

Liste 4



Interessenvertretung

FÜR EUCH

Betriebsratswahl DLH AG FRA Boden 13.01. bis 26.01.24

Vorwort

vereinigung boden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wünschen euch allen ein gesundes und glückliches 2024. Mit jedem Jahr kommen neue Chancen und Möglichkeiten. Nutzen wir sie voll aus und machen das Beste daraus.

Gleich zu Beginn des Jahres kommt nun eine Wiederholung der Betriebsratswahl auf uns zu. Und das, obwohl wir ohnehin eine Vielzahl von Themen haben, die eigentlich unsere volle Aufmerksamkeit beanspruchen.

In diesem Journal findet ihr unsere Schwerpunktthemen:

- Arbeitsbelastung und Arbeitsverdichtung
- Veränderungen nach dem Interessenausgleich im Bereich FRA L/G
- Kooperation und Miteinander
- Zukunftsfähigkeit, Wissensabfluss und demografischer Wandel

Unsere erfahrenen Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben sich beispielhaft mit den vorgenannten Themen ganz besonders auseinandergesetzt. Wir wissen, dass dies Themen sind, die in fast allen Bereichen immer wieder zu großen Diskussionen geführt haben. Nehmt euch die Zeit und lest euch die Artikel mal in Ruhe durch und wenn ihr dazu Fragen habt, dann besucht uns doch

an einem unserer Infostände. Wir freuen uns darauf mit euch in den Meinungsaustausch gehen zu dürfen.

In den kommenden Tagen, wenn der Wahlkampf richtig Fahrt aufnimmt, werden euch Menschen begegnen, die euch mit reißerischen Parolen und scheinbar logischen Argumenten versuchen werden auf ihre Seite zu ziehen. Es ist für euch nicht leicht zu entscheiden, wer nun die besseren Argumente hat oder vielleicht sogar von sich behauptet, dass er recht hat. Diese falsche Rechthaberei fußt oft auf blankem Populismus.

Betriebsratsarbeit hat sich in den letzten Jahren sehr gewandelt. Die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen werden sich noch an Zeiten erinnern, bei denen es nur drei verschiedenen Listen gab. Davon waren zwei Gewerkschaften. Heute gibt es nur noch eine Gewerkschaft und viele weitere Gruppierungen. Die meisten entstehen kurz vor einer Wahl, weil man sich seit der letzten Wahl innerfraktionell gestritten hat und nun mit anderen Namen unter neuen oder auch bekannten Listennamen antritt.

Seit mehr als 20 Jahren gibt es die vereinigung boden e.V. und seit ein paar Jahren treten wir gemeinsam mit der Vereinigung Luftfahrt e.V. bei Betriebsratswahlen an. Das belegt, dass wir in unserer Gemeinschaft eine gute Streit- und Diskussionskultur haben. Wir laufen nicht gleich weg, wenn es Probleme oder andere Mei-

nungen gibt. Wir setzen uns zusammen und finden immer einen gemeinsamen Weg. Dies ist auch unser erfolgreicher Weg, wenn wir mit der Geschäftsleitung an einem Tisch sitzen, um uns für eure Belange einzusetzen. Gerne wird dies vom politischen Gegner als Kungelei dargestellt. Jedoch öffnen sich mit diesem Verhalten die Türen der Geschäftsleitung und man hört uns zu, wenn wir sagen, wo den Mitarbeitenden der Schuh drückt. Das können bei Weitem nicht alle mit uns konkurrierenden Listen von sich behaupten.

Daher gehen wir mutig und mit Verstand in die Wahlwiederholung und wollen gemeinsam mit euch die alten und neuen Probleme angehen und lösen. Wir halten in guten, wie in schlechten Zeiten zusammen.

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 ob,
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

das Jahr 2023 war für viele ein turbulentes Jahr. Erst einmal für jeden Einzelnen. Aber vor allem auch für die Luftfahrt, die Lufthansa, Ihren Mitarbeitenden und letztendlich deren Mitbestimmung.

Unserem Arbeitgeber Lufthansa geht es offensichtlich wieder erheblich besser, wie auch in den letzten Informationen zur wirtschaftlichen Lage des Konzerns bekanntgegeben.

Sogar erhebliche Neuinvestitionen in verbrauchsärmere Flugzeuge werden getätigt. Als kleine Abkehr von der Politik der letzten Jahre ist anzumerken, dass auch wieder auf verschiedene Hersteller geachtet wird. Immerhin ist die Verhandlungsposition bei Rabatten auf Flugzeuge so erheblich größer. So erlebt das vor einigen Jahren ausgemusterte Modell B-737 in seiner neuesten Variante ein Comeback im Konzern – es bleibt also spannend...

Sie halten hier das gemeinsame Magazin der Vereinigung Boden & Luftfahrt zur Betriebsratswahlwiederholung der Lufthansa AG Frankfurt Boden in den Händen. Nach der Aufsichtsratswahl des Konzerns wird nun auch die Betriebsratswahl der DLH-Boden in Frankfurt von 2022 wiederholt.

Der Wahlanfechtung wurde per Gericht stattgegeben und im Zeitraum 13.01.2024 - 26.01.2024 findet nun diese Wahl statt. Das Wahlausschreiben, das die Einleitung der Wahl und alles Folgende auslöst, ist seit dem 17.11.2023 veröffentlicht.

Unsere Kandidaten der Vereinigung Boden & Luftfahrt stellen die zurzeit dringendsten Themen der Mitbestimmung der DLH Frankfurt und auch sich selbst in diesem Magazin vor. Lesen Sie die Artikel, schauen Sie sich die Lebensläufe an und stellen Sie fest, dass es hier langjähriges Know-how in der Mitbestimmung gibt, welches sie durch Ihre Stimme verfestigen können.

Die Kolleginnen und Kollegen, die sich zur Wahl stellen, wollen weiterhin und auch für die Zukunft Verantwortung übernehmen.

Immer noch wichtig bleibt, dass der Betriebsrat, trotz aller unterschiedlicher Fraktionen, als ein starkes und mit einheitlicher Meinung auftretendes Gremium spricht. Sie als Wählerschaft entscheiden, wer Ihre Rechte und Interessen im Betrieb gegenüber dem Arbeitgeber vertritt.

Ich hoffe, Sie sind noch nicht des Wählens müde. Aber wieso auch? Das darf man aus meiner Sicht auch

gar nicht. Denn wenn man die Möglichkeit der Wahl hat, dann sollte man sich dieser stellen und sich auch entscheiden!

Das Zitat von Robert Lembke: „Es gibt dumme Politiker, die ihr Mandat klugen Leuten verdanken, die am Wahltag zu Hause geblieben sind“, das kann auch für eine Betriebsratswahl herangezogen werden. Gehen sie also bitte zur Wahl oder fordern sie unbedingt die Briefwahlunterlagen an, falls Sie im Wahlzeitraum verhindert sind.

Geben Sie uns, der Liste 4 Vereinigung Boden & Luftfahrt Ihre Stimme, denn es geht um Ihre Interessenvertretung im Betrieb der Lufthansa AG.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und lesenswerte Zeit mit den Inhalten unseres Magazins.

Achten Sie bitte auf sich, bleiben sie gesund und gehen Sie zur Wahl!

Beste Grüße

Anke Heß

Vorsitzende Vereinigung Luftfahrt



FRA L/G Veränderungen nach dem Interessenausgleich

In den letzten beiden Jahren haben wir hart daran gearbeitet, die negativen Folgen des Interessenausgleiches aus dem Jahr 2021 zu entschärfen. FRA L/GP war hier die am stärksten betroffene Abteilung. Wir konnten mit eurer Hilfe und durch unseren Einsatz und Einfluss viel erreichen, dennoch gibt es nach wie vor organisatorische Bereiche, die noch nicht ausreichend optimal gestaltet sind, in Bezug auf Transparenz und die eigentlichen Arbeitsabläufe.

Zum Hintergrund: Der Arbeitgeber hatte im Jahr 2021 in einer Einigungsstelle „zur Neuaufstellung der Luft-hansa“ sein Direktionsrecht durchgesetzt, obwohl wir in der Auseinandersetzung mehr als deutlich gemacht haben, welche negativen Auswirkungen es auf den Betrieb haben wird. Rechtlich waren uns hier die Hände gebunden. Nach Abschluss des Interessenausgleichs hat der Arbeitgeber

die zentrale Dienstplanung eingeführt und bei FRA L/GPX alle operativen Teams aufgelöst, um bereichsübergreifende Säulen zu bilden. Aufgrund einer gewollten, sicher auch noch Corona geschuldeten Redimensionierung mussten sich alle operativen Führungskräfte bei FRA L/GPX einem Auswahlverfahren stellen, wenn sie Führungskraft bleiben wollten. Durch Corona war die Station bereits in einem absoluten Ausnahmezustand, und nun hatten die Mitarbeitenden von heute auf morgen auch noch keinen Ansprechpartner mehr für ihre Sorgen und Nöte. Dies ist der schlechten Managemententscheidung geschuldet, und verständlicherweise wuchs die Unzufriedenheit rasant, auch Konflikte nahmen zu. Auch die Koordinatoren wurden ins kalte Wasser geworfen, sie wurden zum fachlichen Ansprechpartner in allen operativen Belangen und darüber hinaus. In monatelangen intensiven Verhandlungen konnten wir erreichen, dass bei L/GPX wieder Teams eingeführt

werden und die Führungskräfte ein neues Funktionsprofil „Teammanager“ erhalten, in dem die Führung eines Teams klar definiert ist. Nach Aussagen des Arbeitgebers will er grundsätzlich die Führungstätigkeit zukünftig monetär besser bewerten. Dies ist auch dringend notwendig, denn die aktuellen Regelungen sind überholt.

Bei der Dienstplanung hat sich auch einiges getan: Die Dienstplanner planen wieder bereichsbezogen, somit gibt es für L/GA und L/GS wieder feste Ansprechpartner und für L/GP ein Planungsteam. Die Regelungen zur Arbeitszeit wurden auch stark verbessert - das wird im Jahr 2024 spürbar sein.

Es gibt aber immer noch „Baustellen“ auf unserer Station!

Wir sind der Meinung, dass weiter mit viel Nachdruck an einer Optimierung der Organisationsstrukturen und -abläufen gearbeitet werden muss. Oberstes Ziel sollten aber immer die Aspekte Sinnhaftigkeit, Transparenz und Mitarbeiterbeteiligung sein.

Das frühe und stärkere Einbeziehen der Belegschaft nutzt die Kompetenz, den Insiderblick und die Erfahrungen der Mitarbeitenden vor Ort und bringt einfach bessere Ergebnisse.

Wir sind für euch da

*Anja Aichelmann,
Astrid Gerber und
Stefanie Korn*



Kooperation und Miteinander

Mal ehrlich, an unserer Kooperations- und Vertrauenskultur kann man in einigen Bereichen unseres Unternehmens noch arbeiten.

Dabei ist Vertrauen eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Gestaltung sozialer Kontakte und ein Schlüsselfaktor erfolgreicher Organisationen. Während Misstrauen und Kontrollstreben ein effektives Miteinander lähmen, stärken Vertrauen und Kooperation jeden operativen und organisatorischen Prozess. Aber Vertrauen kann noch mehr.

Vertrauen ist die Antwort auf viele Probleme und Herausforderungen und macht Prozesse schneller. In einer Vertrauens- und Kooperationskultur 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“.

Die aktuelle Einstellung zum Homeoffice hat sich wohl zwischenzeitlich gebessert, aber wir hören immer noch von einzelnen Mitarbeitenden, dass deren Produktivität im Homeoffice angezweifelt wird.

Hier braucht es fachlich versierte Führungskräfte, deren Führungskompetenzen unter anderem auf Vertrauen und Kooperation fußen und die das Interesse an den Mitarbeitenden, deren Meinung und die Partizipation der Mitarbeitenden als wichtigen Aspekte des Unternehmenserfolges hervorheben.

Wir sind der Auffassung, dass wir eine Unternehmens- und Führungskultur brauchen, die auf Vertrauen und Kooperation gründet.

Wir stehen für:

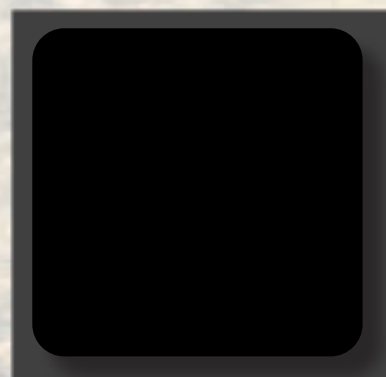
- Schaffung einer Vertrauens- und Kooperationskultur im Unternehmen (Top-down)!!
- Wir fordern eine wertschätzende, vertrauensorientierte Kultur, die Transparenz, Zufriedenheit und Produktivität gleichermaßen schafft.
- Das Top-Management muss das Vermitteln von Sinn, Zukunft und Visionen endlich als zentrale innerbetriebliche Aufgabe annehmen.

- Wir fordern die Qualifizierung unserer Führungskräfte, um Interesse, Vertrauen, Wertschätzung als Führungskultur, gerade auch im Tagesgeschäft, leben zu können und um die, das Engagement und die Produktivität hemmenden Faktoren „Produktivitätsparanoia“ und „Mikromanagement“ abzulegen.

Beate Heidemann

Jörg Rathfelder

Thomas Preinl



Zukunftsfähigkeit, Wissensabfluss und demografischer Wandel

Das Wissen, die Erfahrungen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden, aber auch deren Verfügbarkeit, sind die Basis für den Erfolg jedes Unternehmens. Dies gilt ebenso für unsere Lufthansa. Doch die Situation sieht anders aus, denn in den letzten Jahren wurden viele Entscheidungen getroffen, die sich jetzt negativ auswirken.

Wir hatten und haben infolge der Reorganisation einen merklichen Abfluss von Wissen und Erfahrung zu verzeichnen, ohne, dass mit außergewöhnlichen Initiativen versucht worden wäre, gegenzusteuern. Nicht nur durch die Veränderungen seit Corona, sondern auch durch den demografischen Wandel sowie die starke Reduktion der Belegschaft innerhalb der Reorganisation sind wir an einem Punkt angekommen, an dem klar festgestellt werden muss: Uns fehlen Personal, Erfahrung und Kompetenz!

Die Entscheidungen während der Corona-Phase waren falsch, und wir haben uns mit der Reorganisation auf der einen Seite ein Überlastungsthema, und auf der anderen Seite, durch „NOW“ einen verheerenden Wissensabfluss eingekauft. Zudem wurden die Auswirkungen des demografischen Wandels grundlegend unterschätzt.

Dies alles führt dazu, dass unser erfahrenes Personal weiter abwandert, wir uns innerhalb unseres Unternehmens und Konzerns regelrecht „kannibalisieren“, da alle Bereiche suchen und ausschreiben und wir nicht genug neue Kolleginnen und Kollegen finden, die Interesse haben, bei uns anzufangen.

Immer wieder werden wir getröstet, mit der Digitalisierung würde alles besser. Leider glaubt der Arbeitgeber, dadurch den Personalaufbau reduzieren zu können, aber die Digitalisierung kommt nur schleppend voran oder funktioniert überhaupt nicht.

Der Einsatz von Rentnern bzw. das Verschieben/Unterbrechen des ATZ-Freizeitblockes bzw. des Renteneintrittes ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein, die Rekrutierungsbemühungen dauern zu lange. Und wenn jemand für unsere Teams gewonnen werden kann, ist das Onboarding auch nicht unproblematisch. Statt die erste Chance für Wertschätzung zu nutzen, wandelt sich der Anfangsenthusiasmus erwartungsgemäß schnell in Unzufriedenheit.

Wir haben aktuell keine Willkommenskultur für die neuen Kolleginnen und Kollegen, und die bestehende Belegschaft erhält keinerlei Anerkennung für ihren zusätzlichen Einsatz bei deren Einarbeitung und Schulung.

Unsere Forderungen:

- Den Ängsten vor Überforderung und davor, dem ständigen Druck „nicht stand halten zu können“ muss energisch entgegengewirkt werden.
- Es muss alles dafür getan werden, um eine Einarbeitung zu gewährleisten, die die aktuellen Kolleginnen und Kollegen nicht weiter belastet.
- Es gilt den Wissens- und Kompetenzabfluss zu stoppen und wieder zu dem Unternehmen zu werden, das eine Willkommens- und Wertschätzungskultur lebt, und uns damit wieder zu dem „gesuchten“, attraktiven Arbeitgeber werden lässt, der wir doch eigentlich sein wollen.

Michele Vätthöder-Weber,

Torsten Pfeiffer,

Bettina Reissner



Arbeitsbelastung und Arbeitsverdichtung sind ein Dauerthema

„Reden wir nicht drum herum, die Arbeitsbelastung in der Lufthansa ist zu hoch! Natürlich hat Corona einiges geändert und der Verlust vieler Kolleginnen und Kollegen 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, gegenseitigem Respekt und Vertrauen gestärkt wird.“

Dies sind die ersten vier Sätze unseres Artikels aus dem Betriebsratswahlkampf 2022 und das Gesagte gilt nach wie vor - die Arbeitsbelastung hat sich aus unserer Sicht sogar weiter verstärkt. Wir sind auf einem Niveau der Arbeitsbelastung und der Arbeitsverdichtung angekommen, das keine ruhigeren Arbeitsphasen mehr kennt. Wir laufen auf Vollast und darüber hinaus. Die Taktung und der Druck steigen, und Mitarbeitende, wie Führungskräfte bewegen sich immer häufiger in Richtung psychischer Belastungsstörungen (Burnout). Diese Situation ist abträglich für unsere Gesundheit. Diese Entwicklung zeigt sich auch in den allgemeinen Statistiken der Krankenversicherungen. Allein die Techniker Krankenkasse vermeldete im Jahr 2020 (Mitgliederzahl: 5,4 Mio. / 15,7% in D) insgesamt 32,9 Millionen Fehltag (Psychische und Verhaltensstörungen). Diese Fälle sind nicht nur die anderen, nein, wir sind es, der Kollege, die Kollegin und auch unsere Führungskräfte. Nach dem ArbSchG § 5 ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz vorgeschrieben. Wir fordern die Ergebnisse endlich ernst zu nehmen und Maßnahmen abzuleiten, die die psychischen Belastungen wirklich reduzieren.

Gibt es denn auch entlastende Aspekte? Ehrlich gesagt: eher NEIN!! In dieser Situation hoher Belastungen, wäre die entlastende Unterstützung durch eine stabile, moderne IT-Infrastruktur wünschenswert. Doch diese IT-Infrastruktur funktioniert nicht, die ständigen Updates erschweren die Anwendung, und bei der Neuentwicklung werden die Betroffenen nicht einbezogen. Das große Problem: Das Top-Management und viele Führungskräfte sehen, fragen und erkennen nicht die Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Sie fragen nicht nach und zeigen häufig wenig Interesse an Dingen, die außerhalb ihrer direkten Zielvorgaben liegen. Probleme werden erst dann angegangen, wenn diese eskalieren. Es ist schlicht ein Irrglaube, dass die Forderung „höher, schneller, weiter“ und der überfokussierte Blick auf die gesteckten Ziele und KPI's Produktivität erzeugen. Im Gegenteil, Produktivität entsteht durch Wertschätzung gegenüber den Leistungen der Mitarbeitenden, durch gelebte Kooperation, ausreichende Personalressour-

cen, eine sinnvolle Arbeits- und Leistungsplanung und eine funktionierende IT-Infrastruktur.

Die Lage wird durch den Personalmangel weiter verschärft. Dieser führt in der Technik zum Bottleneck für den Hub Frankfurt, und zieht einen Rattenschwanz an zusätzlicher Arbeit durch Flugausfälle, Verspätungen und Umbuchungen nach sich. Und wenn neues Personal kommt, dann ist die Einarbeitung zumeist Aufgabe des Stammpersonals, was die Belastungen weiter erhöht. Auch hier bedarf es neuer Konzepte beim Onboarding und bei der innerbetrieblichen Ausbildung neuer Mitarbeitenden.

Wir stehen für:

- funktionierende, moderne IT-Infrastruktur
- konsequente Digitalisierung der Prozesse, mit dem Ziel „Personalentlastung“ angemessene Bezahlung,
- Eine Arbeits- und Leistungsplanung, die die Bedürfnisse der Mitarbeitenden wahrnimmt
- Verstärkung der Einstellungsbemühungen und die Steigerung des Lufthansa-Images hin zum attraktiven und gesuchten Arbeitgeber, aber Aufrechterhaltung unseres Qualifikationsniveaus
- Implementierung von Maßnahmen, um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren, so wie es das ArbSchG vorschreibt
- Verbesserung der Kooperation und Kommunikation sowie Wertschätzung eurer außerordentlichen Leistungen, liebe Kolleginnen und Kollegen

Ina Hinze, Marisa Schwarz,

Birgit Rohleder



Wer macht was b

Vom 13.01.2024 bis einschließlich 26.01.2024 werden Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, wieder an die Wahlen gerufen, um einen neuen Betriebsrat zu wählen. Diese Wahl ist notwendig geworden, da die Wahl, die im Jahr 2022 durchgeführt wurde, seitens des LAG Frankfurt für ungültig erklärt worden ist. Was dabei natürlich nicht ausbleibt, ist der dazugehörige Wahlkampf der einzelnen Listen, die sich zur Wahl stellen. Dabei werden leider oft auch Wahlversprechen abgegeben, die in der Realität nicht umsetzbar sind. Wir möchten daher versuchen, an dieser Stelle die Aufgaben und Möglichkeiten des Betriebsrats zu beschreiben und die ihm gegebenen gesetzlichen Grenzen aufzuzeigen. Da eine ausführliche Erklärung den Rahmen sprengen würde, kann es sich an dieser Stelle nur um einen groben Überblick handeln, den wir beispielhaft an den meistgestellten Fragen geben wollen. Wir hoffen Ihnen damit zu helfen, die Glaubwürdigkeit einiger Versprechen und damit auch die Glaubwürdigkeit der Kandidaten, die diese Versprechen abgeben, einordnen zu können.

WAS IST DIE HAUPTAUFGABE DES BETRIEBSRATS?

Die Hauptaufgabe des Betriebsrats besteht darin, über die Einhaltung der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regeln zu wachen.

Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet Betriebsrat und Arbeitgeber zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohl der Arbeitnehmer UND zum Wohl des Betriebs. Dies bedeutet, dass Betriebsräte bei der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer immer auch die betrieblichen Interessen wahren müssen. Daraus ergibt sich die Verpflichtung, Themen und Konflikte, die den Betrieb, Mitarbeitergruppen und auch individuell einzelne Kolleginnen und Kollegen betreffen, in vertrauensvollen Gesprächen mit der Geschäftsleitung zu erörtern und Lösungen zu erarbeiten.

Leider wird dieses Handeln seitens einiger unserer Betriebsratsmitglieder als ein Kuscheln mit der Geschäftsleitung bezeichnet.

WER KÜMMERT SICH UM WELCHES THEMA?

Unser Betriebsrat hat eine Reihe von Ausschüssen, die sich speziell um die einzelnen Themen im Betrieb

kümmern. Gelenkt werden diese Arbeiten und Themenverteilungen vom geschäftsführenden Gremium des Betriebsrates, dem Betriebsausschuss:

DER BETRIEBSAUSSCHUSS (BA)

Der Betriebsausschuss der geschäftsführende Ausschuss des Betriebsrats und der einzige Ausschuss der gesetzlich vorgeschrieben ist. Er kümmert sich u.a. um die Organisation des Betriebsrats, seiner Veröffentlichungen, Vorbereitung der Betriebsratssitzungen. Er ist zuständig für alle Fragen rund um das Thema betriebliche Ordnung, wie z.B. Betriebsabläufe, Umstrukturierungen, Reorganisationen usw.

DER ARBEITS- UND GESUNDHEITSAUSSCHUSS (AUG)

Zuständig für alle Fragen zum Thema Ausstattung und Umfeld der Arbeitsplätze, wie z.B. Ergonomie der Büromöbel, Klimatisierung, Beleuchtung, Lärmbelastung, Gefahrenquellen, Unfallverhütung usw.

DER ARBEITSZEITAUSSCHUSS (AZA)

Zuständig für Grundsichtpläne, monatliche Einsatzpläne, Über- und Mehrarbeit, Taris und alle damit verbundenen Themen wie Dienstplanung, Tauschbörse, Zeitdatenpflege, Schichtverlegungen, etc., hinterlegte Wegezeiten in Perseus und alle weiteren Fragen rund um das Thema Arbeitszeit.

DER BERUFS UND BILDUNGSAUSSCHUSS (BBA)

Zuständig für alle Fragen rund um das Thema Schulungen, wie z.B. Art, Inhalt und Umfang von Schulungen, Web Based Trainings, Weiterbildungsprogrammen usw.

DER EDV – AUSSCHUSS (EDV-A)

Zuständig für alle Fragen zum Thema EDV, wie z.B. Einhaltung der Datenschutzrichtlinien, Zugriffsberechtigungen, Verwendungszweck, usw.

DER PERSONALAUSSCHUSS (PA)

Zuständig für alle Fragen rund um das Thema Personal, wie z.B., interne Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Versetzungen, Einstellungen, Kündigungen usw.

DER SOZIAL-UND KANTINENAUSSCHUSS

Zuständig für alle Fragen rund um die Themen Kan-

Beim Betriebsrat?

tine und soziale Angelegenheiten, bei Kantine z.B. Essenspreise, Auswahl, Angebot, in sozialen Angelegenheiten z.B. betriebliches Wiedereingliederungsmanagement, Krankenrückkehrgespräche, betriebliches Gesundheitsmanagement

WIE GENAU FUNKTIONIERT MITBESTIMMUNG?

Bei vielen Themen ist zur Umsetzung eines Vorhabens die Zustimmung des Betriebsrats zwingend erforderlich, wie z.B. die monatlichen Einsatzpläne, vorhersehbare Anordnung von Mehr- und Überarbeit, neuer Grundschichtpläne, Versetzungen, Betriebsänderungen usw. In all diesen Fällen reicht der Arbeitgeber den jeweiligen Vorgang beim Betriebsrat ein, über den dann der zuständige Ausschuss berät und abstimmt, ob dem großen Gremium, also dem gesamten Betriebsrat, die Zustimmung oder die Ablehnung empfohlen werden soll. Dies ist vor allem bei neuen Grundschichtplänen oder dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen der Fall. Für Standardangelegenheiten wie monatliche Einsatzpläne oder Personalauswahl haben die entsprechenden Ausschüsse die Erledigungsbefugnis.

WAS PASSIERT, WENN DER BETRIEBSRAT SEINE ZUSTIMMUNG VERWEIGERT?

In diesen Fällen wird zuerst das Gespräch mit der Geschäftsleitung gesucht, um den eigenen Standpunkt zu erläutern und zu versuchen, eine für beide Seiten tragbare Lösung zu finden. Kommt man zu keiner Einigung, muss die Angelegenheit entweder gerichtlich geklärt werden oder man ruft eine Einigungsstelle an. Bis zu endgültiger Klärung jedenfalls darf die beantragte Maßnahme in der Regel nicht umgesetzt werden.

KANN DER BETRIEBSRAT DENN DAMIT AUCH VERÄNDERUNGEN VERHINDERN, WIE DIE EINFÜHRUNG NEUER GRUNDSCHICHTPLÄNE OHNE NACHTDIENST ODER DIE AUSLAGERUNG VON ARBEITSPLÄTZEN?

Diese Frage muss leider mit einem eindeutigen Nein beantwortet werden. Bleiben wir beim Beispiel neue Grundschichtpläne ohne Nachtdienst. Wenn der Arbeitgeber für sich entscheidet, dass es für bestimmte Dienste keine betriebliche Notwendigkeit mehr gibt, dann ist dies eine unternehmerische Entscheidung, die kein Arbeitsgericht aushebeln wird. Auch das Aus-

lagern von Arbeitsplätzen ist eine unternehmerische Entscheidung. Hier hat der Betriebsrat das Recht auf Information und Beratung. Die einzige Möglichkeit in beiden Fällen ist es zu versuchen, bestmöglich mit dem Arbeitgeber über die Bedingungen der Umsetzung zu verhandeln.

Um es überspitzt auszudrücken: Wenn sich Lufthansa dazu entscheidet, ab sofort nur noch von Montag bis Freitag und von 09:00 bis 17:00 Uhr zu fliegen, dann kann sie das tun. Der Betriebsrat könnte diese Maßnahme nicht verhindern, sondern höchstens verzögern. Die Aufgabe des Betriebsrats wäre es in diesem Fall, alles zu versuchen, um die Folgen für die Betroffenen - so weit als möglich - zu mildern.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wir hoffen, dass es uns gelungen ist, Ihr Hintergrundwissen über die Arbeit und die Möglichkeiten des Betriebsrats etwas zu erweitern. Sicherlich konnten wir an dieser Stelle nicht alle Ihre Fragen beantworten.

Wenn Sie mehr wissen möchten, sprechen Sie uns an oder kontaktieren Sie uns. Die Liste Ihrer Betriebsräte finden Sie im Intranet unter [Standorte > Frankfurt > B > Betriebsrat Frankfurt Boden.](#)

Frank Schott



Birgit Rohleder

1960 in Hagen geboren, seit 2020 verwitwet, ein erwachsener Stiefsohn, geliebte Enkel-/Paten- und Beutekinder

Ausbildung und beruflicher Werdegang:

- Abitur in Hagen
- Diplom Betriebswirtin, Verkehrsbetriebswirtschaft, studiert in Heilbronn
- die ersten 5 Berufsjahre im Rechenzentrum der Stadt Wuppertal
- seit 1990 bei Lufthansa
- IT-Infrastruktur „Common Use Systeme Cute“ auf den weltweiten Stationen
- seit 2001 Gruppenleiterin IT
- seit 2002 im Betriebsrat der DLH AG, geworben für den IT/EDV Ausschuss
- seit 2014 freigestelltes Betriebsratsmitglied
- seit Mai 2014 Vorsitzende der Interessenvertretung außertarifliche Mitarbeiter
- seit 2018 Mitglied im Aufsichtsrat der DLH AG, wiedergewählt im Juli 2023
- aktives Mitglied im Vorstand der „vereinigung boden e.v.“
- passives Mitglied der „Vereinigung Luftfahrt“ und „ver.di“

Leidenschaften und Vorlieben:

Reisen, Tiere (vor allem Katzen, Pferde, Vögel), schwimmen, walking, Freundeskreis, lieber Meer als Berge, lieber warm als kalt, Musik lieber leise als laut



Anja Aichelmann

In meiner Familie gab und gibt es eine große Affinität zu Lufthansa. Ich bin ein Mitarbeiterkind, dass sich nach Schule und Ausbildung ebenfalls zur deutschen Lufthansa hingezogen fühlte und ich begann 1991 im check-in – ein tolles Team und eine tolle Zeit, doch ich wollte auch noch andere Bereiche kennenlernen.

In den 90er Jahren wechselte ich zu „Operations“ in die Flugzeugabfertigung – die Abfertigung aus Vorfeld Sicht ist eine ganz andere und super interessant.

2002 kandidierte ich das erste Mal für ein Betriebsratsmandat, wieder ein ganz anderes Arbeiten.

Im Betriebsrat bin ich dann auch geblieben. Die Möglichkeit Menschen helfen zu können, Vereinbarungen - immer mit dem Blick auf die Kolleginnen und Kollegen - abzuschließen und „mitreden zu dürfen“, Veränderungen zu begleiten und anzupassen ist eine sehr verantwortungsvolle, aber auch wertschätzende Tätigkeit.

Es bedeutet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter da zu sein und ihnen zur Seite stehen.

Dafür stehe ich und möchte dies auch weiterhin für euch tun.



Astrid Gerber

In Frankfurt geboren und in Frankfurt-Niederrad aufgewachsen war der Flughafen immer Bestandteil meines Lebens und hat schon früh die Faszination auf mich ausgeübt, die sicher viele kennen.

1982 habe ich mein Abitur in der Schillerschule in Frankfurt-Sachsenhausen absolviert danach zog es mich für ein knappes Jahr nach Australien wo ich bei meiner Tante und Onkel lebte. Danach war klar, ich musste bei Lufthansa anfangen um immer die Möglichkeit zu haben auf diesen wunderschönen Kontinent zu fliegen.

Jedoch begann ich erst mal ein Studium der Anglistik und Philosophie an der Johann Wolfgang-Goethe-Universität. Währenddessen bewarb ich mich bei Lufthansa und absolvierte den Einstellungstest, allerdings gab es damals einen Einstellungsstopp sodass man mich bat noch Geduld zu haben – also studierte ich weiter.

Nach 4 Semestern an der Uni kam dann das Angebot bei Lufthansa in München anfangen zu können und nach einem Vorstellungsgespräch vor Ort bekam ich am 24.12.1984 den Vertrag, mit Beginn 01.01.1985 in München, zugeschickt. Es waren turbulente 7 Tage...

1985 begann ich am check-in in München und ein halbes Jahr später wechselte ich bereits zum Ticketing.

Ende 1986 kam ich dann wieder zurück nach Frankfurt zum Ticketing, wurde 1987 1. Fachkraft und bewarb mich 1989 erfolgreich als Assistant Flight Manager.

1992 bis 1997 war ich in der Elternzeit und 1994 habe ich mich erfolgreich zum Flight Manager beworben.

Als ich 1997 aus der Elternzeit zurückkam, ging ich zur legendären OAL (CAL) - eine wunderbare Zeit, die ich als operative Führungskraft sehr genossen habe. Trotz vieler Unregelmäßigkeiten war die Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen eine unglaubliche Bereicherung. Der Zusammenhalt war sensationell.

2010 war dann die Zeit für Veränderung. Ich kandidierte für ein Betriebsratsmandat und wurde gewählt. Nun begann eine Zeit des Lernens, Zuhörens, denn eine große Lufthansa Welt eröffnete sich.

Betriebsratsarbeit ist eine sehr große Verantwortung, immer muss das Kollektiv gesehen werden und der Einzelne in Beratung und Hilfestellung. Dieser Herausforderung möchte ich mich wieder stellen, nun mit sehr viel mehr Erfahrung und Wissen.



Ina Hinze

1967 geboren in Bonn, verheiratet, eine Tochter, zwei Pferde

- Dipl. Ing. Luft- und Raumfahrttechnik, studiert in Aachen
- Dipl. Ing. Maschinenbau, studiert in Darmstadt
- seit 1995 bei Lufthansa
- Qualitätsmanagement Wartung Frankfurt bei der LH-Technik
- Leiterin der Wartungsstation Tegel
- Leiterin Technik Team im Bereich Flight Safety
- Gruppenleiterin CAMO Quality- and Safetymanagement
- seit 2018 im Betriebsrat der LHT, Interessenvertretung AT
- seit 2019 bei der DLH AG
- seit 2022 im Betriebsrat der DLH
- Stellv. Vorsitzende der Interessenvertretung außertarifliche Mitarbeiter
- aktives Mitglied der „vereinigung boden e.v.“



Frank Schott

Ich wurde am 28.12.1963 in Aschaffenburg geboren, aufgewachsen in Babenhausen, Hessen.

Nach meinem Realschulabschluss habe ich meine Ausbildung zum Speditionskaufmann begonnen, die ich nach drei Jahren erfolgreich abgeschlossen habe.

Im Anschluss habe ich meinen Wehrdienst in einer Panzergrenadiereinheit in Fritzlar abgeleistet.

Darauffolgend war ich in einer Spedition in Frankfurt tätig. Von hier aus wechselte ich dann 1987 zur Lufthansa und begann dort eine neue Tätigkeit im Cargobereich im LCC am Importschalter.

1991 folgte dann der Wechsel zur zentralen Flugdienstberatung, die damals noch das Kürzel FRAOR 12 hatte. Drei Jahre später schaffte ich dann den Absprung weg vom Schichtdienst hin in den Tagesdienst als Sachbearbeiter im Stab des Abteilungsleiters.

Hier bin ich schließlich bis zum heutigen Tag hängengeblieben. So, wie die Welt sich ständig verändert, so hat sich auch unsere Abteilung stetig weiterentwickelt und damit zusammenhängend auch mein Aufgabengebiet. Ich bin seit fast 30 Jahren aktives Mitglied in der Vereinigung Luftfahrt e.V., als auch in der ver.di



Stefanie Korn

geboren 1967 in Mainz.

Seit 1989 bei LH

Bis 1986 habe ich das Schlossgymnasium in Mainz besucht und war im Anschluss ein Jahr auf der Euro-sprachschule in Mainz.

1987 begann ich meine Ausbildung bei Opel als Industriekauffrau. Das war eine sehr schöne Zeit, weswegen ich aus Solidarität bis heute nur Opel fahre.

1989 schloss ich meine Ausbildung ab und wurde in der Lohnabrechnung übernommen, merkte aber schnell, dass ich das nicht bis zur Rente machen möchte. Ich wollte mit Menschen arbeiten und informierte mich über Berufe am Flughafen. So stieß ich auf den Beruf „Angestellte im Verkaufs-und Verkehrsdienst“ bei LH. Dieser verband Operations, Ticketing, Check-In und Betreuungsdienst.

Was war ich naiv, zu glauben, dass einer alle diese Tätigkeiten zufriedenstellend ausüben könnte... Nun, unser Arbeitgeber ist in diesem Punkt gerade leider auch naiv.

Nach Vertragsabschluss wurde mir klar, dass ich nun beim Check-In eingesetzt werde und dachte mir okay, dann mache ich das eben 2-3 Jahre und mache dann

etwas anderes. Schnell erkannte ich dann aber, wie vielschichtig diese Tätigkeit ist und wie viel Spaß es mir macht und so blieb ich hängen. Die wahnsinnig tollen Kolleg:innen und der große Zusammenhalt war dafür ein wichtiger Faktor.

1993 wurde ich dann 1. Fachkraft, 1999 AFM und 2005 FM. Aufgrund der Reorganisation bin ich seit 2022 PSM.

Da mir die Belange der Kolleg:innen immer extrem wichtig waren, ließ ich mich 2006 das erste Mal für den Betriebsrat aufstellen. Natürlich bei der Vereinigung Boden, deren Gründungsmitglied ich bin. Ich schätze die Menschen dort, da sie immer das Beste für die Kolleg:innen versuchen zu erreichen und dabei ausgesprochen klug und vorausschauend agieren.

Bis 2018 war ich Ersatzmitglied im Betriebsrat und dann Vollmitglied. Im Betriebsrat konnte ich meinen Horizont deutlich erweitern und habe nun auch viel Einblick in die Themen der administrativen Kolleg:innen und seit dem Betriebsübergang 2020 auch denen der Technik. Ich finde es erschreckend, wie sich das Thema Arbeitsüberlastung durch alle Bereiche zieht. Dies führt zu Krankheiten und muss das wichtigste Thema sein, mit dem sich ein Betriebsrat beschäftigt.

Dies möchte ich weiter tun und bitte um Eure Stimme für die vb/vl.



Marisa Schwarz

1967 geboren in Rüsselsheim; Lebenspartner

Ausbildung und beruflicher Werdegang:

- Einzelhandelskauffrau
- Seit 1992 bei Lufthansa
- Bis 2002 LSG Sky Chefs GmbH
- Seit 2002 Passenger Service Professional, Gepäckermittlung DLH AG
- Seit 2023 Passenger Service Coordinator Gepäckermittlung
- Seit 2018 ordentliches Mitglied im Betriebsrat DLH AG

Arbeitszeitausschuss, Berufsbildungsausschuss, Sozial- und Kantinenausschuss, Arbeit -und Gesundheitsschutz Ausschuss, Gesamt Arbeitssicherheits- und Gesundheitsausschuss, Stv. Schwerbehinderten Vertretung, Gesamt IT-Ausschuss, Gesamt Arbeits -und Gesundheitsschutzausschuss, Vorsitzende Dienstbekleidungsausschuss

- aktives Mitglied der „vereinigung boden e.v.“

Interessen:

- Sport
- Reisen
- Kultur



Beate Heidemann

geb. 1962 in Wiesbaden, verheiratet

Nach dem Abitur habe ich eine Ausbildung zur Hotelkauffrau im Wiesbadener Hotel „Schwarzer Bock“ absolviert und bin danach ins Hotel Intercontinental, Berlin als Junior Guest Relation Manager gewechselt. Hier hatte ich auch meine erste Berührung mit der Airlinebranche. Ich konnte zusammen mit Kolleginnen und Kollegen der PAN AM den ersten Check-in Desk in einem deutschen Hotel aufbauen.

„Nebenbei“ war ich an der FU Berlin für den Studiengang Theaterwissenschaften immatrikuliert. Über meine Airline Kontakte bin ich 1986 zum Check-in der LH gewechselt. Nach 4 lehrreichen Jahren führte mich der berufliche Weg in unterschiedliche Fachbereiche, u.a. auch ins Chartergeschäft, zur Condor. 1995 sprach mich ein damaliger Vorgesetzter an, ob ich mir nicht das Thema Personalbetreuung vorstellen könnte. Im Nachhinein ein kluger Schachzug von ihm, denn vier Wochen später schied ein Kollege aus, der unser renommiertes Nachwuchsprogramm „ProTeam“ betreute. Was sich zunächst wie eine große Herausforderung anfühlte, hat mir über 20 Jahre größten Spaß gemacht. Irgendwann schlug das Thema Gesundheit zu, ich hatte 2 große Bandscheibenvorfälle und fiel beruflich fast ein ganzes Jahr aus. Danach war eine Neuorientierung nötig und Birgit Rohleder stellte sich mit der Betriebsratsliste vb/VL bei mir vor. Mein großes Interesse galt immer den Menschen und so war es für mich absolut richtig und schlüssig im Jahr 2018 auf das Angebot einzugehen und beim Betriebsrat mitzuarbeiten. Die großen Themen, die dort bewegt werden, sind spannend und haben große Relevanz für alle Lufthansa Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ich brenne jedoch nach wie vor für die Themen, die auch im Kleinen passieren, nämlich die direkte Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen in besonderen Situationen. Durch meine eigene Krankengeschichte und die Erblindung meines Mannes weiß ich nur zu genau, das Leben wirft einen manchmal sehr unsanft aus der Bahn. Hier zu unterstützen und mit Betroffenen einen Schulterschluss zu bilden, dafür stehe ich.



Thomas Preinl

Im September 1995 begab sich in einem oberpfälzer Dorf namens Grafenwöhr ein junger Mann auf eine Reise, von der er nie zurückkehren sollte. Er hatte über ein Austausch-Programm einen Studienplatz in Oxford erhalten und stieg nur zum Tanken in Belgien aus seinem Auto, bevor er nach 13 Stunden sein erstes Ziel erreicht hatte.

Er traf interessante Menschen und las noch interessantere Bücher, verliebte sich in klassische Musik, Kino-Kunst und Opernsängerinnen. Durch Zufall kam er zu einem Praktikum bei British Airways, Kurierdienste brachten ihn nach Barcelona, Boston, Bangkok oder Rio de Janeiro. Im Rahmen eines „International Management“-Studiums folgte ein zweites Praktikum bei einer New Yorker Bank in Wall-Street-Nähe. Die acht Monate in Manhattan veränderten sein Leben endgültig.

Er kehrte nur nach Deutschland zurück, um sein Studium abzuschließen, schrieb seine Diplomarbeit über „Finanzpapiere“, die Jahre später eine weltweite Krise auslösen sollten, lehnte ein gut dotiertes Angebot als „Management Consultant“ ab, um stattdessen bei Lufthansa in Paris eine Ausbildung zum kaufmännischen Leiter zu absolvieren. Weil internationale Buchhaltung ihm bald so aufregend erschien wie deutsche Buchhaltung, wechselte er von den Erbsenzählern zu den Erbsen-Fabriken-Zählern und machte als Controller soziologisch interessante Erfahrungen im Bereich von Herrn Sattelberger.

Ein Kollege in der Personalentwicklung erkannte seine wahre Bestimmung und vermittelte ihm die perfekte Stelle: Pressesprecher Afrika/Arabien.

Am Tag von Amtsübergabe und Einarbeitung aber krachten Flugzeuge ins World-Trade-Center, in kürzester Zeit kannte er alle Hauptstädte der arabischen Staaten und die Lufthansa-Verbindungen dorthin auswendig.

Bezahlung oder Arbeitsstunden waren ihm egal, er kannte weder Wochenende noch Sonnenuntergang, hielt Pressekonferenzen in Dubai, Saudi-Arabien, Ägypten, im Yemen, Libanon oder im Iran ab, unterstützte Erstanflüge in exotische afrikanische oder orientalische Zielorte und brachte Lufthansa und seine Produkte Hunderten von Journalisten auch persönlich nahe.

Sein Bereichsleiter maßregelte ihn nach ein paar Jahren mit den Worten: „Sie fallen auf im Konzern, überall wo ich hinkomme, kennt man Sie schon. Sie arbeiten zu viel, das ist ein echtes Problem. Und Sie tragen immer weiße Anzüge, das geht nicht.“

Ein paar Jahre später hatte man ihm seine Stelle ganz weggenommen. Er saß lange in einem Sterbezimmer, suchte nach neuen Herausforderungen – und fand sie in der Mitbestimmung, seit 2014 mit einer eigenen Liste im Betriebsrat, seit 2018 bei der Vereinigung Boden. Sein grenzenloser Idealismus hat sich im Lauf der Jahre in wirkungsvollen Pragmatismus umgewandelt. Er hat aber die Hoffnung, dass sich die Welt zum Besseren verändert, noch nicht aufgegeben.

Im Betriebsrat Frankfurt kümmert er sich vor allem um die Kommunikation. Er berät aber auch viele Kolleginnen und Kollegen im Umgang mit Konflikten.

Nebenberuflich widmet er sich dem Aufbau einer Bibliothek, der detaillierten Beschreibung des Irrenhauses und dem gelegentlichen Kauf von Lufthansa-ID-Tickets: Von den 193 UN-Mitgliedsstaaten fehlen ihm noch 12 Länder.



Jörg Rathfelder

1966 geboren in Bingen/Rhein,

lebt seit über 30 Jahren in Dreieich, Lebenspartnerin, eine Tochter

Ausbildung und beruflicher Werdegang:

- Staatlich geprüfter Betriebswirt (Bachelor nach DQR), Heidelberg
- Seit 1991 in der Lufthansa Group
- Bis 1998 Gruppenleiter in der Produktion der Lufthansa Service GmbH
- Bis 2012 Gruppenleiter HR/Organisation, Zentrale der LSG Sky Chefs GmbH
- Bis 2015 Teamleiter HR Management, Lufthansa Systems AG
- Bis heute Referent Organisationsentwicklung/ Stellenbewertung, DLH AG (LHA)
- Seit 2022 Betriebsrat der DLH AG (LHA): ordentliches Mitglied: u.a. in der Interessenvertretung AT, Gesamtwirtschaftsausschuß, IT-Ausschuß
Nachrücker u.a. im Gesamt Arbeitssicherheits- und Gesundheitsausschuß, Personalausschuß
- aktives Mitglied der „vereinigung boden e.v.“

Interessen:

- Ausdauersport (Radfahren und Laufen)
- Reisen (Sonne, Meer und Berge)
- Kultur



Bettina Reissner

1966 geboren in Frankfurt/ Main,
ledig, 1 Tochter, 3 Enkel

- seit 1992 bei Lufthansa – bei FRA SV12 (jetzt FRA L/GP) b.a.w.
- Einmal Stationskind = immer Stationskind
- seit 1998 SAT-Member
- seit 2004 SAT-Teamleiterin
- seit 2020 im Betriebsrat der DLH
- seit 2022 2.stellvertretende Schwerbehindertenvertreterin



Michele Väthöder-Weber

geb. am 21.1.1972;

verheiratet; 2 Töchter

Ausbildung und beruflicher Werdegang:

- Germanistik Studium an der Universität Paris
- Lufthanseatin seit 1998
- 1998-2002 Passage MA der Station Paris CDG
- 2002-2019 auf der Station FRA (Abt. Info, später Abt. Transfer Services, inkl. HTL-Tisch) und später PDI
- Seit 2019: Dienstplanerin
- aktives Mitglied der Vereinigung Luftfahrt und seit 2022 Betriebsrätin.

Interessen:

- Familie und Freunde
- Kino und Musik und vieles mehr



Torsten Pfeiffer

geb. am 21.10.1980 in Bad Kreuznach;

verheiratet; 1 Sohn

Ausbildung und beruflicher Werdegang:

- Luftverkehrskaufmann und Tourismusfachwirt
- Lufthanseat seit 2007
- 2007-2018 PassengerService Professional
- Seit 2011 bis 2018 Dienstplanungsaushilfe in den verschiedensten Bereichen
- 2018-2019: Allrounder 1 bei der Dienstplanung
- 2019-2021: Passenger Service Coordinaton
- Bis heute Referent Planung bei FRA L/GSC
- aktives Mitglied der „vereinigung boden e.v.“

Interessen:

- Familie
- Reisen
- Pokémon Go





Liste 4

Die Kandidatinnen der Liste Vereinigung zur BR Wahl 2024 bei d

1	Rohleder	Birgit	Freigest. Betriebsrat	FRA YX
2	Aichelmann	Anja	Freigest. Betriebsrat	FRA YX
3	Gerber	Astrid	Freigest. Betriebsrat	FRA YX
4	Hinze	Ina	Gruppenleiterin Qualitäts-/ Safetymgmt. CAMO	FRA L/TQ1
5	Schott	Frank	Experte Operations	FRA L/ZO-S
6	Korn	Stefanie	Freigest. Betriebsrat	FRA YX
7	Schwarz	Marisa	Passenger Service Coordinator PSC	FRA L/GPX5
8	Heidemann	Beate	Referentin Personal	FRA GG/WL
9	Preinl	Thomas	Referent Kommunikation	FRA CI
10	Rathfelder	Jörg	Referent Organisationsentwicklung	FRA L/PS
11	Reissner	Bettina	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX5
12	Väthróder- Weber	Michele	Dienstplanerin	FRA L/GSC
13	Pfeiffer	Torsten	Referent Planung	FRA L/GSC
14	Flamme-Rüge	Marion	Passenger Service Expert PSE	FRA L/GPX4
15	Popp	Matthias	Gruppenleiter Planung und Steuerung Kurzstrecke	FRA L/TM-C1
16	Tantürk	Gürdal	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX4
17	Seibert	Stephanie	Schwerbehindertenvertrauensperson	FRA YU
18	Dornbusch	Klaus	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX4
19	Myrzczyk	Ute	Passenger Service Expert PSE	FRA L/GPX4
20	Lehmann	Hans- Jürgen	Referent Global Baggage Services	FRA AE/PGB
21	App	Benjamin	Senior Project Manager	FRA CC/P
22	Jäth	Dominic	Experte Passenger&Baggage Processes	FRA AO/GPD
23	Zaromitidou	Nikoletta	Passenger Service Ticketing&Checkin	FRA L/GPX5
24	Fell	Yvonne	Passenger Service Coordinator PSC	FRA L/GPX5
25	Lauth	Theodora	Gruppenleiterin Flugzeugspezifikation	FRA AC/P
26	Triller	Hans- Joachim	Teamleiter Cont Production Control	FRA L/TM-C11
27	Darampoucas	Sotirio	Hub Duty Manager HDM	FRA L/GSO
28	Lesk	Florian	Referent IT	FRA GI/TOA
29	Lopez-Martinez	Maria Cruz	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX2
30	Brobald	Franz	Corporate Account Manager	FRA AG/HDS
31	Voigt	Katja	Passenger Service Coordinator PSC	FRA L/GPX5
32	Loncarevic	Ruza	Hub Passage Managerin HPM	FRA L/GPD
33	Lawrenz	Dennis	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX4
34	Hackenberg	Susanne	Allrounder Technik 2	FRA L/TMC11
35	Bade	Robert	Projektleiter IT	FRA AH/KC
36	Savvopoulos- Petaniti	Ioanna	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX6
37	Yohannes	Meseret	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX3



38	Gitzen	Eva Maria	Passenger Service Manager PSM	FRA L/GPX2
39	Poetzsch	Patrick	Referent Einkauf IT Infrastruktur	FRA GE/IS
40	Jäth	Ashraf	Referentin IT Design&Development	FRA GI/OPF
41	Ruffing	Stefan	Gruppenleiter Ops Support&Crew Services	FRA L/KB-O
42	Schlösser	Nicole	Corporate Account Managerin	FRA AG/HDS
43	Milenkovic	Daniela	Allrounder Office	FRA L/CF
44	Benkmann	Birgit	Teamleiterin Kabine	FRA LKB3-A
45	Raimund	Markus	Gruppenleiter Applicationmgt. TFM	FRA L/TD2
46	Zangari	Davide	Corporate Account Manager	FRA AG/HDS
47	Kretschmann	Sven	Hub Duty Officer HDO	FRA L/GSO
48	Klein	Elke	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX4
49	Fassbender	Max	Gruppenleiter IT	FRA GI/A
50	Hamsch	Tim	Referent Steuern	FRA CX/A
51	Oestreich	Matthias	Senior Referent Training	FRA AO/GS-A
52	Jambor	Michael	Senior Projektmanager AMOS	FRA L/TP
53	Schrader	Birgit	Head of Warranty&Insurance Mgmt.	FRA L/TC4
54	Meusert	Andreas	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX1
55	Richter	Andreas	Referent Indirekte Steuern	FRA CX/I
56	Engel	Carsten	Referent Finanz-/Rechnungswesen	FRA GV/E
57	Kund	Beate	Referentin Finanz-/Rechnungswesen	FRA GV/EG
58	Gürtler	Tina Dr.	Gruppenleiterin Personal	FRA GT/TT
59	Mees	Peter	Referent IT Riskmanagement	FRA CZ/P
60	Plocki	Michael	Referent IT	FRA GI/OPO
61	Nimmerrichter	Sigrid	Referentin Governance Financial Processes	FRA GV/EG
62	Berthold-Neumann	Susanne	Referentin Talentmanagement	FRA GT/TT
63	Schwabovski	Uwe	Teamleiter Camo Planung Kurzstrecke	FRA L/TP23
64	Oettler-Behrla	Belina	Referentin Finanz-/Rechnungswesen	FRA GV/EC
65	Schubert	Thomas	Teamleiter Cabin Crews	FRA L/KI-3C
66	Schneider	Mark	Referent Internationale Steuern	FRA CX/F
67	Krebs	Peer	Gruppenleiter IT Development	FRA GI/OP
68	Sarraj-Bachi	Sabrina	Allrounder Disposition Crew Control	FRA L/ZPS
69	Requejo Garcia	José Ramon	Disponent Crew Control	FRA L/ZP-S
70	Bingel	Yvonne	Referentin Steuern	FRA CX/I
71	Christophi	Mariana	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX6
72	Krzysztofik	Albert	Referent Politik und Verbände	FRA CP/G
73	Kempa	Ulrich	Teammanager WTM	FRA L/TMC13
74	Ritthof	Frank	Passenger Service Professional PSP	FRA L/GPX6
75	Aichelmann	Oliver	HUB Traffic Supervisor HTS	FRA L/GSO

Wahlkalender Betriebsratswahl

Wahllokal	Sa 13. Jan	So 14. Jan	Mo 15. Jan	Di 16. Jan	Mi 17. Jan	Do 18. Jan	Fr 19. Jan
BG2 EG				06:00-15:00			
LAC vor C0.1000			07:30-17:00			07:30-17:00	
Kantine 2 L/T	09:00-21:30		17:30-23:30		06:00-23:30	17:30-23:30	06:00-13:30
L/G Berlin R.200.2429		09:00-21:30					14:00-23:15
L/G Bonn R.208.3065				15:30-23:15			

Wahllokal	Sa 20. Jan	So 21. Jan	Mo 22. Jan	Di 23. Jan	Mi 24. Jan	Do 25. Jan	Fr 26. Jan
BG2 EG			12:00-18:00		16:30-23:15		
LAC vor C0.1000					07:30-16:00		
Kantine 2 L/T		11:00-23:30	18:30-23:30				
L/G Berlin R.200.2429	09:00-21:30			06:00-23:15			
L/G Bonn R.208.3065			06:00-11:30				
Wahlbüro BG3 R.1.114						08:00-17:00	
LAC Hangar Foxtrott C 0.700							11:00-13:00

BRFRABodenBriefwahl2023@dlh.de



*Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Lufthanseaten,*

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

Liste 4 - Vereinigung Boden und Luftfahrt

Liste 4



*....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 DE12ZZZ0000044567.

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

Bank

Die Vereinssatzung 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

