



MAGAZIN

Ausgabe 01/2023

Themen u.a.:

neue Hydraulikhalle HAM

unentbehrliches Personal

Fragen an Harald Gloy

Jahresabschluss 2022 DLH

von FRA Ost in die Werkstätten

wie funktioniert AR-Wahl?

Sachstand AR-Wahl DLH

Reduced Cockpit Crew

B-747 Produktion eingestellt

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

SergiiChernov©AdobeStocks



VORWORT

Vorwort der Bundesvorsitzenden Anke Heß

*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen
und liebe Kollegen,*

das erste Drittel des Jahres 2023 ist schon fast um. Was hat sich getan?

Der Krieg in der Ukraine und alle damit verbundenen Probleme bestehen weiter. Post Corona für die Arbeitswelt besteht ebenfalls weiter. Gefühlt hat sich - für mich - erst einmal nichts verändert.

Der Jahresabschluss einer Lufthansa ist besser als erwartet. Maßgeblich wurde dies durch die Töchter Lufthansa Cargo und Lufthansa Technik beigesteuert.

Der Verkauf des verbleibenden Teils der LSG Group an den Finanzinvestor Aurelius soll bis zum dritten Quartal dieses Jahres abgeschlossen sein. Das Europageschäft von LSG Sky Chefs wurde bereits 2019 an die Schweizer Gategroup veräußert. Auch der Geschäftsreisedienstleister Airplus und ein Minderheitsanteil an der Lufthansa Technik stehen noch auf der Verkaufsliste. Die Übernahme von ITA Airways durch Lufthansa ist wohl „in trocken Tüchern“ und es soll nicht mehr allzu lange dauern, bis Lufthansa offiziell den Alitalia Nachfolger, zumindest erst einmal anteilig, übernimmt. Der Umbau vom Aviation Konzern zum Airline Konzern bleibt im Fokus.

Der Stress und Druck durch zu viel Arbeit und zu wenige Schultern, auf die sich die Last verteilt, beeinflusst nicht nur die Luftfahrt-Industrie. Während Corona hat man sich hier, obwohl der Staat durch Kurzarbeitergeld die Arbeitsplätze gesichert hat, von zu vielen Menschen für viel Geld verabschiedet. Nun wird wieder viel Geld in die Hand genommen, um Verpflichtung zu Mehrarbeit auf 40 Stunden pro Woche und eine „Nicht Wechsel Garantie“ zu finanzieren. Hinzu kommen noch finanzielle Mittel für diejenigen, die gelungene Werbung für Mitarbeiterinstellungen tätigen. Ein Zustand, der schon vor Jahren mit dem

Titel „demographischer Wandel“ angemahnt wurde und nun, aus meiner Sicht nicht überraschend, eingetreten ist. Die jetzige Situation haben viele auf Betriebsebene vorausgesehen. Trotz aller Warnungen wurde dies auf der Entscheidungsebene ignoriert. Es wurde im letzten Jahr durch viele personelle Abgänge - und wird sich wohl auch noch in nächster Zeit - von jahrelang gewachsenem Know-How verabschiedet. Egal auf welcher Ebene und in welchem Bereich. Das „mal schnell“ wieder aufzubauen, funktioniert nicht. Da wird viel Wissen verlorengehen. Aber das hat man sicher bei den Entscheidungen alles bedacht...

Dafür wird neu eingestellt – wenn sich jemand findet, der dann auch bleibt. Das ist aber nicht nur ein Thema der Lufthansa und der Luftfahrt, sondern der Industrie in Deutschland. Bewerber können sich den attraktivsten Arbeitgeber aussuchen. Es reicht also nicht aus, einfach nur „die Lufthansa“ zu sein. Sozial, arbeitnehmer- und familienfreundlich sollte das Unternehmen sein. Nah am Mitarbeiter. Daran scheitert es auch schon, denn alles, was nah am Mitarbeiter war, wurde weit weg angesiedelt. Kurze, schnelle Wege und Entscheidungen gibt es nicht.

In der Lufthansa Technik gab es vor Jahren die Befragung „Great Place to Work“. Außerdem noch das Projekt „More than a Job“. Was gäbe es hierzu im Unternehmen zu benennen? Oder besser, was muss sich verändern um dieser Place - für alle(!) - zu sein? Was hat Lufthansa noch mehr zu bieten als den Job? Denn auch die klassischen Rollenbilder Vater und Mutter haben sich verändert und somit der Anspruch der Mitarbeitenden an einen Arbeitsplatz. Das, was früher ein toller Arbeitsplatz war, ist heute evtl. weit entfernt davon. Immerhin hat Corona den Unternehmen bewiesen, dass auch Arbeit von zu Hause aus möglich ist. Leider, aber nachvollziehbar, nicht in den

operativen Bereichen. Die Vorteile, die beim Unternehmen durch Homeoffice erzielt werden, könnte man zum Ausgleich dort verwenden, bei denen ein Homeoffice nicht möglich ist.

Die Bewerber haben jedenfalls die Qual der Wahl, denn gesucht wird überall. Jedem gut ausgebildete Menschen auf dem Arbeitsmarkt stehen alle Türen offen. Also muss ein Interesse des Unternehmens daran sein, der begehrteste Arbeitgeber zu werden. Das heißt Verbesserungen für jetzige Mitarbeiter, um diese zu halten und zukünftige Mitarbeiter, um diese einstellen zu können. Auch im Bereich der Auszubildenden gehört nachgelegt, wenn man die Besten ausbilden möchte, die dann auch übernommen werden.

Und bei der Verwirrung um die oben schon angeführten Prämien-Zahlungen, die durch Fehlplanung entstandenen personellen Löcher zu stopfen, entsteht im Unternehmen viel Unmut. Es gibt Mitarbeitende, auf die eine Zahlung zutrifft und andere, die davon ausgeschlossen sind.

Ich möchte daran erinnern, dass das Unternehmen die Möglichkeit hat, ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Betrag bis zu 3.000 zu Euro gewähren. Das sieht die sogenannte Inflationsausgleichsprämie vor, die der Bund auf den Weg gebracht hat. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Leistung eines steuerlichen Freibetrags der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Dies wäre doch schon eine Möglichkeit, allen Mitarbeitenden für Ihre Leistung in der Krise Achtung zu zollen und ein weiterer Ansatz für einen „Great Place to Work“. Was nicht geht, ist, diese Prämie mit einer Tarifrunde zu vermengen.

„Nebenbei“ wird auch noch geflogen. Nicht das, was man könnte, sondern an dem ausgerichtet, was das

Unternehmen und das Umfeld zu leisten vermag. Ob die Einschätzungen zutreffen, wird sich im Sommerflugplan hoffentlich positiv zeigen. Ich wünsche es zumindest für die Fluggäste und die Mitarbeitenden. Der Osterflugplan scheint, dank der Ausdünnung, positiv verlaufen zu sein

Ich wünsche Ihnen allen eine schöne und stressfreie Sommerzeit. Achten Sie bitte auf sich!

Viele Grüße

Anke Heß

VL-Bundesvorsitzende



Durchbruch nach Corona ge

Lufthansa Jahr

Die Zahlen des folgenden Kurzberichtes sind dem DLH-Jahresabschluss entnommen und somit stark komprimiert, also nichts für betriebswirtschaftliche Feinschmecker.

Die starke Nachfrage der Kunden führt zur schnellen Erholung nach dramatisch schlechten Zeiten während der Coronapandemie.

Der Adjusted EBIT aller beteiligten Unternehmen verbesserte sich gegenüber dem Jahr 2021 von -1,7 Mrd. € auf nunmehr 1,5 Mrd. €. Der Umsatz hat sich gegenüber dem Vorjahr annähernd verdoppelt auf 32,8 Mrd. €. Wenn das Jahr 2023 wieder mit einem – eventuell noch größeren – Gewinn abschließt, könnte es sein, dass die Lufthansa auch wieder in den DAX aufsteigt. Die Anzahl der beförderten Passagiere ist mit 102 Mio. mehr als doppelt so hoch wie im Vorjahr. Die angebotenen Sitzkilometer stiegen um über 80%.

Sehr positiv, um nicht zu sagen „entscheidend“, tragen zu diesem Erfolg die Geschäftsfelder Technik und Logistik bei. Bei den Passagierairlines hat nämlich lediglich die Swiss und Austrian Airlines ein positives Ergebnis erwirtschaftet. Die Passagierairlines alleine hatten also noch einen Verlust von – 300 Mio. €. Im Vorjahr waren es allerdings noch – 3,3Mrd. €

Mit den Ergebnissen von Cargo und LHT kommt man allerdings in der Summe auf + 1,5 Mrd. €. Trotzdem wird weiterhin und immer konkreter ein Teilverkauf der LHT vorbereitet.

Die Anzahl der Beschäftigten ist von ca. 106.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 2022 auf 109.509 gestiegen. In einigen Bereichen des Konzerns herrscht allerdings noch ein großer Personalmangel.

Die Flugzeugflotte der LH-Group bestand zum Jahresende 2022 aus 710 Flugzeugen. Drei weniger als in 2021.

Zu den einzelnen Segmenten hier ein kurzer Überblick:

Network Airlines

(Lufthansa German Airlines, Swiss, AUA, Eurowings und Brussels Airlines):

Umsatz: 22,76 Mrd. € +148%, Adjusted EBIT: - 300 Mio. € +91%, Passagiere: 102,00 Mio. +102%.



Erreicht: + 1,5 Mrd. € Gewinn

Jahresbericht 2022

davon Lufthansa German Airlines:

Umsatz: 13,173 Mrd. € +160%, Adjusted EBIT: -466 Mio. € +79%, Passagiere: 51,784 Mio. +120% Passagiere.

Lufthansa Cargo:

Umsatz: 4,627 Mrd. € +22%, Adjusted EBIT: 1,6 Mrd. € +7%

Lufthansa Technik:

Umsatz: 5,55 Mrd. € +39%, Adjusted EBIT: 456 Mio. € +180%

Catering:

Umsatz: 1,96 Mrd. € +76%, Adjusted EBIT: - 11 Mio. €

Trotz aller Probleme der Weltwirtschaft und wegen des Kriegs in der Ukraine ist der Vorstand doch sehr optimistisch für den Verlauf im Jahr 2023. Man will deshalb das Kapazitätsangebot auf im Durchschnitt 85 bis 90% des Jahres 2019 bringen.

Das Ergebnis der Logistik wird sich auf dem heutigen Niveau normalisieren. Auch in der Lufthansa-Technik wird ein in etwa gleiches Ergebnis wie in 2022 zu erwarten sein. |

Eingedenk dieser Unsicherheiten erwartet der Lufthansa Vorstand eine weitere Ausweitung des Flugangebotes. Man will so die angebotene Kapazität auf 75% des Vorkrisenniveaus bringen.

Wenn es also 2022 wie geplant weitergeht, wird sicherlich 2023 die Sonne tatsächlich und vielleicht sogar voll, scheinen.

Werner Zielina



CrazyCloud@AdobeStocks

Seiteneinstieg erreicht

Der tarifliche Seiteneinstieg bei DLH ist zurück.

Nachdem der tarifliche Seiteneinstieg 2016 ausgelaufen ist, gab es von Seiten des Arbeitgebers kein Bestreben diesen erneut aufzulegen.

Da wir den Seiteneinstieg für sehr wichtig halten, haben wir den Arbeitgeber im Laufe der Jahre immer wieder zu Verhandlungen aufgefordert.

Ein Studium oder eine bestimmte Ausbildung ist nicht zwingend erforderlich, um eine Stelle gut ausfüllen zu können.

Erfahrung, angeeignetes Wissen und/oder eine akademische Ausbildung ist die Mischung, die jedes Unternehmen braucht, um erfolgreich zu sein.

Nun ist es endlich gelungen, mit dem Arbeitgeber eine Einigung zu erzielen.

Zunächst nur befristet bis 31.12.2023, aber mit der Option, dies fortzuführen.

Bei Ausschreibungen, die eine Formalqualifikation beinhalten (z.B. Studium, LVK, SKIL...), kann eine alternative Qualifikation bzw. gleichwertiges Wissen zugelassen werden. Es gilt weiterhin die Bestenauswahl, aber die Möglichkeit sich nun mit entsprechenden Fähigkeiten bewerben zu können und die geforderte Qualifikation nicht grundsätzlich entgegen gehalten zu bekommen ist ein großer Schritt in die richtige Richtung.

Wenn wir es schaffen mit dem tariflichen Seiteneinstieg einen Weg zu beschreiten, auf der Erfahrung wieder einen größeren Stellenwert bekommt, haben wir viel erreicht.

Für unsere Arbeitsplätze und unsere Entwicklungsmöglichkeiten.

Astrid Gerber



Elder von Rabenstein©AdobeStocks

Was macht eigentlich die Inflationsausgleichsprämie?

Unsere Gewerkschaft ist klar aufgestellt:

3000 € Netto für jede Kollegin und Kollegen.

Es bleibt dabei:

Der Arbeitgeber ist gefragt und das nicht nur für seine eigenen Taschen.

Vor dem Hintergrund eines sehr guten Ergebnisses in der Technik, 511 Mio. Gewinn, wird im Aufsichtsrat sicherlich das Thema Bonuszahlung positiv behandelt. Der Vorstand wird seinen „Inflationsausgleich“ bekommen, aber wie gedenkt er mit den Kolleginnen und Kollegen in dieser Frage umzugehen?

Das sehr gute Ergebnis für 2022 wurde nicht (nur) vom Vorstand erwirtschaftet, es sind vor allem die Mitarbeitenden in den Betrieben, die dafür gearbeitet haben.

Vergessen wollen wir dabei auch nicht, dass der akute Personalmangel zusätzliche Leistungen alle Beschäftigten abverlangt - Kapazität ist auch in 2023 ein Thema.

Also Vorstand, wie sieht's aus? Werden sie die Forderung unserer Gewerkschaft erfüllen und damit ihrerseits den Kolleginnen und Kollegen ihre Wertschätzung und Anerkennung für das sehr gute Ergebnis im Jahr 2022 zollen?

Das wäre ein guter und richtiger Schritt, um 2023 gemeinsam und mit hoher Motivation an dem Erfolg der Technik zu arbeiten.

*Euer OVB HAM Vorstand
der Vereinigung Luftfahrt*



PhotoSG©AdobeStocks

Sieben Fragen

- 1. Der Vorstand könnte grad im siebten Himmel sein, Umsatz (+ 41%) und Marge (9,2%) haben sich außerordentlich gut entwickelt. Wäre es da nicht angemessen, die Kolleginnen und Kollegen mit einem Extra, z.B. der steuerfreien „Corona“ Prämie zu beteiligen?**

Der Vorstand bleibt ziemlich auf dem Teppich. Wichtig ist, dass dieses Spitzenergebnis im vergangenen Jahr eine Gemeinschaftsleistung von über 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Lufthansa Technik ist. Darauf können und sollten alle stolz sein! Und über die Ergebnisbeteiligung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tarif sowie die Erfolgsbeteiligung für die AT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter bekommen auch alle etwas davon ab. Außerdem wirken auch jetzt gerade die vereinbarten Gehaltssteigerungen, die sich sehen lassen können.

- 2. Die Airlines gehen von guten Geschäften und Wachstum für dieses und die Folgejahre aus. Das sind doch gute Nachrichten für die LHT. Wird die LHT die Wachstumsoptionen wahrnehmen können?**

Klar! Die Neuaufträge im vergangenen Jahr von fast 10 Milliarden Euro zeigen doch, dass wir ein gefragter Partner für Airlines auf der ganzen Welt sind. Denken Sie an die Komponenten-Aufträge aus der Indigo-Gruppe für bis zu 1000 Flugzeuge oder den Triebwerksauftrag vom Neukunden Westjet aus Kanada. Das ist ein Vertrauen, das wir uns hart erarbeitet haben. Deshalb gibt es gute Gründe für Optimismus, bald wieder das Vorkrisenniveau zu erreichen und dann weiter zu wachsen!

- 3. Was braucht es überhaupt, um mit dem Markt oder besser als der Markt zu wachsen?**

Vor allem, die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen: Ein breites Angebotsspektrum und gute Qualität zu wettbewerbsfähigen Preisen. Dafür braucht es viele Kolleginnen und Kollegen mit der richtigen Einstellung und Haltung. Und natürlich auch die notwendigen Investitionen. Da sind wir ganz gut vorbereitet, wir haben bereits vor der Krise in alle wesentlichen neuen Technologien investiert. Und wir machen weiter, investieren beispielsweise viele Millionen in den Bau der neuen Hydraulikwerkstatt in Hamburg.



Hinzu kommt der Ausbau in die Digitalisierung der Branche mit der Übernahme der „AMOS“-Software oder LH IND.

- 4. Strategie und Businessplan sind die eine Seite der Medaille, die andere ein positives Betriebsklima. Was fehlt in der Technik für ein stabiles, positives Betriebsklima?**

Also, ich finde das Betriebsklima durchaus positiv – und zu einem positiven Betriebsklima gehört für mich auch, unterschiedliche Meinungen und Sichtweisen offen und auch mal kontrovers ausdiskutieren zu können. Aber natürlich spüren wir, dass die viele Arbeit auf dem Unternehmen und den Kolleginnen und

an Herrn Gloy*



Pixelshot©AdobeStocks

Kollegen lastet. Die größte Herausforderung ist derzeit, neue Fachkräfte zu finden, die mit uns allen das Unternehmen weiterbringen wollen. Und nicht zuletzt ist es auch Realität, dass die gesamte Lebenssituation in vielen Ländern, in denen wir aktiv sind, gerade nicht leichter geworden ist.

5. Gibt es schon Maßnahmen die eingeleitet sind, um die Defizite zu beheben?

Wir haben doch schon längst begonnen, wieder zu rekrutieren, und zwar an fast allen Standorten. Und wir gehen dabei für Lufthansa Technik auch neue Wege, wenn ich da z.B. an die Fachkräfte aus dem Ausland denke, die wir gezielt ansprechen. Für Rekrutierung, für Ausbildung und Trainee-Programme

sowie Projekte zur Personalentwicklung oder auch zur Förderung von Frauen geben wir deutlich über 50 Millionen Euro aus. Ich finde das schon ganz beachtlich.

6. Werden sie für die Gestaltung und Entwicklung der Technik die Kolleg:innen methodisch mit einbeziehen, um mit deren Kenntnissen und Erfahrungen bestmögliche Lösungen und Akzeptanz für Veränderungen zu erzielen?

Auf diese Frage als auch die vorhergehende ist meine Hauptantwort: Miteinander reden. Das erzeugt Einbindung und Berücksichtigung von Erfahrungen. Dies umfasst formellere Methoden wie das bestens eingeführte und bekannte Ideenmanagement bis hin zur den genannten Entwicklungsprogrammen. Es gehören aber auch genauso die sehr zahlreichen Informations-, Austausch- und Diskussionsveranstaltungen auf allen Ebenen und in allen Bereich unserer Firma dazu.

7. Bis zu 25% der LHT sollen in 2023 an einen Investor verkauft werden. Das Thema nimmt Fahrt auf und es stellt sich die Frage, mit welchen Veränderungen in der Unternehmensführung und Zielen zu rechnen sind. Wie werden die Kolleg:innen darauf vorbereitet?

Bei dem Teilverkauf stecken wir noch mitten im Prozess. Unsere Eigentümerin, die Deutsche Lufthansa AG, will einen Partner zu finden, mit dem sich Lufthansa Technik besser entwickeln kann als ohne. Beispielsweise um schneller wachsen zu können, damit wir langfristig unsere Position auf dem Weltmarkt stärken können. Die beste Vorbereitung ist, dass wir alle unsere Entscheidungen im gesamten Unternehmen stets in bester unternehmerischer Art und Weise treffen, was natürlich auch unabhängig vom Ausgang des Prozesses gilt.

Vielen Dank für das Interview
Der Vorstand der Vereinigung Luftfahrt

* Personalchef/ Arbeitsdirektor, Chief Operating Officer (COO), für Operationen und Logistik verantwortlich und als Accountable Manager sowie Kontaktperson gegenüber den Luftfahrtbehörden im Einsatz

„FRA OST M“ in den aufnehmenden W

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in unserer neuesten Ausgabe des Vereinigung Luftfahrt Magazins möchte ich nochmals den Blick auf meine FRA Ost Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten. Im Großen und Ganzen ist der Interessenausgleich recht gut gelungen.

In der Mehrzahl finden sich die Kolleginnen und Kollegen in der Triebwerkswerkstatt, Rettung und Sicherheit, Sitzwerkstatt, als auch bei der ERI-Werkstatt bzw. vereinzelt auch bei der Lufthansa Technik AG in Hamburg wieder. In Unterhaltungen stelle ich fest, dass sich der Großteil gut in den Bereichen in FRA Nord integriert hat.

Hier ein stellvertretend das Statement eines Kollegen - der aufnehmende Bereich ist die Triebwerkswerkstatt. Seine Reaktion lautete wie folgt:

Hallo Jens,

Wie versprochen übermittele ich dir hiermit mein Empfinden über die ersten 3 Monate in der Triebwerkswerkstatt:

Man merkte schon vor Beginn des Jahres 2023, dass die Abteilung händeringend den Personalbestand aufbauen möchte. Es wurde schon ab dem Vorstellungstermin im Osthafen viel Elan darangesetzt, möglichst viele Mitarbeiter für „die Engines“ zu begeistern. Nie wurde eine Frage nicht beantwortet oder umgangen, jeder ist offen für Fragen.

Unsere Ausbildung wird von begeisterten, fachkundigen Ausbildern (Trainern) und Lehrgesellen vorangetrieben, stets freundlich und nie von oben herabschauend. Ich bin positiv überrascht und sehe mit Freude in die Zukunft, zu Osthafen-Zeiten war das nicht so, da Fehlinformationen im Umlauf waren und die Abteilung per „Buschfunk“ schlechtgeredet wurde.



Mitarbeiter“ Werkstätten angekommen

Die Tätigkeit ist anspruchsvoll, doch durch die Unterstützung merkt man schnell, dass die Ziele erreichbar und kein Hexenwerk sind.

Mit vielen Grüßen aus der Triebwerkswerkstatt

Diese Rückmeldung habe ich auch aus anderen Werkstattbereichen in einer ähnlichen Art und Weise erhalten. In Einzelfällen kommt es aber auch vor, dass individuelle Lösungen gefunden werden müssen, wie beispielsweise bei unseren Rissprüfern und Lackierern aus FRA Ost. Diese wurden ebenso gut in den Bereichen in FRA Nord integriert, entsprechend positive Rückmeldungen habe ich auch aus diesen Bereichen erhalten.

Alle angesprochenen Gewerke sind auf Expansionskurs, beispielsweise bei Rettung und Sicherheit, die in der ehemaligen Räderwerkstatt in FRA Nord eine Erweiterungsfläche gefunden hat. Auch unsere

Sitzwerkstatt hat sich neu organisiert und strukturiert, mehr hierzu in unserer nächsten Ausgabe in Magazin der Vereinigung Luftfahrt.

Alles in Allem bleibt es am Flughafen Frankfurt 2023 spannend, alle Gewerke suchen händeringend Fachkräfte, die es momentan in solch hoher Anzahl nicht gibt. Es bleibt abzuwarten, welche Ideen und Anreize der Arbeitgeber sich in Zukunft einfallen lässt, um potenzielle Spezialisten an den Flughafen zu locken. Das Rhein Main Gebiet ist ein umkämpfter Markt, Konkurrenz gibt es genug, wie beispielsweise die Chemie Branche, Automobilindustrie, Baugewerbe, etc.

Bis zur nächsten Ausgabe, bleibt gesund –

Euer Jens Friedrich



Investition in Personal und Zukunft

Standort LHT Hamburg - Hydraulikwerkstatt

Bereits in der 81. Sitzung des Lufthansa Technik Aufsichtsrat am 17.11.2017 wurde die Entscheidung getroffen, den Standort Hamburg zu stärken und Investitionen für eine neue Hydraulik Werkstatt freizugeben.

Hintergrund:

Die alten Werkstätten wurden Anfang der 1950 Jahre gebaut, immer wieder musste renoviert werden, um Sicherheit und Umweltschutz zu gewährleisten. Die Kapazität ist nicht mehr ausreichend und die Ausstattung nicht mehr zeitgemäß.

Möglichkeiten von Verlagerung, Renovierung bis Neubau wurden geprüft.

Die Abrissarbeiten wurden nach der Freigabe im November 2017 gestartet. Im März 2020 musste das Projekt im Rahmen der Corona Krise gestoppt werden.

Im Januar 2023 wurde der Lufthansa Technik Aufsichtsrat aufgefordert die Fortsetzung des Neubaus zur Hydraulikwerkstatt am Standort Hamburg und die damit verbundenen Investitionen über die Laufzeit von insgesamt 65 Millionen Euro freizugeben.

Die neue Hydraulikwerkstatt wird ein etwa 30 Meter hohes Gebäude mit vier Werkstattgeschossen und einem Geschoss für eine Mischnutzung aus Büro und Werkstatt geplant.

Die neuen Räumlichkeiten umfassen circa 4.400 Quadratmeter, die Produktionsfläche wird um 20 Prozent vergrößert. Dazu kommen circa 900 Quadratmeter für Büros, ein Hydraulik-Labor für die Produktentwicklung im Engineering und Trainingsflächen für neue Mitarbeitende in der obersten Ebene. Alles zusammengenommen ergibt sich eine

Fläche für bis zu 250 Arbeitsplätze, ausgestattet mit einer Vielzahl neuer Betriebsmittel und Prüfstände modernster Technologie.

Neu ist das „Etagenkonzept“. „Geräte von Werkstattbereichen, die arbeitsteilig miteinander vernetzt sind, bewegen sich nicht mehr nur auf einer Ebene, sondern über verschiedene Ebenen hinweg.

Die Komponenten und Ersatzteile werden mit Lagerliften über die vier Geschosse transportiert.

Lufthansa Technik Logistik Services (LTLS) übernimmt die Produktionslogistik, die Transporte zwischen den Werkstattbereichen, den Betrieb der Lagerlifte sowie die Ein- und Auslagerung.

Die Realisierung erfolgt zusammen mit der Hamburger Gesellschaft für Flughafenanlagen mbH (HGF) einer mittelbaren 100-prozentigen Beteiligungsgesellschaft der Lufthansa Technik AG.

Seitens der ver.di/Vereinigung Luftfahrt Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wurde die Vorlage eingehend geprüft, ebenso wurden Information aus dem Projekt eingeholt, denn innovative Projekte, die anschließend nicht die erwartete Wirkung erzielten, hatten wir leider schon.

Die Hydraulikwerkstatt ist mit rund 160 Mitarbeitenden und jährlich über 14.500 überholten Hydraulikkomponenten die volumenmäßig größte Werkstatt weltweit.

Es war uns, den ver.di / Vereinigung Luftfahrt Arbeitnehmervertretenden wichtig, die Investition in diese Arbeitsplätze zu sichern und den Standort Hamburg zu stärken!

2025 soll der Betrieb losgehen, wir werden weiter beobachten, prüfen und berichten!

Brigit Heyer

Fliegen mit reduzierter Cockpitbesatzung



Hier ein bemerkenswerter Artikel aus dem neuen Magazin der Vereinigung Cockpit:

Weltweite Piloten-Allianz gegen Sicherheitsbedrohung durch Fliegen mit reduzierter Besatzung

Weltweite Pilotenverbände bilden eine Koalition gegen „Reduced Crew Operations“. Aus Europa ist der Dachverband European Cockpit Association (ECA) dabei, in dem die Vereinigung Cockpit (VC) eine maßgebliche Rolle spielt. Die Koalition setzt sich gegen Pläne von Fluggesellschaften und Herstellern ein, die aus Kostengründen Piloten im Cockpit einsparen wollen. Die VC setzt sich aus Sicherheitsgründen seit Jahren für die Beibehaltung einer Mindest-Cockpitbesatzung von zwei Personen ein und schließt sich der von IFALPA, ECA und ALPA gegründeten Koalition an.

VC-Präsident Stefan Herth: „Wir Pilotinnen und Piloten kämpfen dafür, dass das Fliegen sicher bleibt! Beim ECA Presidents' Meeting am 23. und 24. März haben wir „Reduced Crew Operations“ für unsere Verbände gemeinsam zu einem Top-Thema erklärt. Wir werden alles tun, um sicherzustellen, dass immer mindestens zwei gut ausgebildete und erfahrene Piloten im Cockpit ihren Dienst tun. Nur so können wir das extrem hohe Level an Flugsicherheit aufrechterhalten. Für uns gilt immer „Safety First“! Kommerzielle Interessen müssen bei Sicherheitsfragen hintenanstehen. Deshalb schließen wir uns unseren Dachverbänden vollumfänglich an!“

Einige Flugzeughersteller und Airlines betreiben mittlerweile dennoch eine aggressiv geführte Lobbykampagne, die auf Regulierungsbehörden in der ganzen Welt abzielt. Die Europäische Luftfahrtbehörde EASA hat sich bereits offen gegenüber Vorschlägen zur Reduzierung von Cockpit-Besatzungen gezeigt.

Trotz technologischer Entwicklungen im Bereich der Automatisierung bleiben aus Sicht der weltweiten Pilotenverbände zwei Piloten im Cockpit die wichtigsten Sicherheitsmerkmale beim Fliegen. Flugzeuge, ihre einzelnen Systeme, die Vorschriften und Standards, die für den Flug gelten und die Verfahren, die die Piloten befolgen sind für ein mindestens zwei Personen umfassendes Team im Cockpit konzipiert. Abweichungen von dieser Logik führen zwangsläufig zu einem Verlust von Sicherheitspuffern. Piloten eliminieren Systemausfallszenarien und fungieren als kritischer Ersatz für ausgefallene Systeme an Bord, überbrücken technologische Lücken und passen sich in Echtzeit und in der realen Umgebung an unvorhergesehene Situationen und Notfälle an. Technologie, egal wie hoch entwickelt, ist kein Ersatz für Piloten im Cockpit.

Vereinigung Cockpit

Der Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt ist genauso wie die Vereinigung Cockpit der Ansicht, dass der Betrieb eines Flugzeuges nur mit mindestens zwei Piloten stattfinden kann.

Kein lizenziertes Personal ein Kommentar des AEI P



Der Personalmangel ist mittlerweile ein sehr heißes Thema in der Luftfahrt, wenn auch kein neues. Es war schon immer etwas, worauf sich Hersteller und Interessenvertreter der Branche konzentrierten, unabhängig davon, wie die tatsächliche Nachfrage damals war. Während des noch laufenden Hochlaufs nach der Covid-Pandemie wird der Mangel real! Was ist mit all den Menschen passiert, die während der Entlassungs- und Abfindungswellen ihre Jobs verloren haben? Wir haben jetzt Erklärungen und Artikel von vielen AEI-Mitgliedern gelesen, in denen dieses Problem als etwas erwähnt wird, das die Entwicklung der Branche behindern und die Flugsicherheit gefährden könnte.

Heute wurde in schwedischen Medien ein Artikel veröffentlicht, der von unserer schwedischen Tochtergesellschaft SFF (Svensk Flygteknikerförening) verfasst wurde. Die Überschrift lautete: „No Licensed Aircraft Engineers – No flights!“ Der Artikel diskutiert die Schwere des Mangels an erfahrenen Flugzeugtechnikern/-ingenieuren in der schwedischen Zivilluftfahrt, der Luftwaffe und anderen Operationen, die für die Funktion der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung sind. Der Mangel hat das vorhandene Personal unter erhöhten Druck gesetzt, was die Flugsicherheit gefährden kann.

Einige unserer schwedischen Kollegen haben sich mehr oder weniger freiwillig entschieden, während der Pandemie in anderen technologieintensiven Branchen zu arbeiten. Die anderen ausgewählten Branchen hatten nicht so schwierige Arbeitsbedingungen und entweder die gleiche Bezahlung für weniger Bildung, Fähigkeiten und Verantwortung oder mehr Bezahlung für das gleiche Niveau an Bildung, Fähigkeiten und Verantwortung. Das macht es sehr schwierig, neue Kollegen zu gewinnen.

„Die Gemeinschaft der lizenzierten Flugzeugtechniker ist klein, aber unsere Verantwortung für die Lufttüch-

tigkeit ist von entscheidender Bedeutung“, sagte Ola Blomqvist, Vorsitzender von SFF und auch Präsident von AEI. „Unser Fachwissen ist entscheidend, nicht nur um die Zivilluftfahrt am Laufen zu halten, sondern auch für die Funktion der Luftwaffe, der Polizei, der Ambulanz, der Such- und Rettungsdienste und der Küstenwache“, sagte Blomqvist. Nur ein lizenziertes Flugzeugtechniker kann technische Wartung und Reparaturen an Flugzeugen und Hubschraubern zertifizieren.

Nur das lizenzierte Personal hat eine koordinierende und überwachende Funktion mit erheblicher rechtlicher Verantwortung – auch für Arbeiten, die andere Mitarbeiter durchgeführt haben. Daher kann nicht in Frage gestellt werden, dass der Beruf einer umfassenden Aus- und Weiterbildung bedarf. In Schweden dauert es ungefähr fünf Jahre der höheren Berufsbildung und der Praxis, um ein lizenziertes Flugzeugtechniker zu werden. Dies ist nur der Ausgangspunkt auf einer kontinuierlichen Reise von Bildung, Fähigkeiten und Erfahrung, während neue Technologien in die Branche eintreten.

Als die Luftfahrtindustrie während der Pandemie finanziell schwer getroffen wurde, wurden fast 20 Prozent der in Schweden lizenzierten Personals entlassen. Dank umfangreicher finanzieller Unterstützung durch die Regierung konnte die Mehrheit der Mitglieder weiterbeschäftigt werden und mehr als 90 Prozent ihres Gehalts behalten. Trotzdem haben viele der entlassenen Mitglieder jetzt Jobs in anderen Branchen, einige von ihnen wollen nur ungern in die Luftfahrtindustrie zurückkehren. Die Fluktuation in unserem Beruf hat zugenommen. Von denjeni-

Personal - keine Flüge

residenten Ola Blomqvist



gen, die auf eine Mitgliederbefragung in SFF antworteten, gaben fast 40 Prozent an, in den letzten drei Jahren den Arbeitgeber oder die Stelle gewechselt zu haben. Unzufriedenheit mit Bezahlung, Arbeitszeiten oder Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber sind die häufigsten Kündigungsgründe für Ingenieure und Techniker. Viele haben sich auch dafür entschieden, im Ausland zu arbeiten, auch weil ihnen ein höheres Gehalt angeboten wurde.

Der SFF schließt den Artikel mit einer klaren Botschaft an die Interessenvertreter der Branche ab:

Der Kompetenzverlust darf nicht weitergehen! Wir möchten Interessenten ermutigen, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um Menschen zu ermutigen, unsere zukünftigen Kollegen zu werden.

SFF will:

1. dass sich zuständige Stellen und Arbeitgeber darum bemühen, Studierenden die Suche nach Praktikumsplätzen zur Erlangung des Berufsabschlusses zu erleichtern.
2. dass die Beschäftigungsbedingungen für Bewerber verbessert werden.
3. dass Arbeitgeber in der Luftfahrtbranche attraktivere Arbeitszeiten mit erhöhten Erholungsmöglichkeiten und ein funktionierendes Sozialleben bieten.
4. dass Arbeitgeber wettbewerbsfähige Gehälter anbieten, die den hohen Bildungs- und Kompetenzanforderungen entsprechen.

Die Luftfahrt ist für unsere Infrastruktur lebensnotwendig. Eine fossilfreie Luftfahrt ist bereits ein realistischer Plan und die Technologieentwicklung ist mit der Entwicklung von Drohnen, neuen Treibstoffen und elektrisch angetriebenen Flugzeugen in vollem Gange.

Aber wenn die Luftfahrtindustrie eine Zukunft haben soll, müssen die Sicherheitsanforderungen weiterhin hoch sein, was auch erfordert, dass mehr lizenzierte Flugzeugtechniker und Ingenieure in die Branche eintreten und bleiben!

Ola Blomqvist Präsident SFF und AEG



Wie funktioniert die Aufsichtsratswahl DLH 2023?

Geführt vom Hauptwahlvorstand werden in den einzelnen Unternehmen der DLH-Gruppe die Betriebswahlvorstände zunächst die Wahl der Delegierten organisieren und durchführen. Die Aufsichtsratswahl ist sehr zum Leidwesen der Belegschaft nicht als direkte Wahl organisiert, sondern als Delegiertenwahl (erster Wahlgang). Die bedeutet, dass die einzelnen sich bewerbenden Listen zuvor in meist jedem Betrieb Delegierte wählen müssen, um dann in der eigentlichen Wahl zum Aufsichtsrat (zweiter Wahlgang), die tatsächlichen 10 Personen der Arbeitnehmervertreter zu wählen.

Die Leitenden Angestellten ermitteln ihre Delegierten und Kandidaten in einem separaten Wahlvorgang.

VL-Redaktion

Vertreter der Arbeitnehmer

Die Belegschaften des DLH Konzerns wählen vorauss. vom 06.06..2023 - 27.06..2023 örtlich ihre Delegierten



Die Delegierten wählen vorauss. vom 27.07.2023 - 28.07.2023 die 7 Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats



10 Arbeitnehmervertreter/innen, davon
6 Arbeitnehmervertreter/innen
3 Gewerkschaftsvertreter/innen
1 Leitende/r Angestellte/r



Vertreter der Kapitaleigner

Der DLH Konzernvorstand schlägt den Aktionären Kandidatinnen und Kandidaten vor



Die Hauptversammlung wählt am 09.05.2023 die 10 Kandidaten der Kapitaleigner des Aufsichtsrats



10 Kapitalvertreter/innen



DLH Aufsichtsrat

Er konstituiert sich am xx.xx.2023 und wählt aus seiner Mitte eine/n Vorsitzende/n und eine/n Stellvertretende/r Vorsitzende/r

Aktueller Stand der Aufsichtsratswahl

Derzeit findet die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Lufthansa AG statt.

Diese besteht aus mehreren Schritten (siehe Seite 16):

- 1. Zunächst werden die Kandidatenlisten eingereicht. Dieser Schritt ist bereits 2022 erfolgt.**
- 2. Danach werden die Delegierten der einzelnen Betriebe gewählt.**
- 3. Diese wählen dann in einer Delegiertenversammlung die zukünftigen Aufsichtsräte.**

Die Wahl der Delegierten wurde abgebrochen und im April 2023 neu ausgeschrieben.

Wie kam es dazu?

Die Delegiertenliste der ver.di/VL wurde vom Wahlvorstand der Lufthansa Technik AG Frankfurt als „unheilbar fehlerhaft“ zurückgewiesen. Obwohl die Wahlordnung dafür vorsieht, dass dies „unverzüglich“ zu geschehen hat, wurde dies - trotz frühzeitiger Abgabe der Liste - dem Listenvertreter wenige Stunden vor Ablauf der Einreichungsfrist, mitgeteilt. Der Versuch, innerhalb dieser kurzen Zeit eine neue Liste einzureichen, war insbesondere durch die Corona Lage, einem 3 Schicht Betrieb und dem Erreichen der Delegierten für persönliche Unterschriften fast nicht möglich. Auch diese wurde fehlerhaft beschieden.

Die ver.di/VL-Kandidaten beantragten daraufhin im Dezember 2022 eine einstweilige Verfügung beim zuständigen Arbeitsgericht. Beigefügt waren u.a. alle Veröffentlichungen des Betriebswahlvorstandes. Über diesen Antrag hätte unverzüglich befunden werden müssen, der zuständige Richter setzte den Verhandlungstermin dazu aber erst für Mitte Januar an. Dieser Termin hätte bei positivem Ausgang noch gereicht, um die Delegiertenwahl termingerecht durchzuführen. Nach einem als durchaus positiv zu bewertenden Verhandlungsverlauf entschied aber dann das Gericht, den Antrag auf einstweilige Verfügung ohne ausführliche Begründung zurückzuweisen.

Da diese Entscheidung offensichtlich rechtsfehlerhaft war, erhoben unsere Kandidaten Rechtsbeschwerde beim Landesarbeitsgericht. Dieses hatte die Eilbedürftigkeit des Verfahrens offenbar besser verstanden als der Richter am Arbeitsgericht und stellte noch in derselben Woche den Berufungstermin ein. Bei diesem Termin wurden alle gerügten Tatbestände erneut vorgetragen. Das LAG entschied dann, dass die Wahl umgehend abzubrechen und das Wahlausschreiben einzuziehen sei.

Die eigentliche Überraschung kam zwei Wochen später mit der Urteilsbegründung des LAG.

Dieses bezog sich nämlich weder auf die unzulässige Verzögerung bei der Ablehnung unserer Delegierten-Liste noch auf die sonstigen monierten Unregelmäßigkeiten, sondern auf einen kurzen Passus im als Beweismittel beigefügten Wahlausschreiben, das der geltenden Wahlordnung widersprach. Dies gab dem LAG die Möglichkeit zu einer knappen und unanfechtbaren Urteilsbegründung, sowie die Möglichkeit, auf alle anderen Klagepunkte nicht gesondert eingehen zu müssen..

Angesichts der vorliegenden Urteilsbegründung entschied sich nun der Hauptwahlvorstand,

die gesamte Delegierten Wahl unmittelbar abzubrechen und neu ausschreiben zu lassen, da der fehlerhafte Passus in dem - auch von etlichen anderen LH-Töchtern so veröffentlichten – Wahlausschreiben im Nachhinein zu einer Wahlanfechtung hätte führen können. Die Ergebnisse der bereits durchgeführten Wahlen sind nichtig.

Die Wahl der Delegierten findet jetzt vom 6.6.2023 bis zum 27.6.2023 statt. Die Delegiertenversammlung, bei der die Delegierten die Zusammensetzung des Aufsichtsrates bestimmen, findet dann am 27./28.7.2023 statt.

Bernhard Fritz

Ende einer Ära

Nach 55 Jahren ist Schluss: Die Boeing 747

Am 31.01.2023, fast exakt 54 Jahren nach dem Erstflug 1969, endet die Produktion der 747 und die letzte Auslieferung wird gefeiert. **Das 1574. Exemplar wurde als 747-8F an ATLAS-Air ausgeliefert.**

Ein kleiner Aufkleber in der Nähe der aufklappbaren Nase des Frachters erinnert an den „Vater der 747“ Joe Sutter. Er war als Chefindingenieur verantwortlich für die Entwicklung des Jumbo-Jets.

1965 besiegelten bei einem Angelausflug Boeing Chef Bill Allen und PanAm Gründer Juan Trippe per Handschlag den Bau des größten Passagierflugzeugs. Juan Trippe wollte eine Vergrößerung der 707 mit mindestens doppelt so vielen Sitzplätzen und sagte „If you build it, I buy it“. Worauf Allen antwortete: „If you buy it, I build it“. Alles ohne Vertrag. Nachdem 25 Flugzeuge durch Pan Am bestellt wurden, wurde mit der Entwicklung begonnen.

Anfangs war die 747 auf Trippes Wunsch als doppelstöckige 707 geplant. Dies wurde verworfen und Joe Sutter plante den Flieger mehr als 6m breit. Aber wohin mit dem Cockpit? Wenn Fracht geflogen wird, ist diese am einfachsten zu laden, wenn man die Nase öffnen kann. Also wurde das Cockpit in den 2. Stock verlegt. Dadurch entstand ein kleiner Bereich hinter dem Cockpit als kurzes Oberdeck. Der markante Buckel der 747.

Für den Bau der 747 wurde 1966 in Everett das Werk für die Fertigung gebaut. Es entstand die damals weltgrößte Halle entsprechend einer Größe von 55 Fußballfeldern. Der Prototyp der 747 wurde nach 75000 technischen Zeichnungen gebaut, während die Halle drumherum gebaut wurde. Joe Sutter entwickelte die 747 „nebenbei“. Das Hauptaugenmerk von Boeing lag zu der Zeit auf der Entwicklung des Überschallflugzeugs Boeing SST. Dem Konkurrenten zur europäischen Concorde, die sich ebenfalls in der Entwicklung befand.

Im Juli 1966 startete der Bau der 747. Am 30. September 1968 folgte die Pressepräsentation. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich am Flugzeug Triebwerkssattrappen. Drei Monate nach der Erstpräsentation sollte die 747 das erste Mal fliegen, aber die Triebwerke stellten ein Problem dar. Pratt&Whitney entwickelten ein Mantelstromtriebwerk, das JT9D. In der Entwicklungsphase wurden Triebwerke im Millionenwert „verheizt“. Zwei Monate später als geplant, am **9. Februar 1969 findet der Erstflug der RA001 statt.** Außer PanAm gibt es mittlerweile noch 25 weitere Erstkunden.

1970 kommt die erste 747-100 in die Kranichflotte. 1971 die erste 747-200 mit 326 Eco und 32 BC-Sitzen. Hinzu kamen zur damaligen Lufthansa Tochter Condor zwei Flugzeuge für 494 Passagiere.

erste B-747



Boeings Ära

Boeing 747 wird nicht mehr produziert

Bis heute gibt es vier Generationen mit Untervarianten der 747. Seit 2005, mit Erstausslieferung 2011, wurde die 747-8 als letztes Modell in der Passagierversion -8i 48mal und der Frachtversion -8F 107 mal mit völlig neuen Flügeln und einem gestreckten Rumpf entwickelt und gebaut.

Als Sonderflugzeuge werden umgebaute 747 von Boeing als Dreamlifter genutzt, um Bauteile für die 787 zu fliegen. Zwei Air Force One für die amerikanische Regierung. Die NASA hatte zwei 747-100 als Space Shuttle Transporter im Einsatz und eine kurze 747SP, die bis September 2022 als fliegendes Stratosphärenteleskop unter dem Namen SOFIA im Einsatz war. Die Lufthansa Technik in HAM war hier maßgeblich beteiligt. Außerdem noch das größte Löschflugzeug der Welt – auch eine 747.

Die 747 ist eine Meisterleistung. Joe Sutter war der richtige Mann zur richtigen Zeit für die richtige Herausforderung. Hätte er versagt, hätte dies Boeing in den Ruin getrieben. Joe Sutter und sein Team wurden nicht umsonst „The Incredibles“ genannt. Das waren die Menschen, die in 16 Monaten die erste 747 zusammenbauten, während die Halle um sie herum gebaut wurde. Die Boeing 747 musste gebaut, zertifiziert, verkauft und ausgeliefert werden, damit Boeing überlebt. Die Entwicklung des Überschallflugzeugs SST wurde 1971 eingestellt

2019 war die 747 50 Jahre in der Luft. Sie war zum Zeitpunkt der Entwicklung eine technische Revolution. Majestätisch mit markantem Profil, dem Buckel. Sie ermöglichte erschwingliches Reisen für die Passagiere.

Noch fliegt Lufthansa die 747-400 und die 747-8i. Lufthansa, Korean Air und Air China sind die größten Betreiber der Passagierversion der -8i. Noch mehr -8 gibt es in der Frachtversion.

Die Boeing 747, eine Königin der Lüfte, ein wunderschönes Flugzeug und ich freue mich, sie noch viele Jahre am Himmel sehen zu dürfen. Für mich persönlich, wenn das zu sagen erlaubt ist, das schönste Flugzeug ever...

Anke Heß

VL-Bundesvorsitzende

letzte B-747



Boeing©Bildatenbank

AdobeStocks©K+K

