



MAGAZIN

Ausgabe 01/2024

- **Vorwort**
- **Tarifverhandlung DLH Boden erfolgreich beendet**
- **Rückblick 2023 - Ausblick 2024, DLH auf Erfolgskurs**
- **Neue Vorstandsmitglieder**
- **Kleiderkammer FRA**
- **7 Fragen an Finanzvorstand Dr. Willms, LHT**
- **Arbeitszeiterfassung AT-Mitarbeitende**
- **Wir suchen Dich! AMC-Competition 2025**
- **Fortsetzung Bericht AEI Kongress 2023**
- **Wahlergebnis BR Wahl DLH 2024**

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

Elena©AdobeStocks



VORWORT

der Bundesvorsitzenden Anke Heß

*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen
und liebe Kollegen,*

im Jahr 2024 ist schon wieder das erste Drittel um und der Jahresabschluss 2023 ist verkündet.

Der Tarifvertrag wurde im Dezember gekündigt und seit Februar liefen die Verhandlungen. Erst einmal mehr schlecht als recht, so mein Eindruck. Die Streikbereitschaft demonstriert den Willen zu Veränderungen und Durchsetzung der Forderungen und das wurde dem Arbeitgeber, der Verhandlungskommission und letztendlich auch den Schlichtern deutlich gezeigt.

Das zwingt den Arbeitgeber auf Forderungen einzugehen. Aber das ist genau das Szenario, das wir schon immer hervorgehoben haben. „Nur gemeinsam sind wir stark“ Und das hat man bei den Streiks sehr deutlich gesehen. Alle ziehen an einem Strang, um die Forderungen durchzusetzen, die Angebote nach dem ersten Streik hatten sich angefangen zu verbessern. Da die Urabstimmung weitere Streikbereitschaft aufgezeigt hat, hat dies die Position in den Verhandlungen mit Arbeitgebern und Schlichtern noch einmal verbessert. Letzten Endes waren die ver.di/VL Tarifkommission, der Arbeitgeber und nach Befragung auch die Mitglieder bereit, den Schlichtungsanspruch anzunehmen. Wir haben also einen neuen Tarifvertrag, auch wenn er nun 24 Monate gültig ist. Ich finde, das Ergebnis kann sich mehr als nur „sehen lassen“.

Ein Kompromiss bedeutet, die eigene Position zu verlassen und sich auf eine neue gemeinsame Position zu bewegen. Ziel ist ein gemeinsames Ergebnis. Der Kompromiss lebt von der Achtung der gegnerischen Positionen und gehört zum Wesen der Demokratie. Letzten Satz erachte ich als besonders wichtig, denn wenn die gegenseitige Achtung flöten geht, dann gibt

es letztendlich nur Unzufriedenheit bei allen Beteiligten. Ich hoffe, dass etwas aus den Verhandlungen gelernt wurde. Je mehr an einem Strang ziehen, um so besser das Ergebnis. Die Bündelung von Stärke im Betrieb führt die Tarifverhandlungen! Und mit einer starken Beteiligung oder besser „Rückendeckung“ kann das Ergebnis nur besser werden.

Das Jahr 2024 ist für die Lufthansa turbulent gestartet. Viele Sitzungen des „Irreg-Stabs“ durch u.a. Eisregen, die Streiks, uvm. Auch wenn einer oder mehrere der Punkte abgeschlossen sind, sind schon wieder neue Herausforderungen in Sicht.

Die angekündigten und lange erwarteten Flugzeuge haben zum Teil noch immer Delay. Es scheint, dass A350 und 787 in zeitlicher Nähe eintreffen und dann auch (hoffentlich) einsatzbereit sind. Die 777-9 ist leider erst für nächstes Jahr avisiert. In der Kurzstrecke gehen wohl einige Flieger ins „Parking“ wegen Motorreparaturen das Recruiting neuer Mitarbeiter läuft über viele Kanäle. Trotzdem, Knowhow-Aufbau ist auf die Schnelle nicht möglich. Die Qualifikationen, z.B. im Bereich Technik, die in nächster Zeit das Unternehmen wegen ATZ oder Rente verlassen, sind hoch und es wird Jahre dauern, bis dieses Wissen wieder aufgebaut und vorhanden ist.

Die Lufthansa - Einstellungshistorie ist gut nachvollziehbar. Schnelles Trennen in Krisen um dann anschließend festzustellen: „uups, da fehlen ja Leute“. Schnell wieder einstellen. Das wiederholt sich in entsprechenden Wellen. Nur das mit dem „schnell wieder einstellen“ funktioniert heute nicht mehr so arg gut. Angebot und Nachfrage liegen zu weit auseinander und die, die einen Job suchen, können sich heute den

attraktivsten Arbeitgeber aussuchen. Mit kreativen, auch teils staatlich unterstützten Lösungen könnte sich der Konzern in Krisenzeiten besser aufstellen und Knowhow halten.

Für neue Kolleginnen und Kollegen sind nicht nur die Gehaltsvorstellungen, die scheinbar im Vordergrund stehen, interessant. Arbeitsmaterial, Arbeitsumfeld, entsprechende Freizeit, Wertschätzung der Arbeit und der Person – eben eine „perfekte“ Unternehmenskultur. Ein guter Arbeitsplatz ist entscheidend für das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeitenden. Er berücksichtigt nicht nur die physische Gesundheit, sondern auch die soziale und psychische Gesundheit. Das führt zwangsläufig zu höherer Zufriedenheit, Produktivität und Mitarbeiterbindung. Die junge Generation tickt anders und auch dafür kann und muss es Lösungen geben

Vielleicht ändert sich nun etwas. „Neue Besen kehren gut“ (nur nicht unbedingt besser). Der Vorstand der DLH findet sich fast neu. Es bleibt die Hoffnung auf positive Veränderung durch die „weitreichende Umstrukturierung des Vorstands“. Frau Förster, Herr Hohmeister und Herr Kaiser verlassen das Unternehmen zum 30.06.2024, Herr Steenbergen zum Tag der Hauptversammlung am 7.5.2024.

Neu in den Vorstand berufen wird Grazia Vittadini, die derzeit CTO bei Rolls Royce ist und erste Frau und Technik Vorstand bei Airbus war. Sie übernimmt als Chief Technology Officer das Ressort „Technik und IT“. Dieter Vranckx ist derzeit CEO von Swiss International Air Lines. Als CCO ist er für die strategische Ausrichtung des Unternehmens, Marketing und Vertrieb verantwortlich.

Fehlt nur die Neubesetzung des Finanzresorts, welches Herr Niggemann übergangsweise zusätzlich innehat. Der Personalvorstand sollte einzig das Thema Personal verantworten, denn darin liegt die Zukunft des Unternehmens.

Ich wünsche Ihnen alles Gute.

Bleiben Sie gesund und achten Sie bitte auf sich.

Beste Grüße

Anke Heß



Tarifverhandlungen 20

Die Tarifverhandlungen 2024 zwischen der Lufthansa und der Gewerkschaft Verdi waren geprägt von intensiven Verhandlungsrunden und Streiks, die das öffentliche Interesse stark auf sich zogen. Die Verhandlungen führten zu einem historischen Abschluss, der die Forderungen der Gewerkschaft weitestgehend umsetzt und zu bedeutenden Verbesserungen für das Bodenpersonal führte.

****Verhandlungsrunden und Streiks****

Die Verhandlungen begannen in einer angespannten Atmosphäre, da die vorherigen Verträge ausgelaufen waren und das Bodenpersonal mit Arbeitskampfmaßnahmen drohte. Verdi forderte substanzielle Lohnerhöhungen, bessere Arbeitsbedingungen und einen Inflationsausgleich. Als die Gespräche ins Stocken gerieten, rief Verdi zu mehreren Warnstreiks auf, die zu erheblichen Beeinträchtigungen im Flugverkehr führten. Diese Streiks unterstrichen die Entschlossenheit der Gewerkschaft, ihre Ziele zu erreichen.

****Forderungen und Ansichten von Verdi****

Verdi vertrat die Ansicht, dass die Löhne des Bodenpersonals seit Jahren nicht mit der allgemeinen Kostenentwicklung Schritt gehalten hatten und eine deutliche Anpassung erforderlich sei. Die Gewerkschaft betonte auch die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, insbesondere im Hinblick auf die Schichtarbeit und die Arbeitszeitflexibilität. Verdi forderte die Wiedereinführung einer Schichtzulage und eine Erhöhung des Urlaubsgeldzuschlags.

****Ergebnisse der Tarifverhandlungen****

Nach langen und schwierigen Verhandlungen, die durch die Streiks zusätzlich Druck erhielten, wurde schließlich ein Kompromiss gefunden. **Der neue Tarifvertrag sieht eine durchschnittliche Gehaltserhöhung von rund 12,5 Prozent in zwei Stufen vor.** Die erste Erhöhung trat rückwirkend zum 1. Januar 2024 in Kraft und betrug 7 Prozent, **mindestens jedoch um 280 Euro.**

Die zweite Erhöhung erfolgt zum 1. März 2025 und besteht aus einem **Sockelbetrag von 150 Euro sowie einer zusätzlichen Erhöhung um 2 Prozent.** Diese Anpassungen sind besonders für die unteren und mittleren Einkommensgruppen von Bedeutung, da sie überproportional von den Erhöhungen profitieren.

Darüber hinaus wurde ein **Inflationsausgleich von 3.000 Euro** vereinbart, der in zwei Tranchen ausbezahlt wird.

Die **Schichtzulage**, ein zentrales Anliegen von Verdi, wurde in Höhe von **3,6 Prozent eingeführt**, und das **Urlaubsgeld wird ab 2025 um 150 Euro erhöht.**

Für **Auszubildende** wurden ebenfalls Verbesserungen erreicht. Ihr Gehalt wird zum **1. Januar 2024 um 120 Euro und zum 1. März 2025 um weitere 80 Euro erhöht.** Zudem wurde die Übernahmegarantie nach abgeschlossener Ausbildung bis Januar 2029 verlängert, was ihnen eine langfristige Perspektive und Sicherheit bietet.

****Bedeutung des Tarifabschlusses****

Dieser Tarifabschluss ist ein Zeugnis für die Wirksamkeit kollektiver Verhandlungen und zeigt, dass durch Hartnäckigkeit und Solidarität echte Verbesserungen für die Arbeitnehmer erreicht werden können. Die Einigung bringt nicht nur den Beschäftigten Vorteile, sondern bietet auch dem Unternehmen und den Fluggästen Planungssicherheit. Die Streiks und die öffentliche Aufmerksamkeit haben dazu beigetragen, dass die Forderungen von Verdi ernst genommen wurden und zu einem Ergebnis führten, das als fair und gerecht angesehen werden kann.

Insgesamt stellt der Tarifabschluss einen historischen Erfolg für Verdi dar, der die Bedeutung von Gewerkschaften und kollektiven Arbeitskämpfen in der modernen Arbeitswelt unterstreicht. Es wurden echte Reallohnzuwächse erzielt und die Arbeitsbedingungen der Bodenbeschäftigten verbessert.

Bernhard Fritz

24 erfolgreich beendet



Die Lufthansa-Group ist

Im Jahr 2023 wurde ein operativer Gewinn von 2,7 Mrd. Euro erreicht. Der Umsatz wird um 15% gesteigert auf 35,4 Mrd. Euro und die Zahl der beförderten Passagiere nimmt um über 20% auf über 120 Mio. Fluggäste zu.

Die Adjusted EBIT Marge erhöhte sich auf 7,6 Prozent (Vorjahr: 4,9 Prozent). Das Konzernergebnis hat sich auf mehr als 1,7 Milliarden Euro verdoppelt (Vorjahr: 791 Millionen Euro).

Das Adjusted EBIT der Passagier-Airlines konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr deutlich verbessert werden. Es war mit 2,0 Milliarden Euro (Vorjahr: -300 Millionen Euro) wieder deutlich positiv. Alle Passagier-Airlines der Gruppe erwirtschafteten einen operativen Gewinn. SWISS, Austrian Airlines, Brussels Airlines und Eurowings erreichten Rekordergebnisse.

Die Nachfrage nach Wartungs-, Überholungs- und Reparaturleistungen sowie weiteren Produkten von Lufthansa Technik blieb im Geschäftsjahr 2023 hoch. Der operative Gewinn für das vergangene Geschäftsjahr lag bei 628 Millionen Euro (Vorjahr: 554 Millionen Euro). Für die kommenden Jahre plant Lufthansa Technik mit dem Wachstumsprogramm „Ambition 2030“ umfassende Investitionen in den Ausbau des Kerngeschäfts, die Erweiterung von Standorten sowie den Ausbau digitaler Geschäftsmodelle. Man darf als Mitarbeiterin und Mitarbeiter gespannt sein, was mit diesem poetisch klingenden Programm gemeint ist.

Die Nachfrage nach Luftfracht hat sich 2023 nach den außergewöhnlichen Rekordjahren wieder weitestgehend normalisiert. Das Angebot von Lufthansa Cargo stieg um sieben Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Lufthansa Cargo erwirtschaftete im Geschäftsjahr ein Adjusted EBIT von 219 Millionen Euro (Vorjahr 1,6 Milliarden Euro).

Aufgrund des guten operativen Ergebnisses konnte ein operativer Cashflow in Höhe von 4,9 Milliarden Euro (Vorjahr: 5,2 Milliarden Euro) erzielt werden. Der Vorjahreswert enthielt Einmaleffekte, die aus dem steilen Nachfrageanstieg nach Ende der Corona-Beschränkungen resultierten. Die Nettoinvestitionen der Lufthansa Group stiegen im vergangenen Jahr um 23 Prozent im Vergleich zum Vorjahr auf 2,8 Milliarden Euro. Der größte Anteil entfiel dabei auf die Modernisierung der Flotte durch den Kauf von neuen Flugzeugen. Insgesamt erwirtschaftete das Unternehmen



Frank Peters©AdobeStocks

einen Adjusted Free Cashflow von 1,8 Milliarden Euro (Vorjahr 2,5 Milliarden Euro). Dies ist der dritthöchste Wert in der Geschichte der Lufthansa Group.

Erstmals nach der Corona-Pandemie sollen Aktionärinnen und Aktionäre wieder direkt am starken Unternehmensergebnis beteiligt werden. Für das Geschäftsjahr 2023 schlugen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 7. Mai 2024 eine Dividende in Höhe von 0,30 Euro pro Aktie vor.

Die Lufthansa Group investiert im laufenden Jahr einen Rekordwert von rund 4,5 Milliarden Euro in neue Flugzeuge, neue Sitze, Lounges, verbesserte kulinarische sowie digitale Angebote, um die Kundenzufriedenheit deutlich zu steigern.

Die Lufthansa Group vollzieht aktuell die größte Flottenmodernisierung ihrer Geschichte. Im laufenden Jahr erhält das Unternehmen insgesamt mehr als 30

t weiter auf Erfolgskurs



neue Flugzeuge, davon rund 20 Langstreckenjets. An das Unternehmen werden eine zweistellige Zahl Boeing 787-9 „Dreamliner“, acht Airbus A350-900 und ein Boeing 777 Frachtflugzeug ausgeliefert. Alle diese Langstreckenflugzeuge fliegen künftig für Lufthansa Airlines beziehungsweise Lufthansa Cargo.

Mit recht guten Tarifabschlüssen beteiligt die DLH auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der positiven Entwicklung der Unternehmensergebnisse. Seit Mitte 2022 hat das Unternehmen die Vergütungen der Berufsgruppen der Deutschen Lufthansa AG um über zehn Prozent erhöht. Für das vergangene Jahr zahlt das Unternehmen den Mitarbeitenden der Lufthansa Group mit den Sozialpartnern vereinbarte Ergebnisbeteiligungen in Höhe von über einer halben Milliarde Euro. Über 13.000 Mitarbeitende wurden im vergangenen Jahr eingestellt und auch für das laufende Jahr sind weitere 13.000 Rekrutierungen geplant.

Die Lufthansa Group erwartet für das laufende Jahr eine weiter steigende Nachfrage nach Flugtickets. Die beliebtesten Ziele sind dabei Spanien, Italien, Griechenland und andere Mittelmeerländer. Auch auf Verbindungen von und nach Nordamerika verzeichnen die Passagier-Airlines der Gruppe eine weiterhin hohe Nachfrage.

Aufgrund der starken Nachfrage baut der Konzern die Kapazitäten bei den Passagier-Airlines weiter aus. Für das Gesamtjahr rechnet die Lufthansa Group mit einem Kapazitätsangebot von durchschnittlich rund 94 Prozent im Vergleich zu 2019. Dies entspricht einem Wachstum von rund zwölf Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Üblicherweise werden die Ergebnisse im zweiten und dritten Quartal besonders stark ausfallen. Im ersten Quartal wird der Adjusted EBIT-Verlust voraussichtlich höher als im Vorjahr ausfallen, getrieben von Ergebnisseinbußen aufgrund von Streiks und einem Ergebnisrückgang im Geschäftsbereich Logistik. Dieser hatte im ersten Quartal des Vorjahrs noch erheblich von der außergewöhnlich starken Entwicklung des Luftfrachtmarkts im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie profitiert.

Die Lufthansa Group treibt die Transformation vom Luftfahrtkonzern zu einer globalen Airline-Gruppe weiter konsequent voran. Das Catering-Geschäft (LSG Group) wurde Ende Oktober 2023 vollständig veräußert. Für den Sommer 2024 erwartet das Unternehmen den Abschluss des Verkaufs des Zahlungsspezialisten AirPlus.

Ebenfalls noch für dieses Jahr erwartet der Konzern die Freigabe der EU-Kommission für eine Beteiligung an der italienischen Fluggesellschaft ITA Airways.

Die Aussichten für 2024 haben sich durch die Streiks etwas eingetrübt. Es wird „nur“ noch mit einem operativen Gewinn von ca. 2,2 Mrd. € gerechnet. Im Vorjahr waren es noch 2,7 Mrd. €. Die Streiks von Bodenpersonal, Kabinenpersonal und Sicherheitspersonal haben rund 350 Mio. € gekostet.

Wie dem auch sei, es geht weiter aufwärts.

Werner Zielina

Neue Vorstandsmitglieder DLH



Grazia Vittadini



Bilddatenbank©Lufthansa

Dieter Vranckx

Christina Foerster, Vorstand „Markenführung und Nachhaltigkeit“, Harry Hohmeister, Vorstand „Globale Märkte und Netzmanagement“, und Detlef Kayser, Vorstand „Flotte und Technologie“, scheidet zum 30. Juni 2024 aus dem Vorstand aus. Remco Steenbergen, Finanzvorstand, scheidet mit Ablauf des 7. Mai 2024, dem Tag der Jahreshauptversammlung 2024, aus.

Neu in den Vorstand berufen werden ab dem 1. Juli 2024 **Grazia Vittadini**, aktuell Sonderberaterin von Rolls-Royce Holdings plc, als Chief Technology Officer und Dieter Vranckx, aktuell Chief Executive Officer von Swiss International Air Lines, als Vorstand „Globale Märkte und Kommerzielle Steuerung Hubs“.

Michael Niggemann, Vorstand „Personal und Infrastruktur“, übernimmt neben seinen bisherigen Aufgaben ab dem 8. Mai 2024 kommissarisch das Finanzressort.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 22. Februar 2024 folgende Beschlüsse gefasst:

Grazia Vittadini wird zum 1. Juli 2024 in den Vorstand berufen. Sie übernimmt als Chief Technology Officer

das Ressort „Technik und IT“, das auch die Verantwortung für den Bereich „Sustainability“ umfassen wird.

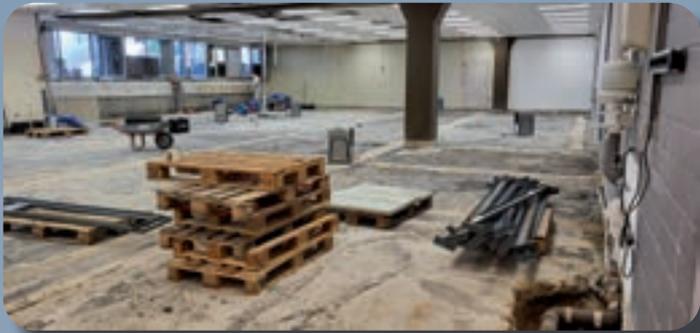
Ebenfalls mit Wirkung zum 1. Juli 2024 wird **Dieter Vranckx**, derzeit CEO von Swiss International Air Lines, zum Vorstand „Globale Märkte und kommerzielle Steuerung Hubs“ bestellt. Dem Ressort werden zusätzlich die Bereiche „Customer Experience“ und „Konzernmarkenführung“ zugeordnet, die bisher im Ressort „Brand & Sustainability“ lagen.

Das Vorstandsressort „Konzernfinanzen“ soll neu besetzt werden. Bis zur Neubesetzung wird Michael Niggemann neben seiner Vorstandsverantwortung für „Personal, Logistik und Non-Hub-Verkehre“ das Finanzressort kommissarisch führen.

Dieter Vranckx wird mit seinem Wechsel nach Frankfurt das Mandat des Vizepräsidenten im Verwaltungsrat von Swiss International Air Lines von Remco Steenbergen übernehmen, der das Mandat mit seinem Ausscheiden niederlegt.

Werner Zielina

Kleiderkammer FRA im Stress mit dem Unwetter



Während des Unwetters vom 16. auf den 17.08.2023 wurde die Kleiderkammer komplett zerstört. Dies hatte weitreichende Folgen für alle Beschäftigten in Deutschland und weltweit. Die Räumlichkeiten wurden komplett entkernt, Fußboden, Küche, Wandputz und Sanitäre Einrichtungen wurden durch einen Dienstleister entfernt. Letztendlich wurde Rohbauzustand erreicht.

Die Kleiderkammer in Frankfurt wird von drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt, diese betreuen die Lufthansa AG, Lufthansa Technik AG, LTL, LTLs und LEOS.

Es wurden beträchtliche Mengen an Bekleidung entsorgt, dies hatte zur Folge, dass teilweise keine Wechselkleidung mehr zur Verfügung stand.

Zeitgleich wurde unweit der Kammer ein Containerdorf errichtet, bestehend aus Bürocontainern und Lagerflächen. Des Weiteren wurden den Kolleginnen und Kollegen, Rollwagen bereitgestellt, auf den diese Ihre gewaschene Bekleidung selbständig abholen können.

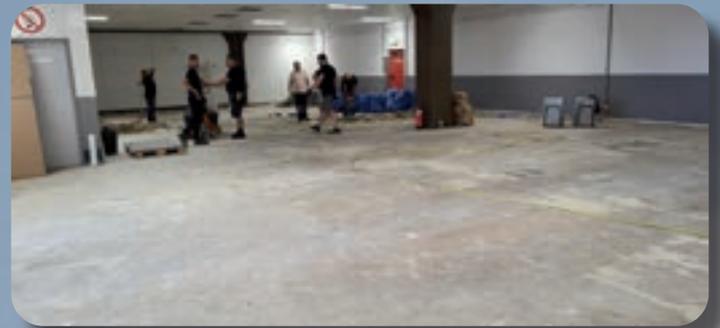
Zusätzlich wurde in der ehemaligen Räder- und Bremsenwerkstatt ein Hochregal errichtet in denen weitere Kleidungsstücke gelagert werden.

Ziel ist es die Kleiderkammer bis April 2024 fertigzustellen.

Nach der Fertigstellung ist eine Teilautomatisierung, ähnlich einer Packstation angedacht, wie bei Post & Co. Dies soll zu einer Entlastung aller Beteiligten führen.

Beispielsweise sollen unsere Beschäftigten zu jeder Zeit Bekleidung entnehmen können.

Ich bin gespannt auf das neue Konzept der Kleiderkammer, ob unsere Kolleginnen & Kollegen dieses Konzept mitgehen werden.



Beindruckend für mich ist, wie massiv dieses Unwetter im Sommer 2023 am Flughafen Frankfurt zugeschlagen hat, letztendlich haben zwei Unwettertage einen sehr hohen Schaden verursacht, der unsere Kleiderkammer über Monate lahmgelegt hat. Der Gesamtschaden ist um ein Vielfaches höher, da der gesamte Gebäudekomplex in Mitleidenschaft gezogen wurde, inklusive den Umkleieräumen unter unseren Wartungshallen.

Wir wünschen unseren Kolleginnen und Kollegen eine schöne Frühlings- und Sommerzeit.

Bis zur nächsten Ausgabe

Euer Jens



Sieben Fragen an Finanz



1

Wie haben sich die finanziellen Leistungskennzahlen von Lufthansa Technik im vergangenen Geschäftsjahr entwickelt und wie stehen sie im Vergleich zu den Zielen des Unternehmens?

Das vergangene Jahr ist, gemessen an den Zahlen, sehr erfreulich verlaufen: Unseren Umsatz konnten wir um rund eine Milliarde Euro auf gut 6,5 Milliarden Euro steigern, was einem Plus von 18 Prozent entspricht – damit sind wir wieder auf dem Niveau des Rekordjahres 2019. Auch unser operatives Ergebnis ist mit 628 Millionen Euro auf ein neues Rekordhoch gestiegen. Wir sind zurück mit alter Größe und neuer Stärke!

Das alles verdanken wir natürlich nicht nur unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern vor allem auch unseren Kunden, die uns ihre Flugzeuge anvertrauen. Für viele Airlines auf der Welt sind wir der Wunschpartner, wovon die rund 1.000 neuen Verträge mit einem Volumen von über 8 Milliarden € zeugen. All unsere Kunden setzen auf das, was sie an Lufthansa Technik schätzen: Gute Qualität bei marktfähigen Preisen und hoher Zuverlässigkeit. Dieses Versprechen müssen wir auch in Zukunft halten!

2

Welche Investitionen hat das Unternehmen im letzten Jahr getätigt, um die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und Innovation voranzutreiben?

Für die Zukunft der Lufthansa Technik haben wir einen sehr umfangreichen Investitionsplan, der Anlagen, Materialien, Werkzeuge und Ausrüstung umfasst. Schon im vergangenen Jahr haben wir die Investitionen um fast 40 Prozent auf 137 Millionen € erhöht. Richtig massiv wird es in den kommenden Jahren: Bis Ende 2027 haben wir Investitionen von deutlich über 1 Milliarde Euro unter anderem für Leap-Kapazitäten und Mobile Engine Services, den Kauf von Reservetriebwerken, Kapazitätsaufbau für unser Komponenten-Geschäft wie auch einen neuen europäischen Standort eingeplant.

Aber: All das werden wir selbst verdienen und aus unserem Cash Flow bezahlen müssen. Das wird nicht leicht. Die Kosten für den Arbeitskampf und die daraus resultierende Belastung unserer liquiden Mittel durch unterbrochene Lieferketten und dadurch notwendig werdende zusätzliche Materialaufwendungen in fast dreistelliger Millionenhöhe, machen es nicht

vorstand Dr. Willms, LHT

einfacher. Bei aller Berechtigung und Verständnis für Lohnsteigerungen und die dazu notwendige Diskussion, sollten Arbeitskampfmaßnahmen mit Augenmaß angewandt werden. Hinzu kommt, und das sollte allen klar sein, zu hohe Lohnsteigerungen verschlechtern unsere globale Wettbewerbsfähigkeit, und wir werden künftig eher im Ausland investieren müssen, um weiter wachsen zu können. Ein Umstand, der in vielen Unternehmen in Deutschland gerade diskutiert wird und dem wir uns letztlich gesamtgesellschaftlich stellen müssen. Ein übriges ist wie wir das Miteinander zukünftig gestalten wollen.

3 Wie beeinflussen aktuelle Branchentrends die Strategie und Ausrichtung der Lufthansa Technik?

Wir wollen die weltweite Nummer 1 in der MRO sein, ein wichtiger Akteur in allen drei Weltregionen und unsere globale Reichweite ausbauen. Unsere Branche wird immer stärker von den großen Herstellern dominiert, gleichzeitig wächst der Druck durch immer größere Airline-Gruppen, die uns mit ihrer Größe und Marktmacht wirtschaftlich unter Druck setzen. Wenn wir im Markt langfristig weiterhin eine bedeutende Rolle spielen wollen, brauchen wir Größe, um relevant zu bleiben.

Innerhalb der nächsten Jahre wollen und müssen wir unseren Umsatz auf deutlich über 10 Milliarden € steigern, und das bei hoher Profitabilität von etwa zehn Prozent. Nur so können wir das ehrgeizige Wachstum finanzieren, das wir dringend brauchen, wenn Lufthansa Technik noch über viele Jahre eine gute Zukunft haben soll. Wo dieses Wachstum dann langfristig stattfindet, werden die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Produkte und jeweiligen Standorte entscheiden.

4 Sind wir denn technologisch ausreichend vorbereitet auf diese Pläne?

Einer unserer großen Vorteile gegenüber unseren Wettbewerbern ist, dass wir, wie kaum ein anderes Unternehmen, schon sehr früh in neue Technologien

investiert haben. Drei Beispiele, die für die Zukunftsausrichtung des Unternehmens stehen:

Das erste Beispiel kommt aus dem Bereich der Antriebstechnologien: Die Einführung der neuen Triebwerksgeneration, der Triebwerksmuster GTF und Leap, verändert das Marktgefüge massiv. Wir haben es als einer der ganz wenigen Anbieter auf der Welt geschafft, für beide Muster als Partner in das Herstellernetzwerk aufgenommen zu werden. Bis Ende des kommenden Jahrzehnts werden zehntausende dieser Antriebe in den Markt kommen, und wir sind wie nur sehr wenige mit Lizenzen und Partnerschaften darauf vorbereitet.

Ein anderes Beispiel aus der Digitalisierung: Mit dem AVIATAR, der Software AMOS und unserer Tochtergesellschaft Flydocs haben wir begonnen, das Digital TechOps Ecosystem zu bauen. Was als Start-Up-Idee begonnen hat, hat jetzt auch unternehmerischen Erfolg: Wir konnten das dritte Jahr in Folge massiv wachsen – und werden in diesem Jahr den Break-Even des Bereichs erreichen – darauf sind wir mächtig stolz. Über 11.000 Flugzeuge sind unter Vertrag für einzelne Bestandteile oder das Komplettsystem – und es werden immer mehr. Digitalisierung von Prozessen und Produkten ist das neue „Normal“ – hier ist es wichtig „Leader“ und nicht „Follower“ zu sein.

Und drittens unser Joint Venture AerQ, mit dem wir ein komplettes Kabinen-Entertainment-System nebst digitaler Kundenschnittstelle anbieten und welches wir in einem ersten Flugzeug der Discover Airlines gegenwärtig installieren. Mit AerQ steigen wir in ein ganz neues Geschäftsfeld ein. Das alles zeigt, welchen technologischen Vorsprung wir uns erkämpft haben, den wir nicht verspielen dürfen.

5 In welchen Bereichen sehen Sie mehr Umsatz und Beschäftigung in Deutschland?

Es geht nicht allein um Deutschland, wir sind kein deutsches oder Hamburger Unternehmen mit internationalen Aktivitäten, sondern ein international vernetztes Unternehmen, das nur als Ganzes erfolgreich ist.

Sieben Fragen an Finanzvorstand

Dr. Willms, LHT

Fortsetzung von Seite 11

Größte Wachstumstreiber der Zukunft sind das Geschäft mit Triebwerken und Flugzeugkomponenten. Im Bereich der Flugzeugkomponenten werden wir uns stärker als bisher in den USA engagieren. Außerdem wollen wir für unser Komponenten- sowie Engine-Geschäft, ein weiteres europäisches Werk aufbauen.

Klar ist natürlich, dass auch die anderen Segmente und Geschäftsfelder wichtig sind und zum Wachstum beitragen. Dazu gehören die Digitalisierung des Kerngeschäftes, die Erweiterung des Angebots digitaler Produkte rund um den AVIATAR, unser globales Base Maintenance Geschäft oder die Zusammenarbeit mit der Bundeswehr, um nur einige zu nennen.

6 Womit rechnen Sie bei Personalentwicklung (Einstellungen und Lohnkostenentwicklung)?

Wir haben ziemlich ehrgeizige Pläne – und für die Umsetzung brauchen wir gute Leute. Ich bin sehr froh, dass wir immer mehr Menschen auf der ganzen Welt für unser Unternehmen begeistern können, gerade auch in Deutschland und Hamburg.

Ende 2023 haben wir bei Lufthansa Technik 22.870 Menschen beschäftigt, das sind 12 Prozent mehr als ein Jahr zuvor, also etwa 2.500 neue Kolleginnen und Kollegen. Allein in Hamburg hatten wir einen Aufbau von 900 auf fast 10.000 Mitarbeitende. In diesem Jahr geht es weiter: Wir wollen noch einmal rund 2.000 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unser Unternehmen gewinnen, wieder rund 900 allein in Hamburg.

Das ist nicht ganz einfach, aber wir tun mit diversen Programmen wie dem Seiteneinsteigerprogramm, dem Senior Expert-Programm für Ruheständler, Projekt „Women@LufthansaTechnik“ und natürlich mit der betrieblichen Ausbildung das Mögliche. Wir müssen allerdings auch fragen, wie lange das noch so gehen kann. Der Standort Deutschland fällt in der globalen Wettbewerbsfähigkeit immer weiter zurück. Bei den Lohnstückkosten sind die USA etwa 27 Prozent günstiger, Schweden über 30 Prozent, unsere Nachbarn Dänemark und die Niederlande um die 20 Prozent. Da fragen wir uns dann bald nicht mehr, wie wir Leute bekommen, sondern wie wir sie bezahlen sollen.

7 Welche finanziellen Ziele und Prognosen hat Lufthansa Technik für das kommende Geschäftsjahr und darüber hinaus, und welche Strategien werden verfolgt, um diese Ziele zu erreichen?

In diesem Jahr wird unser Wachstumsprogramm „Ambition 2030“ ordentlich Schwung aufnehmen, die Umsetzung beginnt! Das bedeutet, dass wir unseren Umsatz noch einmal deutlich steigern werden, wobei wir uns im Ergebnis zwar positiv entwickeln werden, aber nicht so stark wie in der Vergangenheit. Zur Wahrheit gehört allerdings auch, dass uns die Tarifauseinandersetzung in diesem Jahr schon viel Geld gekostet hat, das uns natürlich jetzt fehlt.

Die Fragen stellte

VL-Vorstand

Kann kantische Philosophie in der Arbeitswelt helfen?

Der kategorische Imperativ bietet eine klare Richtlinie für ethisches Handeln, unabhängig von persönlichen Neigungen oder Umständen. Im Arbeitsleben bedeutet dies, dass man Entscheidungen nicht nur basierend auf kurzfristigen Gewinnen oder eigenen Interessen trifft, sondern vielmehr darauf bedacht ist, die Rechte und das Wohlergehen aller Beteiligten zu

respektieren. Das bedeutet auch, dass man sich verpflichtet fühlt, fair und gerecht zu handeln, selbst wenn dies kurzfristig keine direkten Vorteile bringt. Auf lange Sicht kann dies jedoch zu einem positiven Arbeitsumfeld beitragen und das Vertrauen der Mitarbeiter, Kunden und der Gesellschaft insgesamt stärken.

Arbeitszeiterfassung AT-Mitarbeitende in Deutschland

Gesetzliche Anforderungen und praktische Umsetzung:

In Deutschland gibt es klare gesetzliche Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung, die für alle Mitarbeiter gelten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis. Auch für AT-Mitarbeiter (Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit) gelten diese Vorschriften, wenngleich die Umsetzung je nach Unternehmensrichtlinien und individuellen Vereinbarungen variieren kann.

Grundsätzlich ist es auch für AT-Mitarbeiter wichtig, dass ihre Arbeitszeiten korrekt erfasst werden. Dies dient nicht nur der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern auch der Fairness gegenüber den Mitarbeitern und der Transparenz innerhalb des Unternehmens. Auch wenn AT-Mitarbeiter eine gewisse Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit genießen, müssen dennoch die gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Gemäß dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter zu dokumentieren, unabhängig davon, ob es sich um Festangestellte, Teilzeitkräfte oder AT-Mitarbeiter handelt. Dies umfasst die Erfassung der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden sowie der Ruhepausen und Ruhezeiten.

Für AT-Mitarbeiter kann die Arbeitszeiterfassung etwas anders aussehen als für Mitarbeiter mit festen Arbeitszeiten. Da AT-Mitarbeiter oft eine Vertrauensarbeitszeit haben, wird ihre Arbeitszeit nicht minuten genau erfasst. Stattdessen kann eine Vereinbarung getroffen werden, die es den Mitarbeitern ermöglicht, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, solange die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit eingehalten wird.



michaklootwijk@AdobeStocks

Digitale Zeiterfassungssysteme können auch für AT-Mitarbeiter verwendet werden, um ihre Arbeitszeiten zu dokumentieren. Diese Systeme ermöglichen es den Mitarbeitern, ihre Arbeitsstunden selbstständig zu erfassen und zu verwalten, während gleichzeitig die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben gewährleistet wird. Sie bieten auch eine

Möglichkeit für Arbeitgeber, die Arbeitszeiten ihrer AT-Mitarbeiter zu überblicken und bei Bedarf Unterstützung anzubieten.

Es ist wichtig zu betonen, dass auch für AT-Mitarbeiter die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten gilt. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass ihre AT-Mitarbeiter angemessene Ruhezeiten einhalten und nicht regelmäßig Überstunden leisten, die ihre Gesundheit gefährden könnten.

Die Nichteinhaltung der Arbeitszeiterfassungsvorschriften kann rechtliche Konsequenzen haben, daher ist es für Arbeitgeber entscheidend, die gesetzlichen Anforderungen zu kennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um diese einzuhalten. Dies umfasst die Implementierung geeigneter Zeiterfassungssysteme, Schulungen für Mitarbeiter und regelmäßige Überprüfungen der Arbeitszeitrichtlinien.

Insgesamt ist die Arbeitszeiterfassung für AT-Mitarbeiter in Deutschland ein wichtiger Bestandteil der Arbeitsgesetzgebung, der dazu beiträgt, faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen. Durch eine korrekte Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten können Arbeitgeber eine gesunde Arbeitsumgebung fördern und das Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern stärken.

VL-Ortsverbandsvorstand Hamburg

Wir suchen für die Teilnahme an der Aerospace Maintenance Competition 08. - 10. April 2025

Wir suchen Dich!!

Bist Du frisch lizenzierter CAT B1 oder B2?

Bist Du bereit dich die nächsten Jahre gewerkschaftlich in der Vereinigung Luftfahrt und ggf. ver.di zu engagieren?

Wir suchen jemanden, der die Vereinigung Luftfahrt e.V. auf der Aerospace Maintenance Competition 2025 in Chicago repräsentiert (08. - 10. April 2025). Weitere Informationen zur Competition findest Du unter www.aerospacecompetition.com.

Voraussetzung: Mitglied in der Vereinigung Luftfahrt und sich die nächsten Jahre gewerkschaftlich zu engagieren

AEI hat im April 2023 erstmals ein Team bei der Aerospace Maintenance Competition (AMC) angemeldet.

Nach einem Bericht über den Erfolg der gesamten Veranstaltung auf dem diesjährigen AEI-Kongress in Stavanger, Norwegen, hatte AEI beschlossen, 2024 ein Team zum AMC zu entsenden, der in Chicago, Illinois, stattgefunden hat. Für das Jahr 2025 will die VL einen oder eine Kandidatin oder Kandidaten über die AEI anmelden

Was ist der AMC?

Es handelt sich um einen Wettkampf über drei bis vier Tage, inklusive

Vorbereitungstag.

Ein Team besteht aus einem Koordinator und fünf teilnehmenden Mitgliedern. Es können maximal 90 Teams teilnehmen. Die Teams treten in 26 verschiedenen Veranstaltungen gegeneinander an, bei denen eine Reihe von Fähigkeiten in der Flugzeugtechnik getestet werden, z. B. Fehlerdiagnose bei der Verkabelung, Flight Control Rigging, Safety-wiring und Austausch von N1-Rotorblättern. Obwohl es sich um einen Wettbewerb handelt, liegt das Hauptaugenmerk auf der Teilnahme und der Präsentation der Fähigkeiten eines Flugzeugtechnikers. Das AMC wird in Zusammenarbeit mit MRO Americas durchgeführt, an dem im vergangenen Jahr über 16.000 Menschen teilnahmen.

Bisherige Erfahrungen?

Es sind keine Vorkenntnisse erforderlich. AEI wird das Team leiten und alle erforderliche Unterstützung leisten. Im vergangenen Jahr traf sich das AEI-Team erst am Tag vor dem Wettkampf. Jedes teilnehmende Mitglied hatte nur die Möglichkeit, sich über die



en Dich!

Space Maintenance Competition 2025 der AMC



Veranstaltungen zu informieren, an denen es teilnehmen würde. Die Teammitglieder haben bei einigen Veranstaltungen sehr gut abgeschnitten, bei anderen nicht so gut. Das ist nicht wichtig. Mitzumachen, eine Herausforderung anzunehmen und die Erfahrung zu genießen, darum geht es.

Welche Kosten fallen an?

AEI übernimmt die Kosten für die Teilnahme des Teams am Wettbewerb, die Unterkunft für

die Veranstaltung, die Teamuniform, den Bodentransport und das Teammanagement.

Jede AEI-Tochtergesellschaft, die eines ihrer Mitglieder für das Team zur Verfügung stellt, übernimmt die Kosten für die Reise dieser Person nach Chicago, Illinois, sowie alle täglichen Ausgaben, die diese Tochtergesellschaft für angemessen hält.

Jedes Teammitglied kommt für alle anderen persönlichen Ausgaben auf.

Wer ist der perfekte Typ Mensch, um ein Teammitglied zu sein?

Es gibt keinen perfekten Typ. Ein gutes Team hat einen Querschnitt von Typen. Eine Mischung aus B1 und B2; fester und drehbarer Flügel; jung/agil vs. älter/erfahren; männlich oder weiblich. Gute handwerkliche Fähigkeiten sind von Vorteil, unabhängig davon, welcher Typ jedes Mitglied ist. Die Sprache des Wettbewerbs ist Englisch, so dass jedes Mitglied in der Lage sein

muss, Englisch auf einem moderaten Niveau zu lesen und zu sprechen. AEI konzentriert sich nicht darauf, die Kategorie seines Teams zu gewinnen, sondern möchte sicherstellen, dass für jedes Teammitglied ein großartiges Erlebnis entsteht.

Was kommt als nächstes?

Ernstgemeinte Bewerbungen bitte per Mail bis zum 01.09.2024 an:

office@vlufffahrt.de

oder

vereinigung_lufffahrt@t-online.de

Birgit Heyer



Photodatenbank©AEI

AEI Kongress 2023

Fortsetzung von Bericht aus

Was ist neu hinsichtlich der EASA-Lizenzen?



Eugenia Diaz Alcazar, die Leiterin der EASA Abteilung Flugzeugwartung und Produktion berichtete über die Ergebnisse der letzten Überprüfungen der EASA Working Groups und daraus resultierenden bevorstehenden Änderungen.

Überprüfung Part-66:

Die Diskussion konzentrierte sich auf:

1. Die EASA type rating and license endorsement list
2. Ausbildung am Arbeitsplatz (OJT)
3. Defizit an praktischen Fähigkeiten (Skills) des Wartungspersonals
4. Veraltete Bestandteile im Basis Training Syllabus

Die wichtigsten Neuerungen:

- Überarbeitung der EASA-Part-66 Module, Inhalte der Kapitel/Module werden verschoben in die Acceptable Means of Compliance (AMC)
- Der OJT-Prozess wird erweitert und verlagert den Fokus auf das Verständnis Instandhaltungsbescheinigung und ebenso technisches Wissen
- Es werden Bestimmungen für die Zusammenarbeit der zuständigen Behörden bei der
- Anerkennung von Prüfungsanrechnungen eingeführt

Überprüfung von Part 147:

Die Diskussion konzentrierte sich auf:

- Verbesserung der Konsistenz zwischen den Regularien
- Sicherstellung, dass Auszubildende die Themen während des Trainings aufgrund der verwendeten Sprache richtig verstehen
- Eliminierung von Betrugsmöglichkeiten

Die wichtigsten Neuerungen:

- Einführung von Anforderungen für Führungskräfte und Mitarbeitenden in Part-147 zugelassenen Betrieben
- Zusätzliche Kontrollmaßnahmen für den Prüfungsprozess
- Zusätzliche organisatorische Anforderungen zur Stärkung der Führungsaufgaben und der Aufsicht über die Schulungsaktivitäten

Aufgaben und Zuständigkeiten CAT-B1- und CAT-B2-Support-Staff



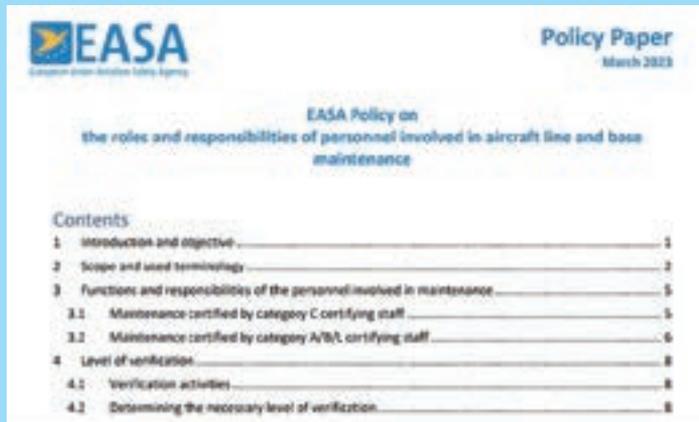
Ziel der Diskussion war:

Die Beseitigung potenzieller „Sicherheitslücken“ durch Klärung der Zuständigkeiten des freigabeberechtigten Personals, des Support Staff und der Instandhaltungsberechtigten, sowohl in der Line- als auch in der Base Maintenance

Das aus der Diskussion entstandene Grundsatzpapier vom März 2023 ist auf der EASA-Homepage verfügbar.

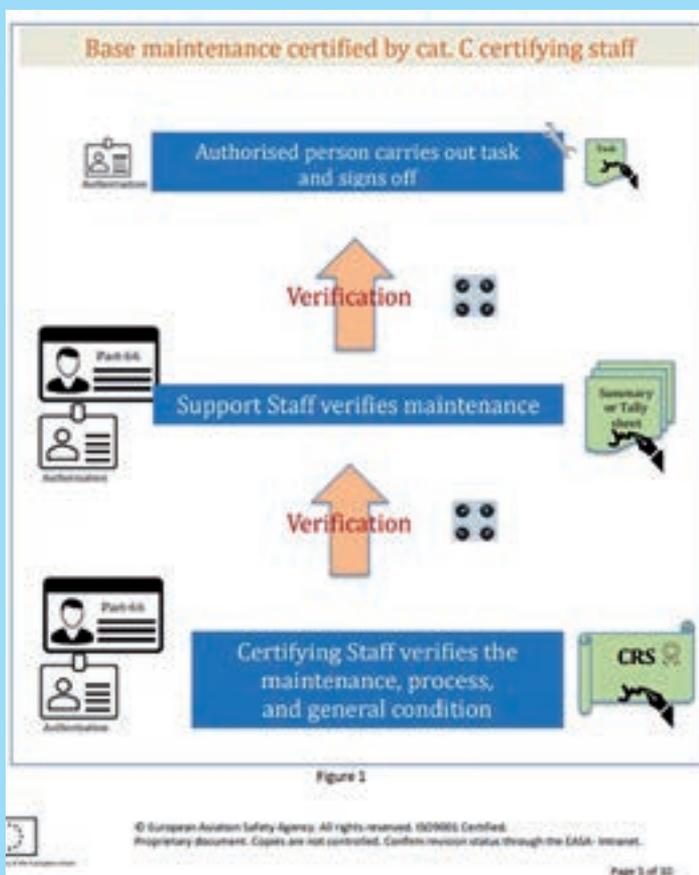
023 in Stavanger,

letztem VL-Magazin 02/2023



Definition „Überprüfungsaktivitäten“ (Verification)

Die „Überprüfung“ ist die Tätigkeit, die von einem Support Staff (Unterstützungspersonal) oder freigabeberechtigtem Personal (Certifying Staff) bei der Überwachung, Unterstützung und Kontrolle von Wartungsarbeiten des Personals, das die Instandhaltung durchführt (Maintenance Staff), ausgeübt wird. Es ist ein notwendiger Schritt vor der Zertifizierung / Freigabe eines Wartungsereignisses.

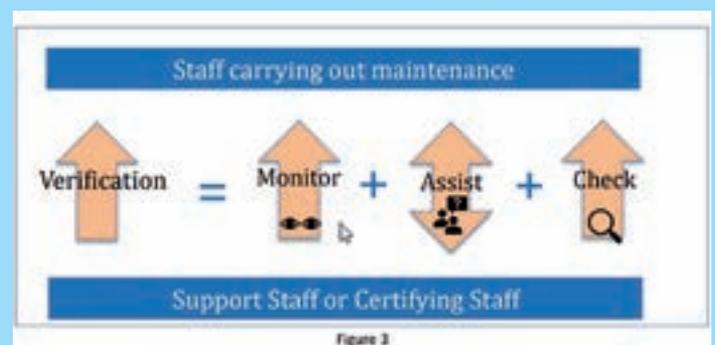


Die nachfolgende Abbildung 3 kann wie folgt beschrieben werden:

- Monitor: Das Support-Personal oder das zertifizierende Personal überwacht den Fortschritt der Arbeit des Teams und erkundigt sich nach dem Status, unerwarteten Fehlern oder Schwierigkeiten bei der Erfüllung einer Aufgabe.

- Assistieren: Das Support-Personal oder das zertifizierende Personal sorgt für eine ordnungsgemäße Einbindung, indem es das Wartungspersonal überprüft und Fragen stellt. Parallel dazu kann das Personal, das die Wartung durchführt, Hilfe, Anweisungen oder Klarstellungen an das Support-/Freigabepersonal anfordern

- Überprüfung: Dazu gehört die Überprüfung der Dokumentation und Aufzeichnungen (vollständig und genau), des allgemeinen Zustands des Flugzeugs und der Tatsache, dass die Wartungsarbeiten gemäß dem erforderlichen Standard ausgeführt werden



Ferner gibt die EASA in Ihrem Grundsatzpapier vor, dass die Anzahl der Verifizierung nicht „Null“ sein kann und die Verifizierung durch freigabeberechtigtes Personal oder Support Staff ist nicht auf Papierkram beschränkt und kann nicht von einem entfernten Standort aus durchgeführt werden.

New Air Mobility

Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit nichtkonventioneller Luftfahrzeuge, einschließlich Elektro- und Hybrid angetriebene Flugzeuge

Hier die wichtigsten Neuerungen, die in der künftigen Opinion (Stellungnahme) im Vergleich zum NPA (Notices of Proposed Amendment) berücksichtigt werden:

- Einführung der Lizenz CAT B1. E. Diese soll auf kleine Elektroflugzeuge beschränkt werden
- Einführung einer OSD-Anforderung, die für alle anderen Elektroflugzeuge anzuwenden ist. Der TC (Type Certificate) Inhaber würde vorschlagen, welche bestehende AML-Kategorie besser zum Luftfahrzeugkonzept passen würde, und eine Gap-Analyse zwischen den Anforderungen an die Grundkenntnisse für diese Kategorie durchführen. Der TC-Inhaber wird verpflichtet das neue Konzept zu entwickeln und einen Schulungsplan für die Themen zu erstellen, die neu geschult werden müssen.



Ermöglichung der elektronischen Lizenzierung

Die bereichsübergreifende Regelsetzungsaufgabe zur Angleichung der EU-Vorschriften an den ICAO-Anhang 1 (§ 5.3) ermöglicht zukünftig die Einführung von elektronischen persönlichen Lizenzen (EPL) für die folgenden Berufsgruppen.

- Flugbesatzung
- Fluglotsen
- Freigabeberechtigtes Personal für die Instandhaltung (elektronische AML)

Wichtigste Prinzipien

- Für Mitgliedstaaten (MS)
- Jede zuständige Behörde kann wählen, ob und in welchem Verhältnis sie EPLs ausstellen (optional)
- Sie müssen die von anderen Mitgliedstaaten ausgestellten EPL anerkennen

- Jede AML (Aircraft maintenance License) muss entweder in Papierform oder in elektronischer Form (EPL) ausgestellt werden.

Für die elektronische AML

- Es wird auf einem in sich geschlossenen mobilen elektronischen visuellen Anzeigegerät (z. B. Mobiltelefon) angezeigt
- Sie repliziert die in den Aufzeichnungen der nationalen Wettbewerbsbehörde enthaltenen Informationen unter Verwendung eines gemeinsamen Formulars
- Authentizität und Gültigkeit werden online und offline überprüfbar sein



Figure 1 - EASA

ATAC – AEI Technical Affairs Committee EU 2023/989 Review of Part-66

Die Mitglieder des AEI-ATAC die im Rahmen der EASA Working Groups zur DURCHFÜHRUNGSVERORDNUNG (EU) 2023/989 DER KOMMISSION vom 22. Mai 2023 aktiv waren, stellten weitere Ergänzungen/Informationen vor.

Leiter des AEI Technical Affairs Committee ist Geir-Ove Eriksen.

- Neue Antriebsenergiequellen
- Neue Flugsteuerungskonzepte
- Neue EASA CAT B2 Konzepte
- Information über Klarstellung, dass die akademische CAT C Lizenz Nachweise für alle bestehenden Prüfungen auf definierten Grundlagen Modulen benötigt, entweder auf CAT B1- oder CAT B2-Niveau (DURCHFÜHRUNGSVERORDNUNG

(EU) 2023/989 DER KOMMISSION vom 22. Mai 2023)

- Repairman-Zertifikat
- Kompetenzbasiertes Training

Einige Teilnehmende der Arbeitsgruppe sehen dies als „Fuß in der Tür“ für alle, die glauben, dass es ihnen die Flexibilität gibt, die Trainingsstunden, Inhalte usw. zu reduzieren.

Ebenso, dass die Ausbildungsorganisationen versuchen, mehr Anforderungen zu stellen, als es ihre Aufgabe ist.

Zeit für die Implementierung der Neuerung gemäß EU 2023/989 Überprüfung von Part-66

Die Definition von komplexen motorgetriebenen Luftfahrzeugen gilt ab dem 12. Juni 2023 (wie bisher, 5700 / 3175kg, 19 Personen, etc.)

Technische Teile der Verordnung gelten ab dem 12. Juni 2024

Eine Ausbildung, die vor dem 12. Juni 2024 begonnen wurde, muss vor dem 12. Juni 2026 abgeschlossen oder angerechnet werden.

Zwischen Recht und Sicherheit

Die sozio-professionelle Konstruktion von Legalität



Dr. John Woodlock ist gelernter Flugzeugmechaniker, im Rahmen des zweiten Bildungsweges hat er sich für das Studium für Rechtssoziologie an der Lund-Universität in Stockholm entschieden.

Sein Schwerpunkt ist die sozio-professionelle Konstruktion von Legalität, ein Konzept, das sich mit der Art und Weise befasst, wie die Gesellschaft und die professionellen Akteure in der Luftfahrt die Legitimität von Gesetzen und Regeln wahrnehmen und konstruieren.

Dr. John Woodlock hat lizenzierte Aircraft Maintenance Engineers (LAMEs), die als freigabeberechtigtes Personal arbeiten befragt, und ihre Erfahrungen mit Recht, Legalität und Sicherheit bei der Durchführung ihrer Arbeit gemäß den EU-Vorschriften recherchiert.

Ebenso hat er eine länderübergreifende Vergleichsstudie mit gemischten Methoden – quantitativ (Umfrage) und qualitativ (Interviews) – von LAMEs in drei europäischen Ländern – Schweden, Norwegen und Portugal durchgeführt.

Die Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit, die Meldung von Vorkommnissen und die Sicherheitsmanagementsysteme (SMS) sind der regulatorische Kontext in seiner Arbeit.

Der Blick von oben nach unten –

Recht macht die Luftfahrt sicher!

Dr. John Woodlock: „Die EU erklärte, dass das Fehlen „strenger Vorschriften zur Gewährleistung eines hohen Sicherheitsniveaus“ die Entwicklung des Luftverkehrssektors in einem Maße behindert hätte, dass weder Passagiere noch Besatzung bereit gewesen wären, zu fliegen (EU 2019).

Die Luftfahrt ist sicher:

- Denn Flugzeuge werden zertifiziert, bevor sie fliegen dürfen.
- Denn die Flugsicherheit wird kontinuierlich überwacht.
- Denn Sicherheit profitiert von internationaler Zusammenarbeit.
- Denn die Sicherheitsregeln werden kontinuierlich überprüft und verbessert.
- Weil in ganz Europa die gleichen Flugsicherheitsregeln gelten“

Wie wäre es mit einer Bottom-up-Sichtweise?

Dr. John Woodlock: „Ich hoffe, dass meine Forschung die Stimmen der Forschungsteilnehmer respektvoll einfängt und die professionelle Integrität und den wahren Wert widerspiegelt, den lizenziertes Wartungspersonal für die Luftfahrt und die öffentliche Sicherheit bringen.“

Bottom-up-Sichtweise – wie erleben LAMEs die Arbeit unter EU/EASA-Vorschriften?

Dr. John Woodlock: „Ist es ein fairer Anspruch zu behaupten, dass die Luftfahrt sicher ist, weil die gleichen Regeln gelten?“

Müssen wir davon ausgehen, dass die Vorschriften gleich (universell und harmonisiert) angewandt werden, oder können wir erwarten, dass sie unterschiedlich angewendet werden?

Handelt es sich um die gleichen Regeln, wenn sie in verschiedenen EU/EASA-Mitgliedstaaten und in verschiedenen Organisationen unterschiedlich angewendet werden?

Sollten wir davon ausgehen, dass alle Regeln das tun, was sie vorgeben? (daher die Bewertung)

LAMEs sind eine Berufsgruppe, aber sie sind auch Bürger, die in verschiedenen nationalen Kontexten leben – und aus rechtssoziologischer Perspektive ist das interessant!“

Ein Rechtsproblem für die Luftfahrt?

Dr. John Woodlock: „Rechts- und Sicherheitswissenschaftler problematisieren seit langem das Verhältnis von Recht und Sicherheit in der Luftfahrt in Bezug auf die Sicherheitsberichterstattung (Safety Reporting).“

So wird beispielsweise seit langem argumentiert, dass die Meldung von Ereignissen negativ beeinflusst wird, wenn Vorfälle, die auf menschlichem Versagen beruhen, „vor Gericht landen“ – d. h. wenn sektorale Angelegenheiten durch nationale Strafrechtssysteme behandelt werden (Schubert 2004; Dekker 2007; Fitzgerald 2012; Lawrenson und Braithwaite 2018; Pellegrino 2019).

Ein rechtliches Problem für LAMEs?

Dr. John Woodlock: „Wissenschaftler haben festgestellt, dass einige der wichtigsten ursächlichen Faktoren für wartungsbedingte Flugzeugunfälle mit regulatorischen Fragen und Problemen verbunden sind.“

Einige dieser Probleme sind:

- Unzureichende Wartungsverfahren/Prozesse/Anweisungen und Dokumentation
- Unzureichende und schlecht durchgesetzte Vorschriften
- Falsche, mehrdeutige und/oder übermäßig komplexe Verfahren
- und Arbeitspraktiken des technischen Personals für die Instandhaltung von Luftfahrzeugen bei der Ausführung von Aufgaben

(vgl. Marais und Robichaud 2012; Insley und Turkoglu 2020; Shanmugam und Robert 2015). Der Bereich der sozio-rechtlichen Forschung, in dem Dr. John Woodlock seine Arbeit verortet, liegt im Bereich der Rechtsbewusstseinsforschung (Theorie und empirische Studien).

Wie erleben LAMEs das Recht?

- Was erleben LAMEs als Recht?
- Wie sorgen LAMEs dafür, dass das Recht in diesem Sektor funktioniert?
- Inwiefern tragen LAMEs „den Stempel des Gesetzes“?
- Wenn man bedenkt, dass die Forschung in diesem Sektor übereinstimmend berichtet hat, dass 30-40 % des technischen Personals von Luftfahrzeugen Arbeitsaufgaben in einer Weise ausführen, die von offiziellen formalen Verfahren abweicht und/oder gegen diese verstößt (Hobbs und Williamson 2002:868; siehe McDonald et al. 2000; Pettersen und Aase 2008),
- Was bedeutet dies für die Art und Weise, wie LAMEs in den EU/EASA-Mitgliedstaaten „Recht funktionieren“ lassen?
- Wie sieht es mit Rechtsängsten und Just Culture (gerechter Kultur) aus?

Just Culture– eine Erfahrung des Rechts?

Laut Pellegrino:

„/.../‘Just Culture‘ wurde korrekt definiert als „die wachsende Erkenntnis der Notwendigkeit, Kommunikations- und Schulungsinitiativen und fortschrittliche Vereinbarungen zwischen dem Flugsicherheitssektor, den Regulierungsbehörden, den Strafverfolgungsbehörden und der Justiz zu etablieren, um unnötige Eingriffe zu vermeiden und gegenseitiges Vertrauen und Verständnis für die Relevanz ihrer jeweiligen Aktivitäten und Verantwortlichkeiten aufzubauen“ (Pellegrino 2019, 93)

Just Culture ist seit 2010 ein Rechtsbegriff in der EU-Rechtsordnung (Pellegrino, 2019: 54–56; vgl. Hodges, 2015: 594) und wird in Art. 2 Abs. 12 der EU-Verordnung Nr. 376/2014 über die Meldung, Analyse und Weiterverfolgung von Ereignissen in der Zivilluftfahrt (ABl. L 122 vom 24.4.2014:18–43) definiert:

„Just Culture“ bezeichnet eine Kultur, in der Mitarbeitende an vorderster Front oder andere Personen nicht für Handlungen, Unterlassungen oder Entscheidungen bestraft werden, die ihrer Erfahrung und Ausbildung entsprechen, in der aber grobe Fahrlässigkeit, vorsätzliche Verstöße und zerstörerische Handlungen nicht toleriert werden.

Just culture – Eine abwechslungsreiche juristische Erfahrung?

Darüber hinaus beklagten sich die Interessenträger der Branche über die mangelnde Transparenz bei der Bearbeitung von Ereignismeldungen, nachdem diese bei der zuständigen Behörde eingereicht und im ECR gespeichert wurden. 23 von 25 Industrievertretern, die an dem Workshop teilnahmen, vertraten die Ansicht, dass es nicht ganz klar oder gar nicht klar ist, was mit den Ereignismeldungen geschieht, wenn sie den zuständigen Behörden vorgelegt wer-

den. Die Branche äußerte sich auch enttäuscht über das Ausbleiben einer nachträglichen Rückmeldung der Behörden.

Aus den gesammelten Beweisen geht hervor, dass solche Regeln von den betroffenen Organisationen formell aufgestellt werden, aber die Beweise sind nicht schlüssig in Bezug auf die tatsächliche Einhaltung dieser Regeln durch die Organisationen. Einige Vertreter, die während des Stakeholder-Workshops im November 2019 befragt wurden, sprachen von wenigen Fällen, die in direktem Widerspruch zu den Grundsätzen der „Just Culture“ zu stehen schienen.

Große Variation – alle Beteiligten

Auf nationaler Ebene sind die Mitgliedstaaten auch verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz der Meldenden zu gewährleisten und sicherzustellen, dass die Meldenden im Zusammenhang mit den in der Ereignismeldung weitergegebenen Informationen nicht strafrechtlich verfolgt werden, es sei denn, ihr Verhalten ist grob fahrlässig oder vorsätzlich begangen.

Um diesen Schutz zu gewährleisten, sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, eine Stelle zu benennen, die speziell für die Umsetzung dieser Grundsätze der „Just Culture“ gemäß Artikel 16 Absätze 6, 9 und 11 zuständig ist. Allerdings ist nur eine begrenzte Zahl von Mitgliedstaaten dieser Anforderung nachgekommen, was die Kommission dazu veranlasst hat, eine Reihe von Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten.

Es sollte auch hinzugefügt werden, dass viele Interessenvertreter der Branche nicht wissen, dass es in ihrem Staat eine Einrichtung für eine „Just Culture“ gibt, wobei nur 4 von 31 Teilnehmern des Industrieworkshops positiv antworteten, wenn sie gefragt wurden, ob sie sich der Existenz einer solchen Einrichtung bewusst seien.



Zusammenfassend lässt sich als Teilnehmerin des Vortrages sagen,

Kolleginnen und Kollegen in der Flugzeugwartung sind sich der gesetzlichen Regelung im Luftrecht sehr bewusst. Das Thema „Just Culture“ benötigt noch viel Erfahrung und Zeit, bis es wirklich in allen Köpfen verankert ist.

Für lizenziertes Personal in der Flugzeugwartung gibt es zwei kritische juristische Punkte, für die sie volle Verantwortung tragen:

Als Vereinigung Luftfahrt werden wir uns auch weiterhin dafür einsetzen, dass die Berufsgruppe des lizenzierten Personals in der Industrie im Ansehen gestärkt und die Verantwortung auch entsprechend entlohnt wird!

Birgit Heyer

Die Erstellung des “Certificate to Release to Service”

und

Safety Reporting durchzuführen, wenn ein sicherheitsrelevantes Ereignis bzw. ein sicherheitsrelevanter Zustand (auch potenziell) entdeckt wird.

Betriebsratswahl DLH Frankfurt - Wahlwiederholung 2024 Wahlergebnis

Normalerweise werden alle 4 Jahre bis Ende Mai in allen mitbestimmungspflichtigen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland Betriebsratswahlen durchgeführt. Diesmal war es anders. Durch die Anfechtung der Wahl von 2022, der per Gericht stattgegeben wurde, musste vom 13.01.-26.01.2024 bei der DLH in Frankfurt neu gewählt werden.

Auch wenn es schon einige Zeit her ist, möchten wir das Ergebnis mit in unser Magazin aufnehmen. Auch weil wir uns über unser gutes Abschneiden bei der Wahl freuen.

Angetreten sind 7 Listen, um die im Betrieb vertretenen 3458 Frauen und 4081 Männer zu vertreten. Es fand eine Listenwahl statt und die 35 Mandate, die aufgrund der Betriebsgröße nötig sind wurden gewählt. Vereinigung Luftfahrt ist, wie auch bei der Betriebsratswahl 2022 gemeinsam mit der Vereinigung Boden angetreten. Zusätzlich im Bereich der Technik die Liste Vereinigung Luftfahrt L/T.

Bei der Auszählung der 3054 gültigen Stimmen ergab sich eine Wahlbeteiligung von 38,88%.

Auf die 7 Listen entfielen folgende Stimmanteile und Mandate:

Liste 4: Vereinigung Luftfahrt/Vereinigung Boden 930 Stimmen und 11 Mandate

Liste 1: Vereinigung Luftfahrt L/T 149 Stimmen und 1 Mandat

Liste 6: Ver.di 631 Stimmen und 8 Mandate

Liste 7: AGIL 466 Stimmen und 5 Mandate

Liste 2: L/Take off 314 Stimmen und 4 Mandate

Liste 3: Unabhängige Lufthanseaten 301 Stimmen und 3 Mandate

Liste 1: Team Admin 263 Stimmen und 3 Mandate

Liste 4 (VL/VB) ist somit die mit Abstand stärkste Liste – vielen Dank an unsere Wähler. Der Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt wünscht allen gewählten Betriebsräten für die restliche Amtsperiode viel Erfolg bei der Durchsetzung unserer Arbeitnehmerinteressen.

Die nächste Wahl findet wieder im alten Rhythmus, nämlich im Frühjahr 2026 statt.

Anke Heß

