



MAGAZIN

Ausgabe 02/2022

Betriebsratswahl 2022 Lufthansa Technik AG Frankfurt und Hamburg

- Vorwort der Vorsitzenden
- Was ist eine Gewerkschaft?
- Zukunft der mobilen Arbeit!?
- BR Vorsitzender bricht Tradition
- Mitbestimmung und Datenschutz
- BR-Wahlliste LHT Hamburg
- Change
- Arbeit des Sozialausschusses
- BR-Wahlliste LHT Frankfurt

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.vluftfahrt.de

© Gina Sanders/AdobeStocks



VORWORT

Vorwort der Bundesvorsitzenden Anke Heß

*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen
und liebe Kollegen,*

nun ist das Unvorstellbare passiert – Krieg in Europa.

Als wären die Menschen nicht schon genug belastet durch die Coronakrise, kommt nun eine weitere – nun aber menschengemachte – Krise dazu. Ein Krieg, der auf Machtgier und Lügen fußt und das eigene Bruder-volk angreift. Es bleibt einzig zu hoffen, dass dieser Krieg ein baldiges Ende findet und nicht außer Rand und Band gerät.

War die Luftfahrtindustrie schon bis an die Grenzen ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit durch die Coronakrise beeinflusst, kommt nun dieser Krieg als neue Belastung hinzu. Es ist kein unbeeinflussbarer Virus schuld, sondern ein einzelner Mensch im russischen Machtzentrum – für mich unfassbar.

Es wird also damit zu rechnen sein, dass schwere, weitere Belastungen auf den Luftverkehr zukommen. In dem Zusammenhang die Stichworte: Luftraumsperrung, lange Umwege zu fernen Zielen und damit erhöhte Treibstoffkosten, Wegfall von vielen Flugzielen im Krisengebiet und vieles mehr. Das Jahr 2022 geht also mit erweiterten Herausforderungen für uns alle weiter.

Da lerne ich es doch umso mehr zu schätzen, in einer Demokratie zu leben. In einer Demokratie, in der zwischen 1. März und 31. Mai 2022 so etwas profanes wie Betriebsratswahlen stattfinden.

Bei der **Lufthansa Technik HAM** findet die Betriebsratswahl vom 22.03. bis 30.03.2022 statt. Nachdem in Hamburg der Ortsverband neu gegründet wurde, tritt die VL mit Ihren Kandidaten unter der Listennummer 5 an.

Bei der **Lufthansa Technik FRA** findet die Betriebsratswahl etwas später, nämlich vom 04.04. bis 08.04.2022 statt. In Frankfurt tritt die Vereinigung Luftfahrt wieder, wie in früheren Jahren, mit ver.di gemeinsam auf Liste No. 4 ver.di/VL an.

Die Probleme werden in der Zukunft leider nicht weniger. Wer hätte vor vier Jahren gedacht, dass gerade das Unternehmen LHT so radikal umstrukturiert würde. Die komplette Line-Maintenance die Lufthansa Technik verlässt und Stationen geschlossen werden? Tarifliche, wie natürlich auch betriebliche Übergänge des LHT-Betriebsteils in die Lufthansa AG musste geregelt werden und haben Tarifpartner, wie auch Betriebsratsgremien vor ungeahnte Herausforderungen gestellt, die durch die Stationsschließungen fortgesetzt wurden.

Lufthansa Technik hat noch diverse, auch Arbeitsplätze betreffende, Themen in der so oft genannten „Pipeline“. Im Dezember wurde, nachdem eine Schließung empfohlen wurde, die Aufgabe der Räder- und Bremsenwerkstatt am Frankfurter Osthafen zum 31.12.2022 beschlossen und verkündet.

*Die mobile Arbeit, die durch die
Pandemie in den Fokus gerückt
war, sollte in Zukunft
zur Normalität werden.*

Hier ist der Betriebsrat in Verhandlung des Interessenausgleich – und Sozialplans. Weiterhin gibt es Aufgaben zur „Rise-Reorganisation“. Die Umstrukturierungen sind noch nicht abgeschlossen. Viele dort angedachte Maßnahmen, die noch zur Umsetzung anstehen, sind mit einem durchsetzungsstarken Betriebsrat zu verhandeln.

Die mobile Arbeit, die durch die Pandemie in den Fokus gerückt war, sollte in Zukunft zur Normalität werden. Dazu gehören klare Regelungen im Sinne der Mitarbeitenden, die ebenfalls von starken Betriebsräten verhandelt werden.

Auch in der LHT wird es also den zukünftigen Betriebsräten nicht langweilig werden, um es wirklich

positiv zu formulieren. Besonders wichtig ist allerdings, dass der Betriebsrat, trotz aller unterschiedlichen Fraktionen, als ein starkes und mit einheitlicher Meinung auftretendes Gremium spricht.

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, aber ist in den seltensten Fällen umsetzbar.

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 im Betrieb vertretene Gewerkschaft ver.di ein.

Unterstützen Sie mit Ihrer Stimme unsere kompetenten Kolleginnen und Kollegen der Vereinigung Luftfahrt, die sich zur Wahl stellen. Sie alle stehen dafür, mit Ihrem Know-How, als Betriebsräte für Sie und das Unternehmen Verantwortung übernehmen zu wollen.

Gehen Sie also wählen! Nehmen Sie Ihr Recht in Anspruch. Entweder vor Ort, oder nutzen Sie die Möglichkeit der Briefwahl. Geben Sie uns, der Liste 5 VL in HAM und der Liste 4 ver.di/VL in FRA (oder einfach nur: der Vereinigung Luftfahrt...) Ihre Stimme, denn es geht um Ihre Interessenvertretung in den Betrieben der Lufthansa Technik AG.

Bleiben Sie gesund und passen Sie auf sich auf.

Beste Grüße

Anke Heß



Was ist eine Gewerkschaft?

Immer wieder tauchen im Lufthansa-Konzern Gruppierungen auf, die sich „Gewerkschaft“ nennen, Tarifverträge abschließen oder die Tarife der Lufthansa einer anderen Gewerkschaft übertragen wollen. Beispiele dafür sind der (seit Jahren erfolglose) Versuch, der IGL tariffähig zu werden, oder die Initiative Bündnis Technik in Hamburg, die die IG Metall bei LHT etablieren will (was diese gar nicht will und kann).

Warum sind all diese Versuche gescheitert?

Dazu muss man zunächst wissen, was eine Gewerkschaft ist und wie Gewerkschaften in Deutschland funktionieren. Die im Grundgesetz festgeschriebene Koalitionsfreiheit gibt Arbeitnehmern das Recht, sich zu Gewerkschaften zusammenzuschließen. Doch es gelten die folgenden Anforderungen:

Freiwilligkeit: jeder Mensch hat die Freiheit, Mitglied zu werden und auch wieder auszutreten

Unabhängigkeit: Der Einfluss von Staat, Kirchen, Parteien und insbesondere der Arbeitgeber muss ausgeschlossen sein. Eine Finanzierung durch dritte ist ausgeschlossen. Satzungszweck ist es, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern und erhalten
Demokratische Organisation: Sie erfolgt durch Wahlen und Mitbestimmung der Mitglieder

Das Tarifvertragsgesetz schreibt vor, dass nur Gewerkschaften und Arbeitgeber Tarifverträge abschließen können. Dafür muss eine Gewerkschaft aber tariffähig sein.

Es müssen die folgenden Kriterien erfüllt sein:

Soziale Mächtigkeit:

Die Gewerkschaft muss eine durchsetzungsfähige Organisation und eine entsprechende Anzahl von Mitgliedern verfügen. Diese müssen grundsätzlich zu Arbeitskampf-Maßnahmen bereit sein. Auch muss die Gewerkschaft schon Tarifverträge abgeschlossen haben.

Tarifwilligkeit:

Die Gewerkschaft muss bereit und fähig sein, über alle Arbeitsbedingungen, Löhne und Gehälter zu verhandeln und Abschlüsse zu erzielen.

Durchsetzungswille:

Die Gewerkschaft hat den Willen, Tarifverhandlungen zu führen und tarifrechtliche Forderungen auch mit Streiks durchzusetzen.

Der DGB

Die großen Gewerkschaften in Deutschland sind im DGB organisiert. Hierzu zählen z.B. Ver.di und die IG Metall. DGB-Gewerkschaften sind Partner, nicht Konkurrenten. Eine DGB-Gewerkschaft wird nie die Tarifhoheit in einem Unternehmen anstreben, in dem eine andere DGB-Gewerkschaft die Tarife hält. Dazu hat sich z.B. die IG Metall im Falle von LHT ausdrücklich bekannt.

Warum Gewerkschaftslisten in den Betriebsrat wählen?

Betriebsräte von Gewerkschaftslisten sind für alle da. Hier geht es nicht um einzelne Abteilungen oder Gruppierungen von Mitarbeitern, sondern um das große Ganze. Die Kandidaten kommen aus dem ganzen Betrieb und sind meist langjährig als Vertrauensleute in der Gewerkschaft aktiv. Gewerkschaftslisten sind über alle Unternehmensebenen vernetzt und können sich so untereinander abstimmen. Auch arbeiten Gewerkschafts-Vertreter in Aufsichtsräten, Tarifkommissionen und anderen Gremien mit, sind innerhalb der Branche und darüber hinaus vernetzt und betreiben Lobbyarbeit in der Politik. Und nur so bekommen sie Informationen über anstehende Entwicklungen, weit bevor diese in der Presse erscheinen.

Doch nicht jede Liste mit Gewerkschafts-Mitgliedern ist auch eine Gewerkschaftsliste. Und nur die Gewerkschaftslisten sind in diesen Informationsfluss eingebunden. Also lasst Euch keinen Bären aufbinden.

Nur wo ver.di drauf steht, ist auch ver.di drin

Bernhard Fritz



ThomasReimer©AdobeStocks

Zukunft der mobilen Arbeit!?

Betriebsratsvorsitzender bricht mit alter Tradition

Durch die Pandemie ist das Thema mobile Arbeit verstärkt in den Fokus gerückt.

Grundsätzlich gilt:

- Wer im Homeoffice tätig ist, leistet seine Arbeit in Voll- oder Teilzeit von zuhause aus (Telearbeit).
- Wer mobil arbeitet, kann seine Arbeit theoretisch und auch praktisch von irgendwo aus erledigen – auch von zuhause aus.

Die Vorteile von mobilem Arbeiten sind, sich die Arbeit freier einzuteilen, im eigenen Rhythmus zu arbeiten und Zeitgewinne durch fehlende Fahrtzeiten.

Die Nachteile sind, die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, psychischen Belastungen z.B. durch den Eindruck ständiger Erreichbarkeit und körperliche Belastungen wie angestrenzte Augen, ein steifer Nacken, Kopfschmerzen sowie ein wunder oder schmerzender Rücken.

Gesundheitsschutz oder Homeoffice?

Der allgemeine Wunsch von Mitarbeiter:innen, auch nach der Pandemie zwei bis drei Tage in der Woche von zu Hause zu arbeiten, ist kein Widerspruch zur notwendigen Einhaltung von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durch den Betrieb.

Wir haben die Konzernbetriebsvereinbarung „mobile Arbeit“ für die Technik maßgeblich gestaltet und verhandelt, und sehen diese als Ergänzung zur Konzernbetriebsvereinbarung „Telearbeit“, und nicht als Ablösung.

Es muss für die Menschen im Betrieb unkompliziert möglich sein, die Entscheidung zur Arbeit von zu Hause treffen zu können.

Dabei sind im Rahmen von unternehmerischer Fürsorgepflicht die Gesundheitsschutzaspekte einzuhalten und auch beim Arbeiten von zu Hause ist eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die mit einer betrieblichen vergleichbar ist.

Beim langfristigen Arbeiten von zu Hause, also bei mehr als 52 Tagen im Jahr, müssen Telearbeitsverträge das Mittel der Wahl sein.

Sicherheit und Schutz in der Zukunft

Wir setzen uns dafür ein, dass es auch nach der Pandemie zur betrieblichen Normalität gehören muss, den Beschäftigten auf ihren Wunsch hin das Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen.

Klare Regelungen und der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen für uns klar im Vordergrund.

Dazu gehören sinnvollerweise definierte Zeitfenster, mit denen die nicht-Erreichbarkeit von Menschen garantiert und technisch unterstützt wird.

Außerdem muss geklärt werden, wer die Kosten übernimmt, die im Zusammenhang mit Betrieb, Einrichtung und Wartung des heimischen Arbeitsplatzes entstehen – dies ist bei Telearbeitsverträgen im Übrigen bereits geklärt.

Hauke Brockmann



- keinerlei Wahlerfahrung mitbringen,
- dem Gremium bislang unbekannt waren und auch nicht vorgestellt wurden,
- vom BR-Vorsitzenden vorab bestimmt wurden,
- und daher auch exakt mit den 10 Stimmen der Mehrheitskoalition gewählt wurden.

Ein Schelm der Böses dabei denkt!

Um sich den Anschein von Demokratie zu geben, wurde den anderen Fraktionen „angeboten“, doch auch noch Kandidaten zu benennen, obschon sie es ja „versäumt“ hätten, vorab Vorschläge einzureichen“

Bisher war es Konsens unter allen in den jeweiligen Betriebsräten vertretenen Gruppierungen, dass ein Betriebswahlausschuss professionell, neutral und unabhängig zu sein hat und deshalb aus wahlberechtigten Mitgliedern aller Fraktionen bestehen sollte.

Hierzu war es immer üblich, dass jede Fraktion einen oder mehrere Kollegen vorschlägt, man die Vorschläge im Betriebsausschuss und im Gremium diskutiert und abschließend einen Wahlvorstand bestimmt, der nach Möglichkeit alle Gruppierungen und Strömungen des Betriebsrates abbildet. Nur so kann nach außen das Vertrauen entstehen, dass durch konstruktives Miteinander und gegenseitige Kontrolle die Unabhängigkeit und Überparteilichkeit des Wahlvorstandes sichergestellt werden. Und immer waren sich die Wahlvorstände dann einig, dass sie in allererster Linie der WAHL und den Kollegen verpflichtet sind, und gegebenenfalls auch die eigene Fraktion in ihre Schranken weisen müssen.

Das war schon immer so, egal ob es sich „nur“ um eine Betriebsratswahl handelt, oder um die Wahl der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat des Lufthansa-Konzerns. Und so sollte es eigentlich auch bleiben. Sollte - denn:

Für die anstehende Betriebsratswahl der Lufthansa Technik in Frankfurt wurden (mit einer Ausnahme) Wahlvorstände bestimmt die

Dies alles zeugt davon, dass das Abrücken der Lufthansa-„Familie“ vom Konsensgedanken nun endgültig auch die Arbeitnehmervertretung erreicht hat. Als ver.di/VL Mitglieder können wir das nur bedauerlich finden. Unserem Grundsatz, dass nach der Wahl die Zusammenarbeit aller Fraktionen zum Wohle der Arbeitnehmer anfängt, läuft dies diametral entgegen. Eine Betriebsratsarbeit, in der es nur noch um Posten und das Durchsetzen von Mehrheitsinteressen geht, lehnen wir strikt ab.

Dies ist nicht als Kritik an den bestellten Kollegen zu verstehen. Wir sind zutiefst davon überzeugt, dass diese alles in ihrer Möglichkeit Stehende dafür tun werden, dass auch diese Wahl fair und unabhängig abläuft. Sie werden dabei aber immer wieder in Situationen kommen, in denen nicht offensichtlich ist, wie man korrekt reagiert.

Wir als ver.di/VL-Fraktion hätten sie dabei gerne unterstützt, doch das Ansinnen der ver.di/VL, einen Beobachter/Berater zu schicken, wurde abgelehnt.

Umso wichtiger ist es, dass alle Mitglieder zur Wahl gehen. Denn egal wie, ob es rund läuft oder eckig, am Ende zählen nur die Stimmen.

Bernhard Fritz



Wie sieht Mitbestimmung beim Datenschutz aus?



Marco2811@AdobeStocks

Der Betriebsrat hat eine zentrale Rolle beim Schutz der Arbeitnehmerdaten. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht hier umfassende Mitwirkungsrechte vor. Der Betriebsrat muss diese nutzen, um Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die den Umgang mit den Arbeitnehmerdaten detailliert regeln.

Keine Veränderung im Betrieb lässt die IT-Landschaft mehr unberührt. Hinzu kommen die immer kürzeren Lebenszyklen der IT-Systeme. Daher benötigt jeder Betriebsrat einen gut aufgestellten IT-Ausschuss.

Die Beschäftigten hinterlassen bei der Nutzung von IT-Systemen »Spuren«. Der Multifunktionsdrucker speichert, welche Dokumente gedruckt oder wohin Scans gemailt werden, die Telefonanlage hält Kommunikationsdaten über lange Zeit parat und Log-Dateien geben jederzeit Auskunft, wann sich welcher Mitarbeiter wo eingeloggt hat. So gut wie jedes IT-System ist also geeignet, Leistungs- und Verhaltenskontrollen durchzuführen.

Kontrollfunktion des Betriebsrates

Im Rahmen seiner allgemeinen Wächterfunktion hat der Betriebsrat dafür Sorge zu tragen, dass die Datenschutzgesetze befolgt werden. Damit er diese Aufgabe wahrnehmen kann, muss der Arbeitgeber ihn über

alles informieren und ihm alle erforderlichen Unterlagen zugänglich machen – bis hin zur Vorlage von Rollen- oder Berechtigungskonzepten für bestimmte Softwaresysteme oder von Verträgen mit Softwarefirmen.

Wann muss der Betriebsrat mitbestimmen?

Viele Software-Systeme und EDV-Anwendungen erfassen und verarbeiten automatisch Daten der Mitarbeiter. Ob es um Zeiterfassungen, E-Mail-Systeme, Personal-Software, digitale Maschinen und sonstige EDV-Anwendungen geht, fast immer werden auch Daten der Beschäftigten erfasst, anhand derer sich Profile erstellen lassen. Und es besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber diese Möglichkeiten nutzt, um „Leistung und Verhalten der Beschäftigten“ zu überwachen.

sonal-Software, digitale Maschinen und sonstige EDV-Anwendungen geht, fast immer werden auch Daten der Beschäftigten erfasst, anhand derer sich Profile erstellen lassen. Und es besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber diese Möglichkeiten nutzt, um „Leistung und Verhalten der Beschäftigten“ zu überwachen.

Und genau das will das Gesetz nicht. Daher besteht in diesen Fällen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Bei all diesen Systemen hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht, sofern sie auch nur geeignet sind, das Verhalten der Beschäftigten zu kontrollieren. Es ist also nicht wichtig, ob der Arbeitgeber tatsächlich die Beschäftigten kontrolliert oder dies beabsichtigt. Es reicht schon, wenn die technische Einrichtung dazu objektiv „geeignet“ wäre. Der Anwendungsbereich ist somit weit gefasst – Betriebsräte müssen bei nahezu jeder Entscheidung eingebunden werden.

Betriebsräte müssen ihre Einflussmöglichkeiten nutzen und die Ausgestaltung der technischen Einrichtungen so absichern, dass sie möglichst „datenschonend“ und vor allem nicht missbräuchlich funktionieren.

Wichtig: In der Planungsphase der IT-Einführung hat der Betriebsrat vornehmlich Informations- und Bera-

tungsrechte. Die Produktivsetzung des IT-Systems zum Abschluss des Projekts bedarf aber der vorherigen Vereinbarung mit der Belegschaftsvertretung. Sonst darf sie nicht erfolgen.

So gesehen, dürften die Betriebsparteien aus dem »Schreiben« von Betriebsvereinbarungen gar nicht mehr herauskommen. Es sind also effiziente und wirkungsvolle Lösungen gefragt. Eine gute Lösungsmöglichkeit bietet ein gut eingespielter IT-Ausschuss mit einem verbindlichen und konsequenten Prozessablauf der IT-Mitbestimmung.

IT-Ausschuss - was ist das genau?

Ganz pragmatisch gesehen ist der IT-Ausschuss eine Gruppe von Betriebsratsmitgliedern, die sich federführend des Themas IT annehmen, die Schnittstelle zum Arbeitgeber bei allen IT-Themen darstellen und aus ihrer Rolle heraus dem gesamten Gremium Empfehlungen zum Umgang mit neuen IT-Mitbestimmungsanfragen geben.

Im Lufthansa-Konzern gibt es IT-Ausschüsse auf jeder Betriebsratsebene, also örtlich, in den Gesamtbetriebsräten und im Konzernbetriebsrat. Viele IT-Anwendungen werden nicht nur von einem Betrieb genutzt, sondern überörtlich, bei mehreren Gesellschaften oder auch konzernweit. Und so müssen die Betriebsvereinbarungen auch mit dem jeweils zuständigen Gremium abgeschlossen werden.

Die gute Zusammenarbeit der IT-Ausschüsse über die Hierarchieebenen hinweg stellt darüber hinaus sicher, dass die fachliche Bearbeitung der jeweiligen Themen unabhängig von der

Zuständigkeit auch in einem anderen IT-Ausschuss erfolgen kann, wenn dieser z.B. näher am Thema ist oder über spezielle Fachkenntnisse verfügt.

Ein funktionierender IT-Ausschuss braucht natürlich Leute, die etwas von der Materie verstehen, und zwar nicht nur von Hardware und Software, sondern vor allem von den Themen IT-Sicherheit und Datenschutz, insbesondere dem Schutz personenbezogener Daten, und natürlich auch von der Anwendung geltender Gesetze zum Schutze der Arbeitnehmer.

Daher vertrete ich Eure Interessen im EDV-Ausschuss der LHT Frankfurt und im GEDV der LHT. Ich arbeite seit über 20 Jahren als IT-Spezialist im LHT-Konzern, bin zertifizierter Datenschutzbeauftragter und habe eine Ausbildung als Wirtschaftsmediator.

Um auch zukünftig Eure Interessen zu vertreten brauche ich Eure Stimmen bei der kommenden Betriebsratswahl.

Bernhard Fritz

Betriebsrat LHT FRA
EDV-Ausschuss



peterschreiber.media@AdobeStocks

Kandidatinnen und Kandidaten der Vereinigung Luftfahrt zur BR Wahl LHT in Hamburg

| | | | |
|---|-------------|---------|------------------------|
| 1 | Stoll | Björn | Vormann |
| 2 | Brockmann | Hauke | Referent EDV |
| 3 | Heimsoth | Kai | Vormann |
| 4 | Sangenstedt | Petra | Tech. Redakteurin |
| 5 | Thürling | Jessica | Orga. Betriebsmittelv. |
| 6 | Bürgel | Ulrike | Schulungskoordinat. |
| 7 | Poller | Olaf | Außenw.bereich Zoll |
| 8 | Büker | Finn | Arbeitsplanung NDT |

| | | | |
|----|----------|-------------|------------------|
| 9 | Sonntag | Norman | Meister |
| 10 | Probst | Christopher | SEM |
| 11 | Schultz | Christopher | SF2 Mechanik |
| 12 | Hartwig | Björn | Arbeitsplanung |
| 13 | Schwabl | Stefan | Meister |
| 14 | Nickel | Reinhard | FA Mechanik BMST |
| 15 | Anneberg | Jeanette | Sachbearbeiterin |



Liste 5



Die Vereinigung Luftfahrt: vereint Lufthanseaten!

The Times They Are A-Changin'



fotomek@AdobeStocks

Der Protestsong von Bob Dylan kündigte an, dass andere Zeiten kommen werden. Das wünschen wir uns wohl alle mehr als jemals zuvor. Erst Corona, jetzt der unmenschliche Krieg in der Ukraine.

Give peace a chance. Die alten Lieder gewinnen in der aktuellen Situation wieder an Bedeutung. Das Leid des ukrainischen Volks ist unerträglich und fordert unsere Solidarität als Menschen, als Gewerkschafter. Gewerkschaftsarbeit ist auch immer der Einsatz für Frieden, denn es sind die ArbeitnehmerInnen, die vom Krieg betroffen sind, die darunter zu leiden haben.

Die Wirtschaftssanktionen werden auch Auswirkungen auf die Luftfahrtbranche und somit auf die LH Technik haben. Aber Wirtschaftssanktionen öffnen eine Chance, dieses Elend zu beenden. Zumindest ist das unsere Hoffnung.

Die Krisen der Luftfahrtindustrie sind seit den 90igern unsere ständigen Begleiter und bis jetzt haben wir sie alle durchlebt und bestanden. Aber die Zeiten haben sich verändert. Erst das Virus und jetzt der unmenschliche Krieg zeigen, wie fremdgesteuert unsere Industrie, unser Leben ist.

Der Geschäftsleitung sollte klar sein: Es sind die MitarbeiterInnen, die die Krise bewältigen werden. Dafür braucht es den fairen und sozialen Ausgleich. In der Krise müssen wir an einem Strang ziehen.

Die Geschäftsleitung sollte mit Mitbestimmung und der Gewerkschaft immer einen konstruktiven Weg aus der Krise finden. Vertrauensvoll und mit Wertschätzung für die MitarbeiterInnen. Denn Zukunft braucht Zuversicht. Und Zuversicht braucht einen wertschätzenden Umgang und faire Lösungen für die Menschen im Betrieb. So ist eine gemeinsame Zukunft möglich.

Woran mag es liegen, dass auffällig viele KollegInnen sich entschlossen haben, das Unternehmen zu verlassen? Warum werden jetzt wieder Aktivitäten eingeleitet, Personal zu akquirieren, wo doch bis gestern noch die Losung war, Personal abzubauen? Das nach der Krise wieder das Geschäft anlaufen wird, war doch anzunehmen, oder?

Mit dem Personalabbau ist sehr viel Wissen verloren gegangen. Gab es Maßnahmen, dieses Wissen zu sichern? Was wird der Vorstand tun, um die LH Technik wieder zu einem begehrten Arbeitgeber zu machen? Denn das ist die Voraussetzung, um auf uns aufmerksam zu machen und neue MitarbeiterInnen zu begeistern.

Klar ist, nur mit einer motivierten Mannschaft wird man das „Spiel“ gewinnen.

Mit dem Wechsel vom Aviation- zum Airline Konzern hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Die LSG Europa ist verkauft, der internationale LSG Konzern steht noch zum Verkauf und ein „Teilverkauf“ der Technik ist seit langem im Raum. Was Teilverkauf dabei bedeutet, liegt noch im Dunkeln. Die Aussagen des Konzernvorstandes bleiben diffus. Die ArbeitnehmerInnen in der Technik brauchen aber Klarheit und Sicherheit, denn nur wenn wir zusammen Werte teilen und es sich lohnt an einem Strang zu ziehen, wird es eine positive Entwicklung geben.

Gerade vor dem Hintergrund, dass voraussichtlich durch die mangelhafte Personalplanung Personal fehlt und alle einen Schlag mehr reinhauen müssen, um die Arbeit bewältigen zu können, braucht es ein Umdenken und Erinnern an bewährte Tugenden bei allen Beteiligten. Der MRO-Markt stabilisiert sich und die Technik hat mit einem Ergebnis von 210 Mio. € 2021 ein positives Zeichen gesetzt. Diese Entwicklung gilt es weiter zu stabilisieren. Das wird aber nur gelingen, wenn die ArbeitnehmerInnen und deren Vertretungen fair beteiligt und in die Entscheidungen eingebunden werden. Dazu gehören Respekt und Wertschätzung gegenüber allen MitarbeiterInnen.

Das Salz des Unternehmens sind die Menschen, ihre Motivation, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse. Es gilt, ihre Stimme für die Entwicklung der Technik zu nutzen. Dafür braucht es eine Einigkeit der KollegInnen in der Mitbestimmung.

Kollegen und Kolleginnen, schafft die Einheit, stärkt eure Gewerkschaft und lasst uns für sichere Arbeitsplätze, eine wertschätzende Kultur und eine faire Beteiligung am Unternehmenserfolg eintreten und kämpfen.

Kolleginnen und Kollegen, nehmt eure Mitbestimmung wahr. Die BewerberInnen für den Betriebsrat und die Geschäftsleitung sollten wissen, was ihr wollt. Geht wählen, nehmt eure Mitbestimmung wahr.

Euer VL Vorstand Hamburg

Soziale Fragen in bewährten Händen - Aufgaben und Themen des Sozialausschusses

Wir kümmern uns mit allen Beteiligten um die organisatorische Rahmensetzung im Rahmen des Aufgabenfeldes des Sozialausschusses des Betriebsrates und das ist auch unser persönliches Anliegen.

Die Kantinen, die Cafeteria und das Bistro bieten gute Gelegenheit sich mit Speisen und Getränken zu versorgen.

Es sind auch wichtige Orte sich hoffentlich bald wieder live zu begegnen, sich auszutauschen und vielleicht auch einmal ganz andere Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen.

Des Weiteren organisieren wir seit vielen Jahren die Börse der Fahrgemeinschaften mit inzwischen 450 Fahrgemeinschaften mit 1.500 Teilnehmenden. Mit der bevorzugten Zufahrtsberechtigung für das Werftgelände haben die Nutzerinnen und Nutzer einen weiteren bequemen Vorteil.

Sämtliche Fragen rund ums Thema Verkehr sind durch unser langjähriges Mitwirken im Verkehrsausschuss bearbeitet und abgedeckt. Durch unsere guten Verbindungen zu den anderen Ausschüssen des Betriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung und den unterschiedlichen Angeboten des Arbeitgebers für soziale Fragestellungen sind wir zu einer bewährten ersten Anlaufstelle bei den unterschiedlichsten Themen geworden.

Ob es um Fragen zu Teilzeit, Kinderbetreuung, Problemen am Arbeitsplatz, finanzielle Notlagen, erste Orientierung zur Altersteilzeit oder Vermittlung von Rentenberatungsgesprächen geht, es lohnt sich den Kontakt zu uns aufzunehmen.

Bei unserer Arbeit zu den sehr privaten Themen lassen wir uns von dem Selbstverständnis leiten Angebote in vertraulicher Atmosphäre zu machen. Wir stehen Euch als Gesprächspartner zur Verfügung, bieten oder vermitteln Beratung, entwickeln zusammen mit euch Handlungsoptionen und wenn gewünscht begleiten wir euch. Uns ist dabei vollkommen klar, ihr entscheidet.

Petra Sangenstedt und Kai Heimsoth

Betriebsratswahl Lufthansa Technik Frankfurt

In Frankfurt: Liste 4

Liebe Kolleginnen & Kollegen,

es ist wieder so weit, bei der Lufthansa Technik AG in Frankfurt wird im April ein neuer Betriebsrat gewählt, der Euch durch die kommenden vier Jahre begleiten wird. Die Wahlen finden vom 04.04.2022 bis 08.04.2022 statt. Doch nun der Reihe nach. In diesem Artikel möchte ich Euch meine persönliche Sicht als Vorsitzender des Personalausschusses aus den vergangenen zwei Jahren näherbringen.



Angefangen hatte es für mich im Januar 2020, aus dem Betriebsübergang durch „Das Projekt“. Damals wurden die Lufthansa Technik Mitarbeitenden halbiert. Aus 4000 Kolleginnen und Kollegen wurden über Nacht 2000. Daraus resultierten Herausforderungen, die bis heute noch nicht abschließend ausgestanden sind. Auch beim Vorstand hinterließ dies Spuren. Antonio Schulthess und Constanze Hufenbecher verließen den Vorstand der LHT und wie kürzlich angekündigt wird Johannes Bußmann das Unternehmen ebenfalls verlassen.

Von Januar 2020 bis März 2020 wurde ein Interimsbetriebsrat installiert, da der überwiegende Teil der damaligen Betriebsräte, wegen ihrer angestammten Arbeitsplätze, in die LH AG wechselten. Der vorübergehende BR blieb bis zu den Wahlen am 19.03.2020 im Amt. Durch die Wahlen war dies mein persönlicher Anfang als Betriebsrat, sozusagen „von 0 auf 100“.

Ab den damaligen Wahlen ging es Schlag auf Schlag. Keiner konnte auch nur erahnen wie herausfordernd die kommenden zwei Jahre werden würden. Urplötzlich tauchte das Gespenst Corona auf, das uns alle - inklusive Arbeitgeber - nachhaltig geprägt hat, wie beispielsweise das Tragen von Schutzmasken, Inzidenzzahlen, Impfeempfehlungen, etc.

Auf Grund der folgenden weltweiten Pandemie folgten dramatische Veränderungen, die Luftfahrt blickte in den Abgrund, der die Lufthansa fast in den Ruin trieb. Die Flugzeuge standen am Boden. An den Standorten folgten einschneidende Veränderungen im Arbeitsumfeld für die Mitarbeitenden. Im Januar 2020 wurde die interne Buslinie in FRA Nord eingestellt, März 2020 wurden das Tor 22 und das Tor 30 der Halle 12 aus Kostengründen geschlossen. Im November 2020 wurde dann auch der Zugang am Parkhaus P53 aus Kostengründen zeitlich limitiert.

Seitens des Arbeitgebers folgten weitere drastische Sparmaßnahmen im Personalbereich. In den ersten beiden Quartalen wurde allen Praktikanten, Probezeitmitarbeitern und Leiharbeitnehmer: innen ge-

kündigt. Das war besonders bitter für die Triebwerkswerkstatt, da dort im ersten Quartal 2020 in Zweiwochenrhythmus etwa acht Kolleginnen und Kollegen mit Zweijahresverträgen befristet eingestellt wurden. Das entwickelte sich zu einem Problem nach zwei Jahren, da Entfristungen per Vorstandsvorlage entfristet werden mussten. Es folgten die vorübergehende Schließung der Kantine K2, Homeoffice, Social Distancing, etc.

Weitere Maßnahmen wie Kurzarbeit folgten, die so manche Kollegin und mancher Kollege die Steuerklärung 2021 zu einem echten Problem machten, teilweise heftige Nachzahlungen folgten, da das Kurzarbeitergeld erst in Folgejahr versteuert wurde, insbesondere Teilzeitmitarbeiterinnen und Mitarbeiter traf es besonders hart. Teilweise waren die Entgeltberechnungen des Arbeitgebers falsch, was nochmals für Unruhen in der Belegschaft sorgte. Dazu kam dann noch der Verzicht auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Jahre 2020 und 2021

Noch nicht genug. Es folgte die Schließung von Berlin Tegel in vierten Quartal 2020. Weitere Line Maintenance Standorte sollten folgen: Düsseldorf, Bremen, Hannover, Leipzig, Hamburg und Frankfurt Nord. Ein Freiwilligenprogramm mit Abfindungsprogramm und Auffanggesellschaft wurden von LHT, in Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat ins Leben gerufen. Unser Arbeitgeber legte im November 2020 ein Redimensionsprogramm namens „RISE“ auf. Ob die die A-321 Frachtflugzeuge die derzeitige Lage der erhaltenen Line Maintenance Stationen entspannen, bleibt abzuwarten.

Für die Räder- und Bremsenwerkstatt waren all diese Ursachen und Maßnahmen der Todesstoß. Mit dem Resultat, dass dieser Standort und Bereich per 31.12.2022 ersatzlos gestrichen wird. Es versucht mit den Einsparungsprogrammen Profi 1, Profi 2, Hausordnung und einer aktualisierten Betriebsvereinbarung für FRA OST das Äußerste abzuwenden, leider ohne Erfolg. Dies bedauere ich zutiefst, da der Osthafen bis zum heutigen Tag für mich immer noch im Probebetrieb läuft. Nüchtern betrachtet hatte die Räder- und Bremsenwerkstatt, aus meiner Sicht, nie eine reelle Chance und war zum Scheitern verurteilt. Derzeit wird ein Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt. Bevor es jetzt zu emotional wird, möchte ich mit Euch noch einmal in die Gegenwart und Zukunft blicken.

Corona ist noch lange nicht vorbei und wird uns sicherlich nochmals im Herbst 2022 beschäftigen. Es wird garantiert noch einige unpopuläre Maßnahmen seitens des Arbeitgebers geben. Um einen durchsetzungsstarken, kompetenten und sachlich orientierten Betriebsrat zu haben, ist es bei den anstehenden Betriebsratswahlen besonders wichtig, wählen zu gehen. Nur eine hohe Wahlbeteiligung kann die Belegschaft im kommenden Betriebsrat repräsentieren und das Rückgrat für den Betriebsrat sein. Aus diesem Grund fordere ich Euch auf, zur Wahl zu gehen oder aber

Briefwahl zu beantragen, denn so ist sichergestellt, dass Eure Stimme auch bei Abwesenheit in der Wahlwoche zählt. Eure Stimme für unsere Liste 4.

Für einen starken Betriebsrat. Näheres hierzu in dieser Ausgabe.

Bleibt gesund und geht bitte wählen!

Euer Jens Friedrich



Liste 4: ver.di/VL



Die Konstante im Konzern



#1 Nico Kaufmann, T/FE6



#2 Jens Friedrich, T/CE5



Frank Rube, T/EO5



Lena Hoffnagel, T/FS2



Birgit Heyer, T/FSQ



Jörg Schneider, T/CE5



Frohmut Belthle, T/CE5



Lucas Roosen, T/EO5



Neil Wayne Jansen, T/CE5



Shaula Aulebach, Azubi



#3 Ronny Wittke, T/FE6



Wolfgang Möller, T/EO5



Bernhard Fritz, T/TH-M

| | | | |
|-------------------------|-------|-----------------------|-------|
| 14 Stephan Rube | T/FS3 | 25 Florian Wabra | T/EO5 |
| 15 Joachim Getowski | T/EM2 | 26 Olaf Blecken | T/CE5 |
| 16 Martin Ratuschry | T/CE5 | 27 Andre Matthäi | T/CE5 |
| 17 Lee-Ro Auth | T/EM2 | 28 Adil Boutakhrit | T/CE5 |
| 18 Maximilian Michaelis | T/CE5 | 29 Thomas Arnold | T/EO5 |
| 19 Michel Manambelona | T/FS2 | 30 Sven Seidemann | T/CE5 |
| 20 Hussein Kabak | T/CE5 | 31 Darko Mihalj-Kreis | T/CE5 |
| 21 Timm Sandig | T/CE5 | 32 Marc Schosser | T/CE5 |
| 22 Uwe Thar | T/FE6 | 33 Sabine Raab | T/CB9 |
| 23 Rene Retzak | T/EO5 | 34 Marco Schmitt | T/BE9 |
| 24 Julian Wittke | T/EO5 | 35 Max Dreyer | T/EO5 |

