



MAGAZIN

Ausgabe 03/2018



- DLH Bilanz 1. Halbjahr 2018
- LHT nicht attraktiv ?
- Gewitter bei LHT
- Arbeitszeitkorridor PD COM
- Mitgliederversammlung OVB FRA



© BRN-pixel/Fotolia

Herausgegeben von der Vereinigung Luftfahrt e.V.
64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4
Telefon: 06152/82699 Telefax: 06152/3049
gegründet 1975
Seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International)
www.vluffahrt.de

© Miki Studio/Fotolia



VORWORT

Vorwort des Bundesvorsitzenden Frank Schott

Liebe Mitglieder,

liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich begrüße Sie sehr herzlich zur neuesten Ausgabe unseres VL-Magazins!

Was für ein Sommer, lang anhaltende Rekordtemperaturen, die es so seit 2003 nicht mehr gab. Was für die einen die reine Sommerfreude bedeutet, ist für viele andere eine enorme Belastung und Herausforderung. Hier denke ich vor allem an alle Kolleginnen und Kollegen, die auf Grund ihrer Tätigkeit nicht den Vorteil eines klimatisierten Büros genießen können:

Vor allem auf dem Vorfeld eines jeden Flughafens kann das Arbeiten gerade für die Flugzeugabfertigung, den Gepäckumschlag, die Maintenance, die Bundespolizei und viele andere mehr zur wahren Hitzehölle werden, oder auch zu sehr hoher Arbeitsbelastung führen, wie z. B. in der Reifenwerkstatt. Meiner Meinung nach verdienen gerade diese Kolleginnen und Kollegen in den heißen Sommermonaten großen Respekt und wesentlich mehr Aufmerksamkeit, auch und gerade in der Betriebsöffentlichkeit, als dies derzeit geschieht.

Auch unsere Kolleginnen und Kollegen, die in den Sommerferien bei der Passagierbetreuung, der Fluggastabfertigung, dem Ticketing, der Gepäckermittlung und an den Gates jeden Tag ihren Dienst zuverlässig verrichten, leisteten in den vergangenen Wochen fast schon Übermenschliches. Der eine oder andere mag nun denken, der Schott übertreibt hier aber nun wirklich ein bisschen. Übertreibung? Eher nicht: Kommen doch zu den Passagierzahlen, die in den Sommerferien jährlich ihren Höhepunkt erreichen, in den letzten Wochen immer mehr Ereignisse dazu, die das Berufsleben in diesen Bereichen immer schwerer machen:

Die zum Teil sehr heftigen Wetterbedingungen, auf Grund derer die Abfertigung zeitweise eingestellt werden musste, die damit verbundenen Verspätungen und Flugstreichungen und ein überlasteter Luftraum, der pünktliche Abflüge teilweise unmöglich macht.

Damit aber immer noch nicht genug:

Ausgerechnet am ersten Ferientag in Bayern wurde am 28. Juli 2018 der Lufthansa Satellit in München auf Grund einer Person geräumt und geschlossen, die unkontrolliert in den Sicherheitsbereich gelangt war.

Wenn man nun der Meinung war, schlimmer kann es doch nun wirklich nicht kommen, doch es kann:

Am 7. August 2018 dasselbe Spiel am HUB Frankfurt: Eine französische Familie gelang ebenso unkontrolliert in den Sicherheitsbereich der Abflugebene im Terminal 1. Auch hier die Folge eine komplette Sperrung und Räumung der Ebenen 2 und 3.

In beiden Fällen waren unsere Kolleginnen und Kollegen auf einmal mit tausenden von Menschen konfrontiert, um die man sich kümmern, Umbuchungen vornehmen und im schlimmsten Falle auch für die Nacht unterbringen musste.

Solche Situationen verursachen naturgemäß einen enormen Stress und für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in der Folge auch Mehrarbeit bis an die Schmerzgrenze!

Wer die Bilder von diesen Tagen in den Medien gesehen hat, wird mir sicherlich zustimmen, dass die Leistung der Kolleginnen und Kollegen an der Front, die sich um diese vielen tausend Menschen gekümmert hatten und auch noch weiterhin in diesem Sommer kümmern werden, als übermenschlich bezeichnet werden kann!

Selbstverständlich wird diese enorme Leistung auch vom verantwortlichen Management gesehen und erkannt. Ich stelle mir in diesem Zusammenhang aber die Frage, ob da ein einfacher Brief an die Belegschaft, in dem man sich für das Geleistete bedankt, ausreicht.

In einigen sozialen Medien lassen die betroffenen

Menschen ihrem Frust freien Lauf und fragen -zu Recht - warum es hier keine monetäre Anerkennung für diese Leistung gibt. Seltsamerweise jedoch wird diese Frage nicht der Geschäftsleitung gestellt sondern geht an die Adresse des Tarifpartners der Lufthansa, der ver.di.

Natürlich möchte vor allem ver.di, dass genau eben diese Leistung seitens des Arbeitgebers anerkannt und mit einer angemessenen Entlohnung honoriert wird. Ich bin sicher, ich erzähle Ihnen hier nichts Neues: Leider gehen die Bestrebungen des Managements in genau die andere Richtung: Die Stationen müssen kostengünstiger, wettbewerbsfähiger und wesentlich flexibler werden.

Persönlich verstehe ich, wie viele andere Arbeitnehmer auch, diese Haltung des Vorstands nicht. Gerade in diesen extremen Situationen zeigt sich, wie wichtig und wertvoll eine motivierte und fair entlohnte Mannschaft für das gesamte Unternehmen Lufthansa ist!

Wir alle wissen, wie schnell die Medien gerne den Unmut der Passagiere in der Öffentlichkeit breit-treten, wenn man mit der Leistung der Beschäftigten unzufrieden ist.

Davon aber war in der gesamten Berichterstattung nichts zu lesen, was für mich wiederum bedeutet, dass auch die tausenden betroffenen Kunden, die mit zum Teil erheblicher Verspätung erst an ihr Ziel gebracht werden konnten, angesichts der enormen Herausforderung mit der professionellen und motivierten Leistung der Kolleginnen und Kollegen an der „Front“ trotz allen Ärgers offensichtlich zufrieden waren.

So etwas verkauft sich nur eben leider wesentlich schlechter als Tumulte an den Schaltern.

Ein solches Kundenbindungsprogramm können sich andere Unternehmen nur wünschen und ich denke, das sollte dem Vorstand auch etwas wert sein und ich

hoffe, dass hier ein Umdenken im Management stattfinden wird.

Die vergangenen Wochen haben bewiesen, das Produkt Lufthansa fängt noch immer am Boden an!

Bitte vergeben Sie mir, wenn ich mich heute ausschließlich auf die Passage konzentriert habe. Angesichts dessen, was hier geleistet wurde, war es mir jedoch wichtig und ein persönliches Bedürfnis, den Kolleginnen und Kollegen hier meinen persönlichen Respekt für diese Leistung auszusprechen. Dies möchte ich natürlich auch für die vielen anderen Kolleginnen und Kollegen in allen Geschäftsfeldern anmerken!

Bleiben Sie, trotz aller Herausforderungen, motiviert.

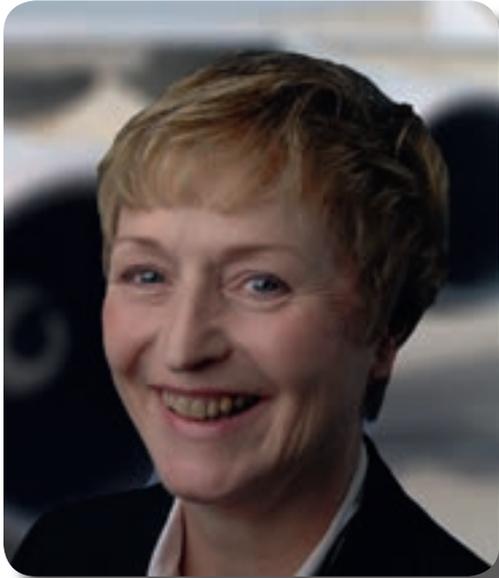
Herzlichst Ihr

Frank Schott

Bundenvorsitzender



Mitgliederversammlung FRA



Anke Heß

Die Vorsitzende des VL-Ortsverbands Frankfurt, Anke Heß, hatte die Frankfurter Mitglieder zu einer Versammlung am 1. August 2018 ab 15.30 Uhr in den Sitzungsraum unseres VL-Büros eingeladen. Diese Versammlung sollte ursprünglich schon im 1. Halbjahr stattfinden, musste aber wegen der Betriebsratswahlen mehrfach verschoben werden.

Anke Heß begrüßte die leider wieder geringe Anzahl von Mitgliedern und dankte den Anwesenden umso mehr für ihr Erscheinen.

Die Vorsitzende legte Ihren Bericht zu den Aktivitäten des Jahres 2017 vor und ging auch auf die jüngsten Ereignisse ein. Dazu gehörten die Verlagerung der Räder- und Bremsenwerkstatt nach Frankfurt Ost, die neue AT-Vereinbarung und Verlagerungen von Engineering Arbeiten nach Budapest. NLS (New Leadership Structure) und die damit verbundene Umstrukturierung der LHT waren weitere Themen.



Birgit Heyer

Die Vorbereitungen und Durchführung der Konzern-AR-Wahlen und der Betriebsratswahlen bildeten den Schwerpunkt ihres Berichts.

In der Aussprache konzentrierten sich die Diskussionsbeiträge auf das Ergebnis der BR-Wahlen.

So bleibt es unerklärlich, warum die ver.di-Fraktion (6 Mandate) des **DLH**-Betriebsrats Frankfurt eine „Koalition“ ausgerechnet mit der AGiL (8 Mandate), den Unabhängigen (5 Mandate) sowie mit sTARs und „Neue Wege“ (jeweils ein Mandat) gebildet hatte, statt mit dem eigentlichen Wahlsieger VL/VB (Vereinigung Luftfahrt und Vereinigung Boden 12 Mandate) eine ver.di-Mehrheit im 33-köpfigen Gremium zu bilden.

Als einer der Gründe für das schlechte Abschneiden der ver.di/VL bei der Wahl zum **LHT**-Betriebsrat Frankfurt (7 Mandate) gegenüber der TGL (14 Mandate) scheint der kurz vor der Wahl abgeschlossene

Newsletter der Vereinigung Luftfahrt

Die „Plage“ mit der DSGVO

„geföhlt schlechte“ Vergütungstarifvertrag und die Unkenntnis eines Teils der Wähler, dass der Betriebsrat nicht auch der Tarifpartner ist, gewesen zu sein. Erstaunlich bleibt aber, wie die TGL mit seit über 10 Jahren fortgesetzten „leeren“ Versprechungen immer noch so viele Wähler überzeugen konnte.

Im Zusammenhang mit den Wahlen wurden auch Wege erörtert, wie wir aus dem Dilemma „konkrete Ergebnisse gegen leere Versprechen“ herauskommen können.

Der herausragende Tagesordnungspunkt war die Neuwahl des Ortsverbandsvorstands, der in Frankfurt traditionell nur aus einer/einem Vorsitzenden und einer/einem Stellvertreter/in besteht.

Vorausgegangen war die einstimmige Entlastung des amtierenden Vorstands Anke Heß und Günther Veith für das Geschäftsjahr 2017 und die Wahl von Reinhard Bind zum Wahlleiter.

Anke Heß wurde für die Wiederwahl zur Vorsitzenden vorgeschlagen. Weitere Vorschläge wurden nicht unterbreitet. Eine geheime Wahl wurde nicht gefordert. So ließ der Wahlleiter per Akklamation abstimmen. Anke wurde erneut einstimmig gewählt und nahm nach Befragen das Amt an. Die Anwesenden gratulierten Anke zur erneuten Übernahme des Amtes und sie dankte für das Vertrauen, das ihr die Mitglieder schon über so viele Jahre entgegen bringen.

Birgit Heyer und Bernhard Fritz wurden als Kandidaten für die Stellvertretung vorgeschlagen. In geheimer Wahl konnte Birgit Heyer die Mehrheit für sich verbuchen und nahm nach Befragung das Amt an.

Da keine Anträge an die Versammlung gestellt wurden, beendete die alte und neue Vorsitzende die Sitzung um 17.05 Uhr mit Dank an Günther Veith (der nicht wieder kandidiert hatte) für die vielen Jahre der Zusammenarbeit und Dank an die Teilnehmer, die bei tropischen Temperaturen den Weg nach Groß-Gerau auf sich genommen hatten.

Seit einigen Monaten ist die neue europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft. Das Impressum der VL auf der Internetseite und die Arbeitsabläufe in der Verwaltung der Mitgliederdatei mussten entsprechend angepasst werden.

Notwendig war allerdings auch die Rückbestätigung zur Teilnahme am VL Newsletter. Gemäß der DSGVO muss nämlich von jedem Newsletterbezieher gespeichert werden, wann sie/er sich zu diesem Newsletter angemeldet haben und unter welcher IP-Adresse dies geschah.

Da wir bei sehr vielen Beziehern nicht über diese Daten verfügen, hatten wir uns entschlossen, alle ehemaligen Abonnenten anzuschreiben, mit der Bitte, uns doch den weiteren Willen zum Bezug zu bestätigen. Es kam wie es (leider) kommen musste... lediglich ein Drittel haben dies getan. Die restlichen zwei Drittel mussten wir deshalb von der Newsletterversendung ausschließen und die zugehörigen Emailadressen löschen. Sehr schade, dass diese ehemaligen Bezieher – immerhin waren sie unwidersprochen jahrelang Abonnenten – den Newsletter nicht mehr haben möchten.

Wie dem auch sei, die Anzahl unserer Newsletterabonnenten ist arg geschrumpft – warum auch immer...

Wir bitten Sie auf diesem Wege sich doch wieder freiwillig auf dem Internetlink: <https://vluffahrt.de/newsletter.html> für den Bezug unseres Newsletters anzumelden. Sollten Sie tatsächlich irgendwann kein weiteres Interesse an dem Bezug haben, so enthält jeder ihnen zugesandte Newsletter einen „Abmelde-link“.

Wir freuen uns auf viele neue Abonnenten und natürlich auf die Rückkehr von vielen ehemaligen Newsletterbeziehern.

Ihr Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt.

<https://vluffahrt.de/newsletter.html>

Werner Langendörfer

DLH Bilanz 1. Halbjahr 2018

Die Lufthansa Group kann auf ein erfolgreiches 1. Halbjahr 2018 zurückblicken. Die Zahlen liegen knapp unter dem Rekordergebnis vom letzten Jahr. Umsatzerlöse 1. HJ 2017: 16.951 Mio. € / Umsatzerlöse 1. HJ 2018: 16.938 Mio. €. Der EBIT sank von 1.031 Mio. € / 1. HJ 2017 auf 1.010 Mio. € / 1. HJ 2018 um 2%. Die Zahl der Passagiere und die Auslastung der Flüge erreichten Höchststände. Carsten Spohr wird für weitere fünf Jahre zum Vorstandsvorsitzenden berufen. Die kontinuierliche Erneuerung der Flotte ist sicherlich sein Verdienst. Dieser Umstand garantiert zum Teil die regelmäßigen Erfolge bei der Vergabe von Preisen: zum zweiten Mal in Folge "Best Airline in Europe".

Leider sank der Aktienkurs von Dezember 2017 vom Höchststand 31,12 € auf zwischenzeitlich 20,08 €. Die Eigenkapitalquote ist gegenüber dem Vorjahr um 5,6 Prozentpunkte auf 25,0 Prozent gestiegen.

Die Integration der Air Berlin Flotte in die Eurowings wurde von Verspätungen und Flugausfällen begleitet und kostet mehr Geld und Arbeit, als ursprünglich prognostiziert. Zum Geschäftsfeld Eurowings gehören Eurowings, Germanwings, Brussels Airlines, Luftfahrtgesellschaft Walther und eine Beteiligung an der Sunexpress. Die Network Airlines, Lufthansa German Airlines, Austrian Airlines und Swiss, die im Premium Segment tätig sind, liefern sehr gute Ergebnisse ab, indem die Stückkosten gesenkt, die Anzahl der Passagiere und die Auslastung der Flüge aber erhöht werden konnten. Davon profitierte wiederum die Catering Sparte, die auch respektable Ergebnisse erzielen konnte.

Der Treibstoff ist 2018 um derzeit 34,9% teurer als letztes Jahr. Die Mehrausgaben für Kerosin stiegen aber lediglich von 2.560 Mio. € im 1. HJ 2017 auf 2.776 Mio. € im 1. HJ 2018. Sicher ein Verdienst der Preissicherer.

Das Geschäftsfeld Logistik konnte sein Ergebnis um erstaunliche 48,8% auf einen EBIT von 125 Mio. € steigern. Das Frachtcenter in Frankfurt wird kontinuierlich modernisiert, um mit der Entwicklung am Markt Schritt halten zu können.

Das Geschäftsfeld Catering steigerte seinen EBIT von 14 Mio. € im 1. HJ 2017 auf 40 Mio. € im 1. HJ 2018 um sagenhafte 185,7%.

Das Geschäftsfeld Technik musste leider ein leichtes Minus im Vergleich zum Vorjahr vermelden. Der EBIT sank von 223 Mio. € im 1. HJ 2017 auf 220 Mio. € im 1. HJ 2018 um 1,3%.

Die Lufthansa Group schloss mit ver.di am 7. Februar 2018 für die Bodenmitarbeiter einen Vergütungstarifvertrag bis 30. September 2020 ab und sichert damit einen langfristigen Tariffrieden. Die Zahl der Mitarbeiter wuchs von 128.472 im 1. HJ 2017 auf 134.399 im 1. HJ 2018 um 4,6%. Aber der Personalaufwand stieg im gleichen Zeitraum nur um 1,8% von 4.262 Mio. € auf 4.338 Mio. €.

Das erzielte Ergebnis der Lufthansa Group ist fast auf Vorjahresniveau. So hoffen wir auf ein mindestens ebenso gutes Ergebnis für das 2. Halbjahr 2018.

Uta Dechert

Ist der WT-Ruf erst ruiniert...

ein Stimmungsbild von HAM WT

Die Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion meinen, der beigefügten Karikatur sei fast nichts mehr hinzuzufügen. Sie beschreiben für alle Betroffenen den aktuellen Stand der Gefühle sehr deutlich. *„Da helfen auch keine Werbeblocks in örtlichen Medien, in Bussen und Bahnen, neue Kolleginnen und Kollegen für die LHT zu finden. Auch die Werbung im Radio ist dann vergebene Liebesmühe, wenn das gesagte im Werbeblock nicht zu den tatsächlichen Gegebenheiten und den Fakten vor Ort passt. Menschen für das Unternehmen zu kubern, dann aber das Versprechen nicht zu halten und wie bei WT im Nachgang zur Unterschrift des Arbeitsvertrages unmögliche Schichtpläne und Arbeitsbedingungen zu präsentieren, das geht gar nicht!“*

Dann sind die „Neuen“ schon vor der offiziellen Einarbeitungszeit sauer. Selbst unsere Kolleginnen und Kollegen in den Büros finden den Umgang mit Menschen in der Produktion furchtbar, freuen sich aber auch verständlicherweise, dass sie nicht zum Kreis der Betroffenen gehören. *„Wenn ich den Job dort unten am Objekt machen müsste, bei diesen miesen Be-*

dingungen, dann wäre ich wahrscheinlich nicht mehr dabei“, so ein langjähriger Ingenieur!

Und so kommt es auch, wenn negative Bewertungen über den Arbeitgeber das Internet säumen. Es wird schnell gepostet, wann die Stimmung kippt oder sich deutlich schlechter darstellt. Da braucht es keinen „Shitstorm“, um zu verstehen, dass die Haltungen dem betroffenen Unternehmen gegenüber deutlich schwinden. Den Rest besorgen dann auch die schnellen und beliebten WhatsApp-Gruppen. Dann enden auch Bemühungen und Berichte über die tolle Beschäftigung im Hause LHT. Und weil der Arbeitgeber hier nichts gegen die Bedingungen tut, könnte man vermuten, dass da ein bestimmtes System zu bestehen scheint, die Langfristausrichtung bewusst in eine bestimmte Richtung zu drücken. Das ist aber reine Spekulation!

Eine Meinung von

Jörg Deike



Arbeitszeitkorridor PD COM

Erfolgreiche Akquise, Flottenwachstum bei Bestandskunden sowie der heiße Sommer haben zu einer erhöhten Einlastung in Großteilen der PD COM geführt. Hinzu kamen interne Kapazitätsengpässe, von denen man auch im firmeninternen Intranet lesen konnte.

Probleme bei der Inbetriebnahme der neuen Räder- und Bremsenwerkstatt, Engpässe in der Logistik und in anderen Werkstätten und - siehe da - Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachpersonal stellen eine erhebliche Herausforderung dar. Nicht zu vergessen sind die laufenden Einsparungsprogramme, die zum Teil mit Personalabbau oder Verlagerung ins Ausland einhergehen.

Wen wundert es darüber hinaus, dass Nachschulen von jungen Menschen eines gewissen Zeitraumes bedarf?!

In der Folge wurden Freiwillige aus anderen Bereichen zur Unterstützung gesucht.

Die geplante Gewinnoptimierung, welche zuerst mit Personalabbau bzw. -verlagerung einherging, kann natürlich, wie jetzt geschehen, auch mit einer Erhöhung der Einlastung erfolgen, was aber nur bis zu einem bestimmten Grad funktioniert.

Eigentlich ein „Luxusproblem“. Es ist positiv, wenn richtig viel Arbeit da ist.

Wenn sich allerdings die Plusstunden häufen, spezielle Schichtprogramme (Saisonalisierung) nicht mehr greifen, die Wareneingänge voll sind und keine Abbaumöglichkeiten für die gesammelten Plusstunden mehr gesehen werden, hat das Management ein Problem.

Der Manteltarifvertrag bietet gemäß § 5a die Einführung eines befristeten Arbeitszeitkorridors von +/- 2,5 Stunden pro Tag. In „Krisenzeiten“ kann die Personalkapazität abgesenkt oder, wie in diesem Fall, erhöht werden.

Die Erhöhung ist allerdings nur möglich, wenn Gegenleistungen erbracht werden, denn eigentlich fordern

wir ja als Gewerkschaft die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit mit Lohnausgleich.

Ende Juni 2018 hatte der Arbeitgeber die ersten Gespräche mit der ver.di Geschäftsfeld-Tarifkommission LHT/IT (GFTK) aufgenommen.

Um sich ein Bild von der Situation im Bereich T/CE zu machen, waren Vertreter der GFTK-LHT/IT in Hamburg und Frankfurt vor Ort bei den Kolleginnen und Kollegen. Am 19. Juli 2018 erfolgte der Besuch durch die GFTK Vertreter Siggi Seeger, Birgit Heyer und unserer Betriebsrätin Anke Hess sowie den ver.di-GFTK Mitgliedern Markus Rausse und Klaus Winkler aus Hamburg in der Räder und Bremsen Werkstatt Frankfurt Nord und Ost. Gleichzeitig erfolgte die Information der Mitarbeiter/innen durch die Geschäftsleitung über die aktuelle Situation und die geplante Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit. Im Anschluss hatten die Vertreter der GFTK die Möglichkeit mit den Kolleginnen und Kollegen zu sprechen.

Die Meinungen waren geteilt, jeder hat sein eigenes Bild von der Situation und seine persönlichen Vorstellungen, wie man mit der Situation umgehen kann und sollte. Die Mitarbeiter/innen waren sich aber einig, dass etwas geschehen muss.

Alle waren sich ebenfalls einig, dass die hohe Einlastung selbst mit dem aktuellen, saisonalisierten Schichtmodell (zeitlich begrenzte 40 Stunden Woche zzgl. zwei Samstage im Monat und Abbau der erarbeiteten Stunden im Winter) nicht zu schaffen ist.

Die Mitarbeiter/innen wünschten sich die freie Wahlmöglichkeit - Freizeit oder Geld, die Besetzung der freien Stellen, Aufbau von Personal und mehr Führungskräfte vor Ort, die den Mitarbeiter/innen zuhören, denn die Probleme konnten klar beschrieben werden und es wurden sogar Lösungsvorschläge gemacht.

Teilzeitmitarbeiter/innen wollten die Möglichkeit haben, in den bisherigen Arbeitszeitmodellen zu verbleiben.

Am 20. Juli 2018 wurde dann final mit dem Arbeitgeber die Nutzung des Arbeitszeitkorridors vereinbart:

- **Laufzeit vom 01. August 2018 bis 01. Januar 2019**
- **Erhöhung der Arbeitszeit von 37,5 auf 40 Std/Woche**
- **Erhöhung der Vergütung um 6,67 % in der Laufzeit**
- **Mitarbeiter/-innen in Teilzeit / Altersteilzeit sind vom Arbeitszeitkorridor nicht betroffen**

Gemäß Gesamtbetriebsvereinbarung „Langzeitkonto“ haben alle Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, anstelle der erhöhten Vergütung die Buchung der erhöhten Arbeitszeit (2,5 Std/Wo) auf das Langzeitkonto zu wählen.

Der Arbeitgeber hat zugesagt, während der Laufzeit des Arbeitszeit-Korridors die Personallücke zu schließen.

Dies bedeutet, die Erhöhung des Personals im Bereich HAM T/CE und FRA T/CE um mindestens 120 BJ Eigenpersonal (produktiv und unbefristet) bis zum 31. Januar 2019 auf 1.150 BJ (Vollzeitkapazitäten).

Es wurde zudem vereinbart, dass die Aufstockung des Eigenpersonals durch die Übernahme von 70 Leiharbeiter/innen, insbesondere der ehemaligen Ausbildungsabsolventen, erfolgen soll. Ebenso soll Personal entsprechend qualifiziert werden.

Die ver.di GFTK LHT/IT wird Ende November 2018

die Wirkung der getroffenen Vereinbarungen bewerten und ggf. beraten, ob weitere Maßnahmen erforderlich sind.

Die Betriebsräte an den jeweiligen Standorten Hamburg und Frankfurt sind nun verpflichtet, die ebenfalls betroffenen Betriebsvereinbarungen „Flex / Gleitarbeitszeit“, „Langzeitkonto“ und insbesondere „Saisonalisierung“ umzusetzen und bei Bedarf entsprechend der Forderungen der Kollegen/innen mit dem Arbeitgeber neu abzustimmen.

Mit dem Arbeitgeber wurde auch die ungleiche Nutzung des Arbeitszeit-Korridors im Bereich Triebwerke (39,5 Stunden ohne Lohnausgleich) diskutiert. Die GFTK steht für Verhandlungen gerne zur Verfügung um den Betriebsfrieden zu sichern.

Vertrauensleute gesucht!

Damit wir die Anliegen der Belegschaft noch besser vermittelt bekommen, wollen wir den Kreis der Vertrauensleute erweitern, die über die aktuelle Situation berichten und die Kollegen/innen über den jeweiligen Status informieren können.

Die Vertrauensleute der VL und ver.di treffen sich regelmäßig in Frankfurt. Bitte spricht die VL/ver.di Kollegen/innen oder unsere VL/ver.di Betriebsratsmitglieder hierzu an. Sprecher der Vertrauensleute in Frankfurt ist Siggie Seeger.

Ebenso sind Gäste auch in der VL-Vorstandssitzung herzlich willkommen. Die Termine hierzu finden sich auf der VL-Homepage.

Birgit Heyer

LHT nicht attraktiv genug für den Arbeitsmarkt?

Lufthansa Technik findet nur auf schwierigem Weg neue Mitarbeiter. Werbung in U-Bahnen und öffentlichem Nahverkehr können den Bedarf an guten Fachkräften kaum stillen. Es sind schlicht und ergreifend zu wenig geeignete Bewerber da.

Sind aber gute Interessierte gefunden, schlagen sie das LHT-Angebot immer öfter aus, da sie die Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten und die Befristung auf zwei Jahre nicht gutfinden.

Andere Firmen und Mitanbieter haben zwar die gleichen Probleme, sind aber nach eigenen Angaben gut oder besser aufgestellt unterwegs. Bei Airbus werden auch junge Kolleginnen und Kollegen gesucht, die dann aber auch wegen der besseren Bezahlung im unbefristeten Job und guten Bedingungen beim Flugzeughersteller bleiben wollen. Gute junge Menschen

bei LHT kommen, sehen und gehen - da stimmt doch was nicht! Kann man einem jungen Familienvater verdenken, bei mäßigen Rahmenbedingungen das Jobangebot einer LHT zu verschmähen?

Und wenn der "Krauter an der Ecke" bei unbefristeter Beschäftigung und besseren Arbeitsbedingungen mehr bezahlt als ein international agierendes Weltunternehmen, dann kann an dessen Personalpolitik etwas nicht richtig sein!

Dann ist auch die Aura um den gelben Ausweis ziemlich schnell dahin!

Ein Gedanke von

Jörg Deike



Gewitter bei LHT

Trotz sommerlicher Temperaturen und Auftragsflut, hakt das Getriebe bei WT heftig. Das Umstrukturierungsprogramm „Challenge“ strotzt vor Fehlern, falscher Sichtweisen und Fehleinschätzungen des Marktes. Die Verlierer dieser Maßnahme sind genau die kleinen Leute an der Werkbank, die die Zukunft von WT sichern und die Abarbeitung der vielen Aufträge schultern sollen.

Ihnen wurden nicht nur Geld und Zulagen gekürzt, die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich erhöht und die Entwicklungsmöglichkeit beschnitten, sondern ihnen wurden auch ohne Ende Daumenschrauben mit abenteuerlichen Schichtplänen in Hamburg auferlegt! Für Familienmenschen einfach Gift.

Und wäre das nicht schon genug, bleibt die Frage an die Führungsetagen, wie sie sich am Spargedanken von „Challenge“ beteiligen.

Und wenn das immer noch nicht genug wäre, wurde bei der T/CE, der Nachbarabteilung von „WT“, auch noch die 40 Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich beschlossen.

Nicht, dass hier eine Neiddebatte geführt werden soll - falsch!

Jeder Kollege und jede Kollegin von WT gönnt den Kolleginnen und Kollegen bei WI, dass sie in einer guten Abteilung arbeiten, keine Frage! Doch die Ungleichbehandlung im Unternehmen war und ist ein Schlag in das Gesicht eines jeden WT-lers, der so viel Verzicht zum Erhalt seines Arbeitsplatzes hinnehmen

musste. Und da soll man bei WT noch ruhig bleiben und die linke Wange auch noch hinhalten? Wir sagen: „Schluss damit“!

Alte und erfahrene Hasen wenden sich leider innerlich immer mehr ab und nehmen die Altersteilzeitangebote an. Junge orientieren sich um oder haben innerlich bereits gekündigt. Auf den ersten Blick zieht der Name Lufthansa zwar noch, doch wie lange geht das noch gut? Und die Erfahrenen bei WT, die junge Menschen für die Zukunft ausbilden, sind dann auch noch die Gelackmeierten. Sie müssen zusätzlich immer mehr Menschen ausbilden, die dann vielleicht wegen der zu vielen Negativbotschaften trotzdem nicht bleiben. Viele Interessierte nutzen schon die Gelegenheit, LHT als Zwischenstation für die eigene Vitae zu nutzen. Das bedeutet immer weniger Leute bei WT für zu viel Arbeit?

Bei genauer Betrachtung eigentlich schon fast eine Gefahr für die TOPP-Voraussetzungen des Bereiches, so die Mannschaft. Das lässt den Kranich deutlich verblassen, ohne Wenn und Aber! Hier ist ein Salto rückwärts nötig und der Ursprungszustand sollte wieder hergestellt werden, wenn das in diesem Scherbenhaufen überhaupt noch möglich ist!!

Eine Haltung des OVB Hamburg

Jörg Deike

