisch überlegen, ob es sinnvoll ist, romantisch über den Angriff auf die erkämpften acht Stunden zu sprechen, wenn es diese seit den erkämpften, aber gesetzlich nicht festgelegten fünf Tagen gar nicht gibt. Für viele Kolleg:innen macht es einen Unterschied, ob es darum geht, auch mal neun oder zehn Stunden zu arbeiten – oder eben 13! Es geht hier eben nicht um die Flexibilität, einmal zwei Stunden mehr zu arbeiten, sondern im Zweifel fünf und auch die nicht nur einmalig.

Warum 13? Ganz einfach: Auch die europäische Arbeitszeitrichtlinie kennt durch die Hintertür eine maximale tägliche Arbeitszeit. Zwar ist diese nicht als solche definiert, aber es sind elf arbeitsfreie Stunden pro Tag festgelegt und 24 minus elf sind 13 (12 Stunden und 15 Minuten Arbeitszeit + 45 Minuten vorgeschriebene Pausenzeit). Arbeitgeber haben ein großes Interesse an den neuen Möglichkeiten. Zum Beispiel, wenn bei Arbeitsprozessen zu Beginn und Ende der Arbeit unproduktive Rüstzeiten unumgänglich sind. Wenn also auf einer Baustelle Material und Maschinen je 30 Minuten lang bereitgestellt oder weggeräumt und gereinigt werden müssen, ist es deutlich attraktiver, wenn dazwischen maximal zwölf statt bislang neun Stunden produktiv gearbeitet werden kann. Oder im Einzelhandel: Wenn es plötzlich möglich wird, die komplette Öffnungszeit mit einer statt mit zwei Schichten abzudecken. Ein Drei-Schicht-Betrieb, in dem es nun möglich wird, 24 Stunden mit zwei statt mit drei Schichten abzudecken. Unter Einführung von Regelungen zur Saisonalität ist das Ganze sogar mit einer

Fünf-Tage-Woche denkbar. Denken wir an die Gastronomie: zwei Monate lang fünf Tage je 13 Stunden und weitere zwei Monate lang, in denen weniger Nachfrage herrscht, fünf Tage à 6,2 Stunden. So wären trotz einer 65-Stunden-Woche innerhalb der zwei Monate Hauptsaison im Schnitt die 48 Stunden pro Woche sichergestellt. Selbst wenn die 13 Stunden nicht vorgeplant genutzt werden, wird in Kombination mit der geplanten Steuerbefreiung von Mehrarbeitszuschlägen, gerade im Niedriglohnssektor, eine über das gesunde Maß hinausgehende Ausbeutung befördert.

Alle denkbaren Optionen klingen nicht nach einer Flexibilisierung im Sinne der Beschäftigten, sondern nach einem massiven Angriff, den wir auch als solchen bezeichnen müssen! Spätestens mit diesem Vorstoß muss Schluss sein mit falscher Nachsichtigkeit der Gewerkschaften gegenüber der ehemals sozialdemokratischen SPD.

Sowohl Gewerkschaften als auch Betriebsräte, die diese Regelungen überwachen, haben eine Schutzfunktion für uns abhängig Beschäftigte. Denn solche Arbeitszeitmodelle sind alles andere als gesund. Und bei den aktuellen Diskussionen über Arbeitszeiten, "Lifestyle-zeit" und einen immer späteren Renteneintritt muss gefragt werden, wie dieser noch erreicht werden kann, ohne vorher schon gesundheitlich angeschlagen zu sein.

Wir werden diese Entwicklung weiter beobachten und alle Möglichkeiten für Protest und Gegenwehr nutzen und laden alle Kolleg:innen ein, sich daran zu beteiligen.

Verkehr: Erst kommt der dicke Anfang - dann wird es warm

Fernwärme-Anschluss, neues "Welcome Center" und die längst überfällige Anpassung der Bushaltestelle an inzwischen mehr als 600 Busse, die jeden Tag eine Runde in der Einfahrt der Lufthansa Technik drehen. Jetzt geht es los. Und somit starten die damit verbundenen Bauarbeiten. Vor der Freude über die Zukunftsinvestition kommt der Stau.

Busse, die mächtige Umleitungen fahren müssen oder uns gleich für viele Monate gar nicht mehr erreichen, wegfallende Parkplätze und umständliche Anfahrten mit dem PKW. Da kommt einiges auf uns zu. "Geduld" wird vermutlich das Wort des Jahres für den Weg zur Lufthansa Technik. Denn ab Mitte Juli steht auch noch die U1 für ganze drei Monate still - Sanierung der Station Ohlsdorf und Streckenmodernisierung zwischen Fuhlsbüttel und Lattenkamp.

Nützt nichts, da müssen wir durch! Die neue Fernwärmeleitung leistet entscheidenden Anteil, die Umweltbilanz unserer Basis zukunftsfähig zu machen. Mit dem "Welcome Center" bekommen wir alle die längst überfälligen Konferenzräume, um unsere Kunden endlich angemessen betreuen zu können. Und spätestens seit dem letzten Dezember macht es wirklich niemandem mehr Spaß, an unserer Mini-Bushaltestelle den dritten Gelenkbus in der Reihe irgendwie mitten auf der Straße zu erwischen, weil schon der zweite Bus keinen Platz mehr an der Haltestelle hat.

"Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne", schreibt Hermann Hesse. Nehmen wir uns zur Schonung unserer Nerven die Fortsetzung seines Werkes "Stufen" zu Herzen:

Kaum sind wir heimisch einem Lebenskreise

Und traulich eingewohnt, so droht Erschlaffen;

Nur wer bereit zu Aufbruch ist und Reise,

Mag lähmender Gewöhnung sich entrafen.

Unsere Basis in Hamburg wächst und wird fit für die Zukunft. Wir begrüßen so viele neue Kolleginnen und Kollegen wie nie zuvor. Die Kantinen, die Anzahl der Fahrrad-, Motorrad- und

PKW-Stellplätze wachsen jedoch leider noch nicht mit. Wir werden die hier nötigen Verbesserungen weiterhin beim Arbeitgeber einfordern und entsprechende Maßnahmen begleiten. Auch an den Mobilitäts-Themen der Verbesserung von Regelungen zu Fahrgemeinschaften und Zufahrtsberechtigungen werden unsere ver.di-Betriebsratskolleg:innen weiter arbeiten. Wir bleiben am Ball und halten euch weiter auf dem Laufenden.

Das Facility-Management (HAM T/TK) hat in Viva Engage den Kanal "T/TK informiert: Baustelle Fernwärme" eingerichtet.

Abonniert gern diesen Kanal. Dort werden während der Bauphase immer die aktuellen Infos zur jeweiligen Lage veröffentlicht.

Gewerkschaft und Politik

Die Gewerkschaft hat nichts mit der Politik zu tun und soll sich da gefälligst raushalten? Ist da was dran? Geht das so einfach?

Ich bekomme immer wieder Mails zu Demos und anderen Veranstaltungen meiner Gewerkschaft, die gar nichts mit meinem Betrieb oder der Tarifrunde zu tun haben, warum ist das so?

Gewerkschaften sind Zusammenschlüsse der Beschäftigten in den Betrieben und Dienststellen, die alle die abhängige Beschäftigung eint.

Es geht um die Interessen der Mitglieder in Bezug auf die Arbeit, sprich Arbeitszeit, Entlohnung und weitere Bedingungen. Historisch gesehen waren Gewerkschaften aber auch Sozialkassen, in denen sich die Mitglieder zum Beispiel im Krankheitsfall oder bei Arbeitsunfähigkeit durch Unfälle/Verletzungen gegenseitig unterstützt haben, bis es eine gesetzliche Regelung gab.

Und an diesem Punkt wird es politisch. Die Gewerkschaftsarbeit findet nicht losgelöst von der gesellschaftli-

chen Entwicklung statt und spiegelt auch immer die politischen Strömungen wider.

Viele gesetzliche Regelungen, die für uns selbstverständlich sind, haben ihre Wurzeln in gewerkschaftlichen Kämpfen. Ein leuchtendes Beispiel ist die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Aus einer Tarifforderung der IG Metall Küste 1956 mit einem Streik von bis zu 35.000 Werftarbeitern von Oktober 1956 bis März 1957 wurde aufgrund des Druckes aus den Gewerkschaften die gesetzliche Sechs-Wochen-

Regelung eingeführt. Das ist der Regierung Adenauer im aufkommenden Wirtschaftswunder sehr schwer gefallen. Allen Interessierten sei an dieser Stelle die dreiteilige Serie "Die mutigen 56" des NDR empfohlen.

Gewerkschaften verhandeln also nicht nur Arbeitsbedingungen, sie sorgen auch dafür, dass sie zu gesetzlichen Standards werden und achten darauf, dass diese erhalten bleiben. Das führt dazu, dass immer, wenn die aktuelle Politik erkämpfte Regelungen aufweichen will, es Kritik und Widerstand von

den Gewerkschaften gibt. Siehe dazu auch den Artikel über die aktuell geplante Änderung im Arbeitszeitgesetz durch die regierenden Parteien SPD und CDU.

Die Kritik an den bestehenden Parteien ist umfassend, denn es geht um unsere Interessen und unsere Lebensgrundlage als abhängig Beschäftigte.

Es ist unser verfassungsmäßiges Recht, uns in Gewerkschaften zusammenzuschließen und im Rahmen von Tarifeinsetzungen auch das Mittel Streik einzusetzen. Zuletzt wurden Streiks immer mehr durch die Haltung der Arbeitgeber provoziert und hatten als Antwort aus dem konservativen Lager, auch durch die entsprechende Presse, sofort die Forderung nach einer Verschärfung des Streikrechtes zur Folge. Vor zwei Jahren hatte die FDP ein sehr restriktives Grundsatzpapier zu Warnstreiks veröffentlicht, was sie glücklicherweise nicht mehr in den Bundestag einbringen kann. Hier sind wir als Gewerkschaft auch gefordert, die staatliche Entwicklung zu beobachten und mindestens zu warnen, wenn es in die falsche Richtung geht. Die Gewerkschaften vertreten einen großen Teil der Bevölkerung, mehr als in Parteien organisiert sind. Daher haben sie auch eine politische Verantwortung. Dies bezieht sich auch auf Themen, die sich nicht originär mit dem Arbeitsplatz des einzelnen Mitgliedes beschäftigen.

In der Fachgruppe Luftverkehr haben wir zum Beispiel ein Konzept für mehr Nachhaltigkeit entwickelt, das sich vor allem auf die Arbeitsplätze und -bedingungen in der Branche bezieht. Dazu wird in den staatlichen Kontrollgremien auch eine entsprechende

Lobbyarbeit für uns gemacht (siehe Artikel zur MRO Alliance).

So sind beispielsweise die Verlängerungen der Kurzarbeitsregelungen während der Pandemie auch auf Drängen der Gewerkschaften passiert, ebenso aktuell die Absenkung der Luftverkehrsabgabe vor dem Hintergrund des Standortnachteils.

Es ist verständlich, dass nicht immer alle Forderungen oder Solidarisierungen für alle nachvollziehbar sind. Ein gutes Beispiel ist die Unterstützung des Hamburger Zukunftsentscheides. Hier hätte es im Vorwege einer Aufklärung, einer Diskussion gerade in den betroffenen Branchen/Betrieben gebraucht, um die Hintergründe zu erklären und sich vor allem dazu auszutauschen. Die Einbindung der betroffenen Betriebe haben wir als Aktive in der Gewerkschaft für die Zukunft eingefordert.

Es sind für die Gewerkschaften aber auch aus dem historischen Kontext Verantwortungen entstanden. Wir alle lehnen ein totalitäres Regime ab, genauso wie Angriffe auf unsere

Grundrechte, die die Basis unserer Organisation und unseres Handelns bilden.

Daher reagieren wir sehr empfindlich, wenn es um die Einschränkung bestehender Regelungen geht oder um Parteiprogramme, die ganz klar zum Nachteil der abhängig Beschäftigten aufgestellt sind. Dies ist vor allem bei den konservativen Parteien der Fall, daher wird hier besonders viel Kritik und Gegenwehr ausgeübt.

Wichtig ist dabei immer die Perspektive. Als Gewerkschaft sehen wir immer die Absicherung unserer organisierten Kolleg:innen und dass nicht die Lebensgrundlage angegriffen wird. Eine Einschränkung gewerkschaftlichen Engagements ist immer eine Einschränkung der eigenen Arbeitsbedingungen und öffnet dem Missbrauch und, schlimmer noch, der Ausbeutung Tür und Tor.

Das können wir inzwischen direkt bei Firmen wie Amazon oder Tesla auch in Deutschland beobachten.

Unsere Mitbestimmung, sei es durch Gewerkschaften oder die Betriebs- und auch Aufsichtsräte, ist ein hohes

Gut, das uns die Möglichkeit gibt, teilweise sehr direkt Einfluss in unseren Betrieben zu nehmen. Dieses Recht ist nicht selbstverständlich und auch sehr hart erkämpft worden - zu Zeiten, die gerade einmal 100 Jahre her sind und in denen der Begriff "Kampf" noch mit tatsächlich gewalttätigen Auseinandersetzungen verbunden war.

Daher ist es besonders schützenswert, weswegen wir als Gewerkschaft auch besonders auf Parteien schauen, die solche demokratischen Strukturen beschneiden oder abschaffen wollen.

Wie schon im ersten Artikel "Betriebsrat & Politik" in Ausgabe 16 beschrieben, wir bleiben dabei:

Politik darf man nicht einfach ignorieren, sondern sie hat stets einen Einfluss auf unser Leben und unsere Arbeitswelt.

Gewerkschaften und Betriebsräte können als Vertreter von abhängig Beschäftigten keine neutrale Rolle haben!



Titel		Vorname		Name		Ich möchte Mitglied werden ab									
						<table border="1"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td></td><td></td><td>2</td><td>0</td><td></td><td></td> </tr> </table>		0	1			2	0		
0	1			2	0										
Straße				Hausnummer		Geburtsdatum									
						<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>									
Land/PLZ		Wohnort													
Telefon				E-Mail											

Beschäftigungsdaten

☐ Angestellte*r	☐ Beamte*innen	☐ erwerbslos
☐ Arbeiter*in	☐ Selbstständige*r	

☐ Vollzeit	☐ Teilzeit	Anzahl Wochenstunden:
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------

☐ Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in	☐ Praktikant*in
☐ Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen)	☐ Dual Studierende*r
☐ Sonstiges	bis:

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst

Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensaltersstufe

Ich bin/war beschäftigt bei (Betrieb) (Abteilung)

Lufthansa Technik AG

Straße Hausnummer

Weg beim Jäger **193**

PLZ Beschäftigungsort

22335 **Hamburg**

Branche

Luftverkehr

Monatsbeitrag

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

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

LHT HAM Vertrauensleute Werb.gem.

Mitgliedsnummer

1009496413-----

SEPA-Lastschriftmandat

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

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

IBAN

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

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

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

Ort, Datum und Unterschrift



Datenschutzhinweise

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

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

Ort, Datum und Unterschrift



GEMEINSAM GEWINNEN!

