

März 2022

Liste 5



## Betriebsratswahl 2022 bei der DLH AG FRA Boden vb und VL gemeinsam für Euch!

# Vorwort

## vereinigung boden

*Liebe Mitglieder,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

es ist viel passiert in den vergangenen vier Jahren seit der letzten Wahl. Die Corona-Pandemie und die nicht enden wollenden Auswirkungen hat nicht nur unser Arbeitsleben, sondern auch unser privates Leben massiv verändert. Digitalisierung, Homeoffice und mehr Online-Meetings sind zur Arbeitsroutine geworden. Die wirtschaftlichen Auswirkungen für unser Unternehmen führten zu einer Reorganisation und einem Personalabbauprogramm, welches zum Weggang vieler geschätzter und kompetenter Kollegen geführt hat. Die finanziellen Zugeständnisse zum Erhalt der Arbeitsplätze und die Kurzarbeit haben das Leben vieler Kollegen und Kolleginnen mit ihren Familien massiv beeinflusst.

Gerade in dieser Situation und natürlich auch zur Bewältigung der kommenden Herausforderungen in der Luftfahrtindustrie und innerhalb der Lufthansa sind starke Stimmen im Aufsichtsrat und im Betriebsrat von außerordentlicher Bedeutung für die Durchsetzung Eurer Mitarbeiterinteressen geworden. Mit Birgit Rohleder, Aufsichtsratsmitglied (Arbeitnehmervertreter), Anja Aichelmann als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und Astrid Gerber als Vorsitzende des Arbeitszeitausschusses, sowie einem breiten Team von teilweise freigestellten Betriebsräten sind wir in Ausschüssen und Gremien als **stärkste Fraktion** im aktuellen Betriebsrat täglich aktiv für Euch.

### Wo sehen wir die aktuellen Herausforderungen?

Auf der Basis vieler Gespräche und unserer täglichen Arbeit für Euch haben wir für die Station, die Administration und die neuen Kolleginnen und Kollegen der Technik sechs Herausforderungen identifiziert und möchten unsere Meinung dazu auf den nächsten Seiten dieser Sonderausgabe näher vorstellen und ansprechen. Wir brauchen mehr Sinnorientierung in der Lufthansa und eine Vertrauenskultur, die von der Zuversicht getragen ist, dass JEDER in der Lufthansa (Mitarbeitende, Führungskräfte und Vorstand) berechenbar im gemeinsamen Interesse handeln. Wo sehen wir nun konkret die Herausforderungen und unsere Schwerpunktthemen für die nächsten Jahre?

- Wir müssen den **Wissens- und Kompetenzabfluss unbedingt** stoppen! Die Lufthansa lebt vom Wissen und den Fähigkeiten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch durch Corona und die eingeleitete Reorganisation sind Wissen und Erfahrung massiv verloren gegangen. Wir fordern ein Konzept "Wissenstransfer" und dass auch in Zukunft Fachberufe ausgebildet werden!!
- Wir lassen unsere Kolleginnen und Kollegen beim Thema **Cross-Qualifizierung** nicht alleine! Die Umsetzung des Programms der Cross-Qualifikation zeigt, wie unausgegoren die LH-Konzepte häufig sind. Ausbildungsprogramme fehlen und gleichzeitig ist die Übergabe von Wissen und Erfahrungen nicht mehr möglich. Wir fordern eine ordentliche, gut geplante Einarbeitung beim Thema Cross-Qualifikation. Die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung zeigen, dass das, was auf dem Papier verhandelt wurde, von mancher Führungskraft mit einem anderen Verständnis umgesetzt wird. Damit dies nicht passiert, brauchen wir unbedingt für die nächste Legislaturperiode kompetente und mutige Mitbestimmungsvertreter\*innen. Und die stellen sich auf der gemeinsamen Liste der "Vereinigung Boden & Luftfahrt" für Euch zur Wahl.
- Wir fordern die Abkehr von der hohen Arbeitsbelastung, die psychisch belastend ist! Die Unternehmensleitung muss jetzt handeln, denn der Druck auf uns Kolleginnen und Kollegen steigt und führt immer häufiger zu Überforderung und Burnout. Doch weder die IT-Infrastruktur noch die Bedarfs- und Personalplanung entlasten uns. Wir fordern die Abkehr vom **Duktus der belastenden Arbeitsverdichtung**, eine bedarfsorientierte IT und eine Verringerung der Arbeitsverdichtung in der Technik, der Administration und auf Station.
- Wir fordern maximale Transparenz und Offenheit in der Reorganisation und der Besten-Auswahl. Durch die Reorganisation werden wir aus unserem Arbeitsumfeld und unseren Teams herausgerissen. Wir, die vb/VL erteilt dem Spiel mit Angst und dem Entzug der sozialen, persönlichen und beruflichen Stabilität eine klare Absage!
- Homeoffice, mobiles Arbeiten sind **Realitäten einer neuen Arbeitswelt**. Die persönliche Flexibilität und der Wegfall von Fahrtzeiten sind Vorteile für die Belegschaft! Vergessen werden von Arbeitgeberseite aber häufig die verringerten sozialen Kontakte, Karrierebruch und die Entwurzelung von Teams. Unsere Forderung: Mobiles Arbeiten muss kommen. Die Genehmigung darf aber nicht zur Vorgesetzten-Willkür werden. Wir brauchen klare Regeln und wir brauchen Führungskräfte, die auf Distanz führen können und die Leistung des Einzelnen, wahrnehmen!
- Die Kombination Corona und Reorganisation haben die Themen **persönliche Entwicklung und Karriere** schwer gebeutelt. Und viele Kolleginnen und Kollegen sehen keine Chancen mehr „Karriere zu machen“. Diesem Thema nehmen wir uns an und lassen Euch, unsere Kolleginnen und Kollegen mit Euren Ängsten nicht alleine. Karriere muss auch nach der Reorganisation möglich sein!
- **Misstrauen und Kontrollstreben** lähmen ein effektives Miteinander! Vertrauen und vertrauensorientierte Werte sind demgegenüber der Erfolgsfaktor erfolgreicher Unternehmen. Wir fordern vom LH-Management die Schaffung einer Kultur des Vertrauens, die auf Respekt, Wertschätzung, Interesse und Zukunft basiert.

Mutig, mit Herz und Verstand, wollen wir gemeinsam die kommenden Aufgaben für Alle angehen. Wir sind offen für Alle, die diesen Weg mit uns gehen wollen. Die vereinigung boden e.V. und Vereinigung Luftfahrt e.V. wollen sich gemeinsam den großen Aufgaben der Zukunft stellen.

**Daher bitten wir alle eindringlich an die Wahlurne zu gehen.**

**Unterstützt uns mit Eurer Stimme, damit wir die Zukunft aktiv mitgestalten können.**

## Cornelia Straub

1. Vorsitzende vereinigung boden e.V.



# Vorwort

## Vereinigung Luftfahrt

*Liebe Mitglieder der VL,  
liebe Mitglieder der vb,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

ein weiteres Jahr mit Herausforderungen haben wir hinter uns gebracht, aber wir haben auch viele dieser Themen mit in die kommenden Jahre genommen.

Sie halten hier das gemeinsame Magazin der vb/VL zur Betriebsratswahl 2022 der Lufthansa AG in den Händen. Diese Wahl findet vom 22.03.2022 bis zum 6.04.2022 statt.

VL und vb hatten schon in der vergangenen Legislatur beschlossen, auf einer gemeinsamen Liste zu kandidieren. Dies soll auch zu dieser Wahl, ohne jegliches Geplänkel, fortgesetzt werden. Somit können wir uns auf die Belange des Betriebes und der dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen konzentrieren. Durch den Übergang der Line Maintenance zur Lufthansa AG und uns allen bekannte äußere Umstände, die der Arbeitgeber für diverse Maßnahmen nutzte, hatten und haben wir immer noch viele Themen vor der Brust. Wir kennen die Knackpunkte und wollen uns auch weiterhin in Ihrem Sinne für Sie, die Arbeitsbedingungen und das entsprechende Arbeitsumfeld einsetzen.

Die Probleme werden in der Zukunft leider nicht weniger. Es wird also den zukünftigen Betriebsräten nicht wirklich langweilig werden, um es mal positiv auszudrücken Kritische Themen, die den Betriebsrat in der Vergangenheit beschäftigt haben und auch weiterhin beschäftigen werden, kommen in diesem Magazin zur Sprache. Wie

sind wir damit umgegangen, was haben wir erreicht, wie werden wir weiterhin vorgehen, was steht noch auf unserer Agenda.

Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen, die die dortigen Probleme kennen, sind als Kandidatinnen und Kandidaten auf unserer Liste 5 vertreten. Diese Kolleginnen und Kollegen arbeiten in den operativen und administrativen Bereichen des Bodens und nun auch in den im Jahr 2020 zur AG übergegangenen Technikbereichen. Sie alle bringen entsprechendes Know-How mit und stehen dafür, sich einzusetzen und etwas ändern zu wollen, sprich: die Kolleginnen und Kollegen, die sich zur Wahl stellen, wollen Verantwortung übernehmen.

Betriebsrat sein, heißt nicht alles tun zu können. Die Rechte und Pflichten eines Betriebsrates sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Versprechungen zur Wahl gibt es im Vorfeld viele. Aber ob diese überhaupt umsetzbar sind...? - Polemik macht sich zwar gut, ist aber in den seltensten Fällen umsetzbar.

Besonders wichtig bleibt allerdings, dass der Betriebsrat, trotz aller unterschiedlicher Fraktionen, als ein starkes und mit einheitlicher Meinung auftretendes Gremium spricht. Letztendlich sind im Betriebsverfassungsgesetz unter §2 u.a. Arbeitgeber und Betriebsräte angehalten, zum

Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenzuarbeiten. Das bezieht natürlich auch die hier im Betrieb vertretene Gewerkschaft ver.di ein.

Um also Ihre und unserer Vorstellungen und Ziele nach Ihren Bedürfnissen erreichen zu können, benötigen wir Ihre Unterstützung und bitten um Ihre Stimme für die Liste 5 vb/VL zur Betriebsratswahl 2022.

Gehen Sie wählen! Nehmen Sie Ihr Recht in Anspruch. Entweder vor Ort, oder nutzen Sie die Möglichkeit der Briefwahl. Geben Sie uns, der Liste 5 vb/VL Ihre Stimme, denn es geht um Ihre Interessenvertretung im Betrieb der Lufthansa AG

Ich wünsche Ihnen eine gute (Lese)Zeit mit den Inhalten unseres Magazins

Achten Sie auf sich und bleiben sie gesund  
Beste Grüße

**Anke Heß**





# Arbeitsbelastung - Arbeitsverdichtung

Reden wir nicht drum herum, die Arbeitsbelastung in der Lufthansa ist zu hoch! Natürlich hat Corona viel geändert und der Weggang vieler Mitarbeiter:innen und deren Kompetenzen, macht die Situation nicht leichter. Wir brauchen daher ein komplettes Umdenken im Management. Der Erfolg der Lufthansa geht nur mit der Belegschaft, die durch Qualifizierung, Wertschätzung, gegenseitigen Respekt und Vertrauen gestärkt wird.

## Situation und Herausforderungen

Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten wird zum neuen Normal. Deshalb sind die Einrichtung und Unterstützung eines ergonomischen und leistungsunterstützenden mobilen Arbeitsplatzes wichtige Voraussetzung für ein produktives Arbeiten. Der neue Laptop ist nicht Luxus, sondern Grundbedingung. Die ständige Erreichbarkeit, die teilweise lange Arbeitszeit, viele Meetings und zusätzliche Arbeitspakete führen zu einer deutlich wahrnehmbaren Belastung, sinkender Qualität und damit zu mehr Unzufriedenheit.

Gab es früher einen Wechsel von hoher und eher niedriger Arbeitsbelastung, so verharrt die Arbeitsbelastung heute auf einem konstant hohen Niveau. Die Taktung und der Druck steigen, keiner erlaubt sich eine Schwäche zu zeigen und Mitarbeitende und Führungskräfte bewegen sich immer häufiger in Richtung psychischer Belastungsstörungen (Burnout). In dieser Situation wäre z.B. eine entlastende Unterstützung durch eine funktionierende IT-Infrastruktur und einen „schnell und unkompliziert“ funktionierenden IT-Support wünschenswert.

**Mehr Verständnis und Wertschätzung für die täglich erbrachten Leistungen von uns Kolleginnen und Kollegen. JETZT!!**

Doch die IT-Infrastruktur funktioniert oft nicht, die ständigen Updates erschweren die Anwendung, nicht nur für neue Nutzer (Stichwort – Cross-Qualifikation) und bei der Neuentwicklung werden die Betroffenen nicht einbezogen. Dazu kommen die ausgerufenen wirtschaftlichen Ziele, die eine Arbeitsverdichtung verursachen werden. Deshalb sehen wir folgende Herausforderungen:

- Gesundes & arbeitsfähiges Homeoffice (mobile Working) sichern
- Überstunden und hohes Arbeitspensum konsequent reduzieren
- IT-Support erleichtern
- Arbeitsunterstützende, funktionierende IT-Technologie zur Verfügung stellen
- Wirtschaftlichen Zielen durch eine realistische Bedarfsplanung Rechnung tragen

## Unsere Forderungen

- (1) Weniger Überstunden - Mehrarbeit - Plusstunden
  - Personalplanung an Realitäten orientieren
  - Die Stimmung „Überstunden verlangen zu können“ muss reduziert werden
  - Mehr Interesse, mehr Wahrnehmung für die Mitarbeiterschaft, deren Situation und deren Erfordernisse. Nur so kann produktive Arbeit geleistet werden
- (2) Arbeitgeber und Führungskräfte müssen sich mehr an den Job-Realitäten orientieren
  - bei Entscheidungen
  - bei der Job-Vergabe
  - bei der Rollen- und Aufgabenbeschreibung
  - bei der Arbeitsverteilung
- (3) Bedarfsorientierte IT-Systeme bereitstellen
  - Digitalisierung, die funktioniert und eine echte Entlastung bringt
  - Kontinuierliche IT-Weiterbildung - auch bei Updates
- (4) Arbeitsverdichtung in allen Bereichen vermeiden
  - Langfristige, realistische Bedarfsplanung erstellen
  - Lehrgänge durchführen und der Qualifizierung eine hohe Priorität einräumen

**Die Arbeitsverdichtung ist psychisch belastend!  
Das Unternehmen muß jetzt handeln!**



**Marisa Schwarz**

© ONYXprj/AdobeStocks



# Reorganisation

Angepasst an die äußeren Rahmenbedingungen, sprich Corona und das Marktumfeld, hat die Lufthansa mit dem Ziel der Zukunftssicherung eine Reorganisation beschlossen. Leider ist, wie so häufig, die Reorganisation eher ein Kosten-Reduktions-Programm, welches Arbeitsplätze streicht oder verlagert und damit auf unserem Rücken ausgetragen wird. Wir sagen als vb/VL klar: Dem Spiel mit Angst und dem Entzug der sozialen, persönlichen und beruflichen Stabilität der Kolleginnen und Kollegen erteilen wir eine klare Absage!

## Situation

Die Reorganisation betrifft uns alle, sowohl in den administrativen als auch in den operativen Bereichen. Durch die Reorganisation werden wir aus unserem Arbeitsumfeld und unseren Teams herausgerissen. Wir müssen uns gegebenenfalls auf unsere eigenen Arbeitsplätze, mit neuen teilweise überzogenen Anforderungs- und Kompetenzprofilen bewerben. Die Besten-Auswahl wird damit nicht nur zu einem administrativen, sondern auch emotional belastenden Thema für viele von uns Kolleginnen und Kollegen. Man fühlt sich „degradiert“, besonders, wenn dann noch in einem nicht transparenten Prozess die Absage für den eigenen Job kommt. Dazu kommt noch viel Unsicherheit durch geringe Transparenz der Reorganisation und ein fehlendes Change-Management. Eine aus unserer Sicht nicht tragbare Situation.

*In der Reorganisation muss maximale Transparenz und Offenheit hergestellt werden.*

## Herausforderungen und Ziele

Aktuell ist die gesamte Reorganisation (Re-Dimensionierung) intransparent und es entstehen viele Ängste bei Kolleginnen und Kollegen. Das System der „Besten-Auswahl“ ist unklar, dies in Bezug auf Konzept, Inhalte, Vorgehen und die Thematik „Kompetenz- und Erfahrungsprofile“. Auch die noch immer im Raum stehenden Zwangsversetzungen an andere Standorte stellen für den Einzelnen eine große persönliche, wie emotionale Belastung dar.

Es gilt im gesamten Prozess der Reorganisation Transparenz herzustellen (Konzept, Ziele, Umsetzung, Ablauf, Timing) und als Betriebsrat noch stärker in die Formulierung von Rollen, Fähigkeits- und Kompetenzprofilen und Voraussetzungen einbezogen zu werden. Wir wollen unsere Kolleginnen und Kollegen vor überzogenen Anforderungen schützen, wollen die Zeit für die Qualifizierung verlängern und damit sicherstellen, dass niemand Angst haben muss, unter die Räder zu kommen.

*Wir sind Euer starker Partner, der handelt und nicht wegrennt, wenn es einen einflussreichen Ansprechpartner auf der Arbeitnehmerseite braucht!!*

*Kolleginnen und Kollegen Jetzt gilt's!!*

## Unsere Forderungen

Der Konzern muss endlich lernen, den Menschen zu sehen, denn jeder einzelne Mensch zählt. Nur dann entsteht wieder Vertrauen in der Belegschaft in Richtung Unternehmensleitung und nur dann wird die Lufthansa wieder ein attraktiver Arbeitgeber. Wir fordern für Euch:

- Herstellung vollständiger Transparenz und Offenheit im gesamten Reorg-Prozess
- Mehr Transparenz der „Besten-Auswahl“ - von der Profilerstellung, über die Qualifizierung, bis hin zur Personalauswahl
- Es darf nicht mit Angst gespielt werden
- Die soziale, persönliche und berufliche Stabilität muss ein hohes Gut bleiben
- Überforderung des Einzelnen muss verhindert werden
- Die Lufthansa muss wieder ein attraktiver Arbeitgeber werden.

**Ganz klar:** „Dem Spiel mit Angst und dem Entzug der sozialen, persönlichen und beruflichen Stabilität erteilen wir eine klare Absage!“



Astrid Gerber



# Mobiles und hybrides Arbeiten

Homeoffice, mobiles Arbeiten sind die Schlagworte der Corona-Pandemie in den administrativen Bereichen und ein neues Bedürfnis vieler Arbeitenden in allen Bereichen. Wir sind hier auf dem Weg in eine neue Realität in der Arbeitswelt. Der Nutzen der persönlichen Flexibilität und der Wegfall von Fahrtzeiten zur Arbeitsstätte sind nur zwei der Vorteile für die Belegschaft. Insgesamt ist aber die Trennung zwischen privatem Arbeiten und LH-Arbeitsplatz in der Lufthansa noch nicht gelungen! Dazu kommt eine unzureichende Perspektive des Arbeitsplatzes von MORGEN. Vergessen werden aber häufig die persönlichen Auswirkungen und Ängste des Homeoffice, des mobilen und hybriden Arbeitens:

- Verringerte soziale Kontakte
- Gefahr der Vereinsamung
- Verringerte Sichtbarkeit bei Vorgesetzten
- Gefahr der Karriere durch geringere Wahrnehmung der Leistung durch Führungskräfte
- Entwurzelung von Teams – Achtung „Einzelkämpfer“
- Weniger Austausch untereinander
- Fahrtzeiten werden von manchen Führungskräften zur Arbeitszeit „dazu gerechnet“
- Ausstattung des Arbeitsplatzes und räumliche Gegebenheiten im Homeoffice (Zuschüsse zu WLAN, Telefon, Ausstattung, usw.)

Mobiles Arbeiten:

Die  
Genehmigung  
darf nicht zur  
Vorgesetzten-  
Willkür werden!!

## Herausforderungen und Ziele

Zunächst gilt es die Balance zwischen Büro und Zuhause – bei der Mitarbeiterschaft und auch bei Führungskräften herzustellen. Deshalb ist aus unserer Sicht das „Mobile Working“ der richtigere Ansatz gegenüber dem strikten Homeoffice. Die Lufthansa muss als unser Arbeitgeber aber auch den psychischen Stress durch mögliche Vereinsamung, Überforderung und Selbstausschöpfung angehen und ein gesundes Konzept für das hybride/mobile Arbeiten entwickeln. Durch den aktuellen Zustand existieren viele Unklarheiten und Entscheidungen der Vorgesetzten werden von der Belegschaft nicht selten als Willkür wahrgenommen. Deshalb gilt es klare Regeln zu entwickeln (z.B. Genehmigung und Arbeitsplatzbuchung). Führungskräfte müssen in der Lage sein Teams und Mitarbeiter:innen zu führen, besonders die, die nicht am Standort sind. Sie sollten Leistungen, aber auch psychische Belastungen erkennen. Das Führen auf Distanz muss zu einer Stärke von LH-Vorgesetzten gemacht werden.

Mobiles Arbeiten  
erfordert Führungskräfte,  
die die Leistung des Einzelnen sehen!

## Unsere Forderungen

Wichtigste Forderung ist ein klares Konzept für „Mobile Working“ welches die Rahmenbedingungen „Zuhause“ (Genehmigungen, Ausstattung), die „Arbeitsplätze“ im Büro (Ausstattung, Buchung, etc.) oder „woanders“ und die schnelle Qualifizierung der Führungskräfte, Stichwort: Führung auf Distanz, adressiert. Das alles muss selbstverständlich in einer übersichtlichen und klaren Betriebsvereinbarung fixiert werden. Dazu kommt der bessere Umgang mit der psychischen Gesundheit, wie es vom Arbeitsschutzgesetz bereits seit 2014 (Gefährdungsbeurteilung psych. Belastungen am Arbeitsplatz) gefordert wird. Nachfolgend unsere konkreten Forderungen an das Konzept „Mobile Working“:

- Wir wollen den Anspruch auf das mobile Arbeiten, damit Persönliches und Geschäftliches gut koordiniert werden kann!
- Wir fordern klare Regeln: von Antrag bis Genehmigung – „keine Willkür!!“
- Ausstattungsregeln und mögliche Arbeitsorte müssen festgelegt werden
- Karriere und die Wahrnehmung persönlicher Leistung muss funktionieren
- Chef:innen befähigen, damit Sie die Anforderungen des „Führens auf Distanz“ bewältigen können
- Psychischer Stress muss besser im Auge behalten und die Privatsphäre besser geschützt werden
- Arbeitsplätze im Büro: Gute Organisation, Buchung, Ausstattung

Liste 5



Beate Heidemann



# Vertrauen - Transparenz - Offenheit

## ...warum nicht?

Vertrauen ist eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Gestaltung sozialer Kontakte. Während Misstrauen und Kontrollstreben ein effektives Miteinander lähmen, stärkt Vertrauen jeden operativen und organisatorischen Prozess. Deshalb ist Vertrauen ein Schlüsselfaktor erfolgreicher Organisationen. Wir fordern mehr Transparenz, Offenheit und die Etablierung einer Kultur, die von Vertrauen geprägt ist - auf allen Ebenen.

Aber Vertrauen kann noch mehr. Vertrauen ist die Lösung bei Problemen und Herausforderungen und macht Prozesse schneller. In einer Vertrauenskultur haben die Mitarbeitenden 74% weniger Stress, zeigen eine höhere Loyalität gegenüber dem Unternehmen (plus 66%), das Engagement und die Freude an der Arbeit steigen. Dazu sinken die psychische Belastung und die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage. Das alles sind gute Argumente für mehr Vertrauen im Unternehmen und eine „vertrauensorientierte Führung“.

### Situation

Durch die Reorganisation, repräsentiert durch die Stichworte Personalreduktion, Besten-Auswahl, Cross-Qualifikation, Qualifikationserweiterung mögliche Zwangsversetzungen und Verlust von HR-Ansprechpartner:innen ist viel Vertrauen in das Unternehmen, aber auch in die Führungskräfte verloren gegangen. Und dies betrifft nicht nur den Bereich Administration. Viele Mitarbeiter fühlen sich nicht persönlich mitgenommen, entwurzelt, ihnen fehlt Anerkennung und Wertschätzung, ihnen fehlen Offenheit, Transparenz und Vertrauen durch das Unternehmen, aber auch ein konkretes Bild, wie es mit ihnen persönlich weitergeht. Gut lässt sich dies an zwei Zitaten ablesen: „Wir Kolleginnen und Kollegen wissen häufig nicht, wo die Reise mit uns hingehet und das Unternehmen ist drauf und dran uns zu verlieren.“ „Die Belegschaft ist verunsichert - wir haben kein Bild, sehen keinen persönlichen Plan. Wir brauchen mehr Offenheit und Transparenz. Wir wollen ja mitgehen“. Und in der Technik? Über ein stärkeres Willkommen, bzw. eine Kultur des Willkommens in der DLH hätten sich die Kolleginnen und Kollegen der Technik sicher gefreut; über mehr Aufmerksamkeit, mehr Interesse und Transparenz.

### Herausforderungen und Ziele

Zunächst gilt es verlorenes Vertrauen auf allen Ebenen und Bereichen wiederherzustellen. Dies durch mehr Transparenz, mehr Wertschätzung und Respekt und ein deutlich stärkeres Einbeziehen der Mitarbeiterkompetenzen in Veränderungskonzepte, Prozesse und Projekte. Das Etablieren eines klaren, kontinuierlichen Informationsflusses (Townhalls, Informationsveranstaltungen) in Richtung Mitarbeiterschaft ist eine weitere wichtige Herausforderung.

### Unsere Forderungen

Unsere Forderungen sind so einfach wie plausibel und betreffen im Kern das Thema Vertrauen, Wertschätzung und Vertrauenskultur. In einer solchen Kultur wollen wir erfolgreich arbeiten.

- 1.) Schaffung einer Vertrauenskultur im Unternehmen – und dies geht nur Top-Down!!
- 2.) Vertrauen durch Transparenz und Information in die neue LH-Organisation schaffen
- 3.) Das Top-Management muss das Vermitteln von Sinn, Zukunft und Visionen endlich als zentrale innerbetriebliche Aufgabe annehmen - dies betrifft auch den Vorstand
- 4.) Abteilung HR personell besser aufstellen
- 5.) Wir fordern die Mitarbeiterschaft nicht allein zu lassen – weder von der Seite des Konzerns noch von der Seite der Führungskräfte

Vertrauen schafft  
Zufriedenheit,  
Engagement  
und Produktivität.  
Wir fordern die  
Schaffung  
einer Kultur des  
Vertrauens  
in der LH!

Sinn,  
Offenheit,  
transparente Ziele  
und eine echte  
Vertrauenskultur  
.... das fordern wir vom  
LH-Management



Birgit Rohleder





# Einigung zum Nachteilsausgleich für aufgebaute Minusstunden erreicht - KUG Review



Wir alle kennen die erheblichen Belastungen, die wir in nunmehr fast zwei Jahren Kurzarbeit ertragen mussten. Verständlich ist da natürlich die riesen Verärgerung, die die rückwirkenden Korrekturen und dem damit einhergegangenen Aufbau von Minusstunden ausgelöst hat.

Gerade im L/T Bereich und hier vor allem bei den Kolleg:innen, die in den D und E Plänen arbeiten (in diesem Bereich ein gängiger Begriff) kam es zu einer großen Anzahl von Fehlern in der Zeitwirtschaft, die einen klaren Verstoß gegen die Vorschriften der Bundesagentur für Arbeit darstellten.

In unzähligen Gesprächen zwischen Vertretern des Arbeitszeitausschusses und der Geschäftsleitung konnten die Gründe hierfür identifiziert werden. Zusammenfassend kann man hier sehr deutlich sagen: Niemanden als Person und keinen Fachbereich kann man dafür in die Verantwortung nehmen. Weder die Planer, noch die Meister oder Vorleute, die mit den monatlichen Einsatzplänen beschäftigt waren, noch das B/DE Team. Alle Beteiligten haben in dieser herausfordernden Zeit nach bestem Wissen und Gewissen gearbeitet!

Der Grund liegt schlicht und ergreifend darin, dass die beiden Systeme Workforce + und Taris die komplexen Regularien während der Kurzarbeit in Verbindung mit den im LT-Bereich zum Teil ebenfalls sehr komplexen Arbeitsmodellen nicht abbilden konnten.

Daher waren die rückwirkenden Korrekturen unbedingt notwendig, um eine millionenschwere Rückforderung seitens der Bundesagentur für Arbeit zu vermeiden. Die Mehrheit des Betriebsrats ist sich darüber einig, dass dies natürlich auch im Sinne der Belegschaft ist. Vor diesem Hintergrund hat der Betriebsrat diesem Vorgehen zwar vorerst nicht widersprochen, aber dringend darauf bestanden, dass die Folgen hieraus nicht zu Lasten der betroffenen Kolleg:innen gehen dürfen. Nach intensiven, dreitägigen Gesprächen mit der Geschäftsleitung im Januar konnte nunmehr eine einvernehmliche Lösung erreicht werden:

- **Minusstunden, die durch die rückwirkenden Korrekturen entstanden sind, werden bis zur Höhe des individuellen KUG-Referenzwertes wieder gutgeschrieben.**
- **dies gilt auch für die Stunden, die durch Mehrarbeit oder Reisezeiten entstanden sind, jedoch zu spät wieder abgebaut wurden.**
- **für die individuellen Fälle, in denen exorbitant viele Minusstunden entstanden sind, werden Einzellösungen gefunden.**
- **in den Fällen, in denen der KUG Referenzwert, also der Saldenstand, der die Grenze für die Kurzarbeitsfähigkeit darstellt, nur um Minuten oder Stunden überschritten wurde und im Rahmen der rückwirkenden Korrekturen ein ganzer A-Tag gesetzt wurde, gibt es eine entsprechend Gutschrift von bis zu 7,50 Stunden.**

In den drei Tagen der Gespräche wurden unzählige Einzelfälle betrachtet, die einzelnen Monate wurden angeschaut und es wurde sehr genau analysiert, wie die vielen Minusstunden entstanden sind.

Für alle Beteiligten war das eine im sprichwörtlichen Sinne Sisyphusarbeit, die es der Verhandlungsgruppe im Ergebnis aber dann doch ermöglichte, die Geschäftsleitung von der unbedingten Erforderlichkeit eines Nachteilsausgleichs zu überzeugen.

Es wurden sich hier auch die Fälle angeschaut, in denen sich betroffene Kolleginnen und Kollegen direkt an den Arbeitszeitausschuss gewandt und sich über den nicht nachvollziehbaren Aufbau von teilweise bis zu mehreren hundert Minusstunden beschwerten.

Da in diesen Fällen, trotz intensiver Betrachtung und Recherche, zum Teil keine Erklärung für diese exorbitant hohen Minussalden gefunden werden konnte, hat man sich, wie bereits oben beschrieben, darauf geeinigt, hier gesonderte Lösungen zu finden.

Da es auf Grund der Menge schlicht nicht möglich war, bei allen Kolleg:innen eine derart detaillierte Betrachtung durchzuführen und sicherlich daher auch nicht alle Fälle entdeckt werden konnten, sollten sich Kolleginnen und Kollegen, die ebenfalls von solchen erheblichen Minussalden betroffen sind, direkt an den Arbeitszeitausschuss wenden, damit diese Vorgänge dann gezielt zur Problemlösung an die Geschäftsleitung weiter geleitet werden können. Wir finden, die Verhandlungsgruppe konnte hier ein wirklich gutes und tragbares Ergebnis für die von den rückwirkenden Korrekturen betroffenen Kolleg:innen erreichen.

Ich persönlich denke, dass dieses Ergebnis den Beweis erbracht hat, dass es ordentliche Lösungen im Sinne und für die Belegschaft nur geben kann, wenn man als Betriebsrat das konstruktive Gespräch mit der Geschäftsleitung sucht.

Die „Hau drauf“ Methode und das schlichte Verweigern, wie von einigen Kolleginnen und Kollegen, auch aus den Reihen des Betriebsratsgremiums, gefordert, mag zwar im Augenblick das Gefühl von Genugtuung entstehen lassen. Ob das jedoch dauerhaft zu einem Erfolg führt, ist für mich jedenfalls mehr als zweifelhaft und ich befürchte ganz im Gegenteil, dass eine solche Strategie schlussendlich nur zum Nachteil der Kolleg:innen reicht, deren Interessen die Mitbestimmung zu vertreten hat. Klar ist aber auch, dass weder die Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat der Vereinigung Luftfahrt, der Vereinigung Boden noch der ver.di die Konfrontation mit der Geschäftsleitung scheuen, sie sollte aber immer auch nur dann der Weg sein, wenn es partout nicht zu einer einvernehmlichen Lösung im Rahmen von Verhandlungen kommen kann.

## Frank Schott

**Anmerkung der Redaktion: Zum Redaktionsschluss stand die Zustimmung seitens der Gremien auf Arbeitgeberseite, des Betriebsrats, als auch der Bundesagentur für Arbeit noch aus. Mit einer Ablehnung des Ergebnisses rechnen wir jedoch nicht.**



# Crossfunktionaler Einsatz im Bereich Service

Die Entscheidung des Arbeitgebers zukünftig die operativen Kolleg:innen crossfunktional einzusetzen sorgt zu Recht für Unmut und es stellen sich viele Fragen, die bislang nur unzureichend beantwortet worden sind. Schon jetzt ist der Geschäftsleitung auch aufgrund von Euren und Rückmeldungen des Betriebsrats sowie operativer Führungskräfte sehr wohl bekannt, dass die Überforderung ein Maß erreicht hat, das dringend eines Einschreitens des Arbeitgebers bedarf.

Die zusätzlichen Aufgaben aufgrund von Corona und der länderspezifischen Anforderungen haben ein Ausmaß angenommen, was nicht mehr im Aufgabengebiet des „Professional Service“ verortet sein sollte. Leider ist die Unterstützung durch funktionierende IT Systeme mangelhaft und führt oft zu einer zusätzlichen Belastung und nicht zu einer Entlastung.

Jedes Aufgabengebiet ist ausgesprochen komplex und die Arbeitsanweisungen und Anforderungen ändern sich fast täglich.

**Allein am GATE!  
Die Angst vor  
Überforderung und  
Gewalt darf nicht  
Alltag sein!!**

Nun soll man noch zusätzlich Aufgaben übernehmen, ohne Rücksicht auf die bereits schon jetzt ausgelaugten Kolleg:innen zu nehmen.

Hier wäre eine Freiwilligkeit dringend erforderlich und nicht das „Durchprügeln“ von Zusatzqualifikationen. Der crossfunktionale Einsatz ist ein Teil des im letzten Jahr geschlossenen Interessenausgleiches und somit setzt der Arbeitgeber das jetzt um. Aber der Arbeitgeber nimmt billigend in Kauf, dass Kolleg:innen aufgrund dieser Überforderung krank werden, da auf die persönlichen Belastungsgrenzen keine

Rücksicht genommen wird.

Die Aggressionen unsere Passagiere haben auf eine Art zugenommen, die nicht mehr tragbar ist. Hier hilft es auch nicht, dass im akuten Fall der Werksschutz gerufen werden kann. Die Angst zur Arbeit zu gehen, da man nicht weiß was einem an diesen Tag erwartet, wird damit nicht kompensiert.

Eine zusätzliche Qualifikation bedeutet für viele weniger Sicherheit in Ausübung der Tätigkeit, man kann vieles ein bisschen, aber nichts mehr sehr gut.

Zumindest muss die Übernahme einer zusätzlichen Tätigkeit auch weiterhin als zweite Abteilung bei Bewerbungen angesehen werden.

Dann kommt zeitgleich noch die Einführung von neuen Schichtplänen hinzu, die weitere Veränderungen bedeuten. Hier hat die Arbeitsgruppe des Betriebsrats zum Glück noch viel „wegverhandeln“ können, der Arbeitgeber wollte deutlich mehr Eingriffe in das Privatleben des einzelnen. Trotzdem ist es auch jetzt noch notwendig, dass man sein Privatleben auf die neuen Pläne anpasst, was für einige durchaus eine Härte bedeutet.

Wir fordern:

- Crossfunktionale Einsätze ausschließlich auf freiwilliger Basis, festgehalten in einer Betriebsvereinbarung
- IT Systeme die die Möglichkeit geben, dass die notwendigen Dokumente bereits im Vorfeld und nicht erst am Flughafen geprüft werden
- Entlastung der Kolleg:innen an den Servicecentern und am Ticketschalter
- Kein Einsatz alleine am Gate, besonders abends
- Das Wiederbeschäftigen von den Kolleg:innen, die uns aufgrund ihrer befristeten Verträge verlassen mussten und nicht das Wiedereinführen von Arbeitnehmerüberlassungen
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen in den Dienstplänen



**Stefanie Korn**



# Die Kandidatinnen und Kandidaten der Liste Vereinigung Boden & Luftfahrt zur BR Wahl 2022 bei der DLH AG in Frankfurt

Liste 5



1	Rohleder	Birgit	Betriebsrat / Aufsichtsrat	FRA YX	38	Milenkovic	Daniela	Allrounder Office	FRA L/O-CF
2	Aichelmann	Anja	Flight Managerin	FRA L/GP3	39	Lehmann	Hansjürgen	FGL Global Baggage Services	FRA HE/CG
3	Gerber	Astrid	Betriebsrat	FRA YX	40	Kaiser	Harald	Teamleiter IT-Management	FRAHI/OP-O
4	Hinze	Ina	GL Qualitäts-/Prozessmgt.	FRA L/TQ	41	Meusert	Andreas	Service Professional	FRA L/GP2
5	Schott	Frank	Experte Operations	FRA L/ZO	42	Hackenberg	Susanne	Professional Office	FRA L/TMC71
6	Korn	Stefanie	Flight Managerin	FRA L/GP2	43	Klein	Elke	Service Professional	FRA L/GP4
7	Schwarz	Marisa	Service Professional	FRA L/GA3	44	Normann	Petra	Referentin Controlling	FRA AO/PSO
8	Heidemann	Beate	Referentin Personal	FRA PU/LL	45	Fassbender	Max	Gruppenleiter IT	FRA GI/OA
9	Preinl	Thomas	Referent Kommunikation	FRA CI	46	Hamsch	Tim	Referent Steuern	FRA CX/A
10	Rathfelder	Jörg	Referent Personal	FRA L/PX	47	Oestreich	Matthias	Referent Global Sales Training	FRA HX/PT
11	Reissner	Bettina	Service Professional	FRA L/GP4	48	Fell	Yvonne	Service Professional	FRA L/GP2
12	Janz	Michael	Test Environment Manager	FRA GI/ST	49	Jambor	Michael	Projektmanager AMOS	FRA L/OM-P
13	Vähröder-Weber	Michele	Dienstplanerin	FRA L/GPR	50	Richter	Andreas	Referent Indirekte Steuern	FRA CX/I
14	Triller	Hans-Joachim	Teamleiter Cont Prod.Control	FRA L/TMC-71	51	Engel	Carsten	Process-Arch. Qual. Man. Finance	FRA FV/E
15	Metzner	Jürgen	Referent Indirekte Steuern	FRA CX/J	52	Kund	Beate	Ref. Finanz-/Rechnungswesen	FRA FV/EG
16	Pfeiffer	Torsten	Flight-Koordinator	FRA L/GPD	53	Gürtler	Tina Dr.	Gruppenleiterin Personal	FRA PD/EP
17	Frank	Stephan	Flugerätemechaniker	FRA L/TM-C73	54	Salazar Aguilar	Blanca Violeta	Service Professional	FRA L/GP4
18	Jäth	Dominik	Service Manager	FRA L/GLF	55	Ritthoff	Frank	Service Professional	FRA L/GA3
19	Seibert	Stephanie	Service Professional	FRA L/GLL	56	Jeske	Thomas	Referent IT	FRA HI/OGA
20	Dornbusch	Klaus	Basic Service	FRA L/GP4	57	Plocki	Michael	Referent IT	FRA HI/OPO
21	Flamme-Rüge	Marion	Flight Managerin	FRA L/GP3	58	Mees	Peter	Referent IT Riskmanagement	FRA GI/XS-P
22	Tantürk	Gürdal	Service Professional	FRA L/GP4	59	Berthold-Neumann	Susanne	Referentin Personal	FRA PD/EP
23	Straub	Cornelia	SBV-Vertrauensperson	FRA YU	60	Bernges	Jürgen	System Koordinator	FRA L/GS
24	Türck	Michael	Referent IT	FRA AO/ST-E	61	Krause	Karin	Referentin Zoll/Verbrauchssteuern	FRA CX/A
25	Voigt	Katja	Flight Koordinatorin	FRA L/GPD	62	Truhöl	Jeannette	Referentin Gesundheitsmgt.	FRA PU/LA
26	Lesk	Florian	Dutymanager Service & Helpcenter	FRA HG/SXX	63	Giuggioli	Alessandro	Flight Manager	FRA L/GP4
27	Lopez-Martinez	Maria Cruz	Service Professional	FRA L/GA3	64	Nimmerrichter	Sigrid	Referentin External Accounting	FRA FV/EG
28	Jäth	Ashraf	Datenschutzbeauftragte	FRA HG/BO	65	Vogel	Thilo	Provider Mgt Inflight Service	FRA HE/OL-L
29	Schetter	Ute	Referentin Steuern	FRA CX11	66	Springer	Marcel	Gruppenleiter IT	FRA HI/CN-A
30	Requejo Garcia	José Ramon	Sektionsleiter	FRA L/GA3	67	Oettler-Behrla	Belina	Ref. Finanz-/Rechnungswesen	FRA FV/EC
31	Bade	Robert	Projektleiter IT	FRA HI/XC-R	68	Schubert	Thomas	Teamleiter Cabin Crews	FRA L/KA-4A
32	Kempa	Ulrich	Gruppenleiter Quali Mgt.	FRA L/TQ-PM	69	Grimm	Thomas	Service Professional	FRA L/GA3
33	Yohannes	Meseret	Service Professional	FRA L/GA3	70	Christophi	Mariana	Service Professional	FRA L/GA3
34	Gitzen	Eva Maria	Flight Managerin	FRA L/GP4	71	Lindner	Doris	Flight Managerin	FRA L/GP3
35	Loncarevic	Ruza	Hub Passage Managerin	FRA L/GPD	72	Bingel	Yvonne	Referentin Indirekte Steuern	FRA CX/I
36	Ruffing	Stefan	GL Ops Support&Crew Services	FRA L/KD-O	73	Klasner	Diana	Allrounder Office	FRA GK/B
37	Schlösser	Nicole	Corporate Account Managerin	FRA HX/DG-K	74	Aichelmann	Oliver	System Koordinator	FRA L/GS

## Wahllokale /-zeiten Betriebsratswahl 2022

Wahllokal	Di, 22.März	Mi, 23.März	Do, 24.März	Fr, 25.März	Sa, 26.März	So, 27.März
Geb.322 BG3 Raum 1.130						
Kantine 1 Basis	06:00 - 13:30			11:00 - 23:00		
Kantine 2 Technik					06:00 - 23:00	
LAC EG vor C.1000	14:30 - 20:00		06:00 - 20:00	07:00 - 10:00		
Station Mitarbeiterlounge		06:00 - 23:00				06:00 - 23:00

Wahllokal	Mo, 28. März	Di, 29.März	Mi, 30.März	Do, 31.März	Fr, 01. April	Sa, 02. April	So, 03. April
Geb.322 BG3 Raum 1.130							
Kantine 1 Basis			16:00 - 23:00				
Kantine 2 Technik	06:00 - 23:00				06:00 - 23:00		06:00 - 23:00
LAC EG vor C.1000		06:00 - 20:00	06:00 - 15:00	06:00 - 20:00			
Station Mitarbeiterlounge						06:00 - 23:00	

Wahllokal	Mo, 04. April	Di, 05.April	Mi, 06. April
Geb.322 BG3 Raum 1.130		09:00 - 17:00	
Kantine 1 Basis			06:00 - 10:00
Kantine 2 Technik			
LAC EG vor C.1000			
Station Mitarbeiterlounge	06:00 - 23:00		

Wenn Sie nicht persönlich an der Wahl teilnehmen können, dann haben Sie die Möglichkeit per Briefwahl abzustimmen.

Hier können Sie Ihre Briefwahlunterlagen anfordern: [bwvfrabodenbr2022@dlh.de](mailto:bwvfrabodenbr2022@dlh.de)

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Lufthanseaten,**

**unterstützt uns mit Eurer Stimme  
bei dieser wichtigen Betriebsratswahl.**

**Liste 5 - Vereinigung Boden und Luftfahrt**

**Liste 5**



**....Eure Stimme für uns: für einen kompetenten,  
sachorientierten und durchsetzungsstarken Betriebsrat!**

**JA!** ich möchte Mitglied in der vereinigung boden werden !



An die  
vereinigung boden e.V.  
Geb. 201B/078  
60549 Frankfurt am Main

Ich werde Mitglied ab: \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_

Mein monatlicher Betrag soll \_\_ , \_\_ Euro betragen. (Mindestbeitrag 5,- Euro!)

Name: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_ eMail: \_\_\_\_\_

Unternehmen/Einsatzort: \_\_\_\_\_ Funktion: \_\_\_\_\_ Abteilung: \_\_\_\_\_

### Einzugsermächtigung

Ich ermächtige die vereinigung boden e. v., Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der vereinigung boden e.v. auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hierbei handelt es sich um die regelmäßigen Mitgliedsbeiträge, die immer zum 27. Banktag eines Monats fällig sind. Ich kann innerhalb von 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Die Mandatsreferenz ist die Mitgliedsnummer, die noch separat mitgeteilt wird.  
Die Gläubiger-ID lautet DE12ZZZ00000044567.

IBAN	BIC	Name: Kontoinhaber
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Bank

Die Vereinsatzung in ihrer gültigen Fassung und Vorstandsbeschlüsse erkenne ich an. Mir ist bekannt, dass die Mitgliedschaft mit dem 1. Tag des Anmeldemonats beginnt.

Ort/Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

### Datenschutz

1. Die vereinigung boden e.v. erhebt, speichert und verarbeitet mich betreffende personenbezogene Daten.
2. Ich bin damit einverstanden, dass meine Daten aus dem Anmeldebogen ausschließlich für die vereinsinterne Kommunikation und die persönliche Kontaktaufnahme zu mir an im Verein hauptamtlich und ehrenamtlich tätige Personen, weitergegeben werden dürfen.  
Die Kontaktdaten werden nicht an andere Mitglieder weitergegeben.

Diese Einwilligung kann ich jederzeit insgesamt oder auszugsweise schriftlich gegenüber dem Vorstand der vereinigung boden e.v. widerrufen. Eine Weitergabe Daten an Dritte erfolgt ohne meine Einwilligung nur dann, wenn die vereinigung boden e.v. hierzu gesetzlich verpflichtet ist.

Datum/Unterschrift des Mitglieds \_\_\_\_\_

