



MAGAZIN

Ausgabe 02/2025



- Vorwort
- 50 Jahre Vereinigung Luftfahrt
- AR Wahl 2025 Lufthansa Technik
- BR Wahl 2025 Lufthansa Technik Frankfurt
- wichtige Änderungen 2026
- 3D Druck
- Fume - Events
- Wir suchen Dich
- AMC Contest
- Mitarbeitende gerecht beteiligt?
- AEI Kongress Sydney 2024
- Potentieller Standort Calgary LHT
- Standort Portugal LHT

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.vluffahrt.de



*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen
und liebe Kollegen,*

im nächsten Jahr wird das 100-jährige Jubiläum der Lufthansa gefeiert. Das war nur ein kurzer Blick in das nächste Jahr, aber nun zurück ins jetzt.

Das Effizienzsteigerungs- und Kostensenkungsprogramm „Turnaround“ wurde im Juli 24 für 18 Monate ins Leben gerufen. Nun, zum Ende des Jahres vermeldet Lufthansa, dass die Kernmarke ihre Turnaround-Ziele erreicht hat und wieder in die Gewinnzone zurückgekehrt ist.

Eine gestiegene Nachfrage hat ebenfalls dazu beigetragen. Das heißt, starke Ergebnisse bei Passagieren, Cargo und Technik festigten die Basis. Im Jahr 2026 liegt der Fokus auf Produktivität, Rentabilität und Strukturreformen im Konzern, nicht mehr nur Stabilisierung. Ich hoffe aber auch, der Fokus liegt auf all den Lufthanseaten, die dies möglich gemacht haben. Im positiven Sinn. Diskussionen um Personal sind fehl am Platz. Das ist einfach und zu kurz gedacht.

Denn nur mit einer motivierten Belegschaft wird der wirkliche „Turnaround“ geschafft. Das hört sich zwar trivial an, muss aber den oberen Führungskräften hin und wieder erklärt werden. Kostenkontrolle – und damit meine ich nicht die Mitarbeitenden, Flottenmodernisierung – die sich leider verzögert und entsprechender Premium Service, der sich noch beweisen muss, sollten sich positiv auswirken.

Bei der Lufthansa Technik in Frankfurt wird vorzeitig ein neuer Betriebsrat gewählt. Die Wahlen finden vom 15. – 17. Dezember 2025 statt. Hier ist es wichtig „Wählen gehen“! Vereinigung Luftfahrt und ver.di treten auf einer gemeinsamen Liste, unter der Listenführung von Anka Hätzeln, an.

Bitte geben Sie Ihre Stimme für die Liste 2 – ver.di /VL.

Weiterhin wichtig ist, der bei der Lufthansa Technik gekündigte und zurzeit zu verhandelnde Tarifvertrag Vergütungssysteme (TVVS). Laut Arbeitgeber ein „Zukunftstarifvertrag“. Wenn die Zukunft aber bringt, oben abzuschneiden, um unten zu finanzieren, dann ist das keine wirkliche Zukunft. Dass sich Arbeitsplätze und ihre Aufgaben im Lauf der Zeit verändert haben und eventuell anders bewertet werden, mag sich ergeben. Aber um attraktiv auf dem Markt zu sein, sollten höhere Einstiegsgehälter, schnellere Steigerungen mit einem zumindest weiterhin attraktiven oder besser noch höheren Endwert, erzielt werden. Bei der Lufthansa AG wurde der TVVS nicht gekündigt.

Zum Ende des Jahres bzw. Anfang 2026 stehen Vergütungstarifverhandlungen an. Hierzu wurden Forderungsinterviews geführt und Mitglieder konnten diese bis 27.11. 25 online kundtun.

Unser Ziel bleibt dabei unverändert: sichere Arbeitsplätze, verlässliche Perspektiven und eine Luftfahrt, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. All diese Dinge kommen nicht vom lieben Gott, sondern werden verhandelt! Mit dem Arbeitgeber. Um etwas zu verändern, Verbesserungen zu erreichen, den Druck zu vergrößern gehört ein entsprechender Organisationsgrad in der „Mannschaft“. Je mehr Kolleginnen und Kollegen organisiert sind, um so größer die Möglichkeit, das jeweilige Ziel zu erreichen.

Um Zusammenzufassen: in FRA bei LHT-Liste 2 ver.di / VL wählen gehen! Den Organisationsgrad steigern, gewerkschaftlich organisieren!

Ich danke allen Mitgliedern für ihr Engagement, ihre Rückmeldungen und ihre Unterstützung in diesem Jahr. Gemeinsam gehen wir in das Jahr 2026. Entschlossen, sachlich und mit klarer Haltung!

Ich wünsche Ihnen allen eine schöne Vorweihnachtszeit. Ein ruhiges, besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in ein gutes neues Jahr 2026.

Bleiben Sie, vor allen Dingen, gesund!

Herzliche Grüße

Anke Heß



50 Jahre Verein

Ansprache der VL-Vorsitzenden zur 50-Jahrfeier der
Vereinigung Luftfahrt in Groß-Gerau:

**Liebe Mitglieder, Freunde und Wegbegleiter
unserer Vereinigung Luftfahrt,**

**am 11. Juli 1975 hat die Gründungsversamm-
lung der Vereinigung Luftfahrt stattgefun-
den. Die VL feiert heute ihr 50-jähriges Jubi-
läum und das macht mich stolz. Eine Feier
als Anerkennung für das, was war und als
Aufbruch in das, was kommt.**

**Nachdem in der Vergütungsrunde 1974
– trotz Gegenwehr und über die Tarifkom-
missionsköpfe hinweg - der Lufthansa „Ein-
heitsmitarbeiter“ eingeführt wurde, versam-
melten sich im April 1975 zum ersten Mal
Arbeitnehmer, die einen Aktionsausschuss
zur Gründung einer Vereinigung wählten.
Dieser lud zur Gründungsversammlung im
Juli 1975 ein. Hier wird die Vereinigung Luft-
fahrt ins Leben gerufen.**

**Als vor 50 Jahren die VL gegründet wurde,
war die Welt eine andere. Die Luftfahrt war
in der Zeit des Aufbruchs. Neue Flugzeugty-
pen, wachsende Passagierzahlen, internati-
onale Vernetzung aber gleichzeitig Arbeits-
bedingungen, die mit diesem Fortschritt
nicht Schritt hielten. Diese waren hart und
oft auch ungerecht.**

**Gegründet wurde die VL aus der Überzeu-
gung heraus, dass eine Interessenvertre-
tung gebraucht wird, die unsere spezifi-
schen Berufe in der Luftfahrt versteht und
vertritt.**

**An dieser Stelle will ich auch erwähnen,
dass die VC nicht nur mit finanziellen Mit-
teln, sondern auch mit der tatkräftigen Hilfe
Ihrer Anwälte unterstützte.**

**1986 wurde mit der DAG ein Kooperations-
vertrag geschlossen.**

**2001, nachdem die DAG in ver.di aufging,
hat die VL einen Kooperationsvertrag mit
ver.di abgeschlossen. Über diesen werden
die tarifpolitischen Interessen unserer Mit-
glieder mit VL-Mandat in die Konzern- oder**

**die Geschäftsfeld Tarifkommissionen einge-
bracht.**

**Außerdem arbeiten wir seit 1994 mit dem
weltweit tätigen Berufsverband Aircraft En-
gineers International (AEI) zusammen.**

**Gesellschaftliche Veränderungen, techno-
logische Umbrüche, wirtschaftliche Krisen,
Pandemien haben wir gemeistert.**

**Aber ein Jubiläum ist nicht nur ein Blick
zurück, sondern auch ein Auftrag für die Zu-
kunft, die wir mitgestalten wollen.**

**Die kommenden Jahre bringen neue Heraus-
forderungen, denn die Welt dreht sich wei-
ter. Der demographische Wandel, Digitalisie-
rung, Globalisierung und Klimawandel sind
die großen Schlagworte. Neue wirtschaftli-
che Krisen und dadurch Kostendruck, neue
Arbeitsstrukturen und neue Arbeitszeitmo-
delle, wird es weiterhin geben.**

**Es gibt aber auch immer wieder Versuche,
unsere Mitbestimmungsrechte einzuschrän-
ken. Manchmal, kurioserweise, aus den ei-
genen Reihen - und das ist zermürbend.**

**Ein Jubiläum ist auch ein Grund Danke an
die Gründungsmitglieder zu sagen, die vor
50 Jahren den Mut hatten, diesen Weg zu
gehen. Auch ein Dank an alle, die in der VL,
den Tarifkommissionen und als Betriebsräte
Verantwortung übernommen haben. Die an
Verhandlungen und an Aktionen teilgenom-
men haben und schlussendlich an jedes
Mitglied, das durch seinen Beitrag unsere
Gemeinschaft stark macht.**

**Wir feiern heute und der Einsatz geht weiter.
Für faire Bedingungen, sichere Arbeitsplätze
und dem gebührenden Respekt vor unserer
sehr verantwortungsvollen Arbeit und den
Menschen, die diese ausführen.**

Anke Heß

Feierung Luftfahrt



Aufsichtsratswahl LHT

Frühjahr 2025



In deutschen Unternehmen mit Mitbestimmungspflicht (ab 500 Beschäftigten) müssen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat gewählt werden. Die rechtliche Grundlage bildet entweder das Drittelbeteiligungsgesetz (ab 500 MA) oder das Mitbestimmungsgesetz (ab 2.000 MA).

Der Aufsichtsrat ist paritätisch besetzt. Arbeitnehmer und Arbeitgeberseite haben die gleiche Anzahl, d.h. insgesamt 16 Mitglieder. Die Geschlechterquote muss beachtet werden: In börsennotierten Unternehmen sind mindestens 30 % Frauen im Aufsichtsrat vorgeschrieben.

Bei Lufthansa Technik fand im Frühjahr 2025 eine Delegiertenwahl statt. Das heißt, dass in allen Betrieben die Delegierten gewählt werden, die dann in einer Delegiertenversammlung in Seeheim den Aufsichtsrat wählen.

Die Delegiertenwahl ist eine indirekte Wahl des Aufsichtsrats.

Diese gilt für Unternehmen mit mehr als 8.000 Beschäftigten oder wenn die Belegschaft sich für dieses Verfahren entscheidet.

Die Belegschaft wählt zunächst Delegierte, die später die eigentlichen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wählen. Diese Wahl fand im April 2025 statt. Die Delegiertenwahl erfolgt ebenfalls geheim und nach festgelegten Regeln des Mitbestimmungsgesetzes.

Delegierte vertreten die Interessen der Belegschaft und stimmen in einer Delegiertenversammlung über die Kandidaten ab. Diese Versammlung fand am 13. und 14. Juni 2025 in Seeheim statt.

Bei den Aufsichtsratswahlen der Lufthansa Technik AG hat die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) die Mehrheit der Sitze gewonnen.

Die gewählten ver.di-Vertreter sind:

- Karin van Hall (Lufthansa Technik Hamburg),
- Mike Helbing (Lufthansa Technik Logistik Services),
- Andreas Gallinger (Lufthansa Technik Hamburg),
- Irene Hatzidimou (ver.di Hamburg) und
- Marvin Reschinsky (ver.di-Konzernbetreuer für die Lufthansa Group und stellvertretender Vorsitzender im neuen Aufsichtsrat).

Des weiteren von Arbeitgeberseite:

- Janine Peltier (Bündnis Technik),
- Mia Sophie Witzig (G-VB-Nord)
- Kai-Stefan Roepke (Leitender Angestellter).

Die Arbeitgeberseite ist mit:

- Grazia Vittadini als Vorsitzende,
- Caroline Drischel,
- Ellen Gärtner,
- August W. Henningsen,
- Astrid Neben,
- Kerstin Schulz,
- Till Streichert,
- Dr. Stephan Zilles

vertreten.

Allen Vertretern im Aufsichtsrat Einvernehmen und gutes Gelingen.

Birgit Heyer

BR Wahl LHT FRA - vorzeitig vom 15.-17.12.2025

Die Betriebsratswahl ist ein strukturierter Prozess, der alle vier Jahre - in der Regel zwischen März und Mai - stattfindet und sicherstellt, dass die Interessen der Arbeitnehmer im Unternehmen vertreten werden.



Christian Schwier@AdobeStocks

Anders bei der LHT in Frankfurt. Der Betriebsrat hat am 13. Oktober seinen Rücktritt und die damit verbundenen Neuwahlen beschlossen.

So recht erschließt sich mir der Rücktritt nicht, denn wenn ein Betriebsrat gewählt wird, wird das Gremium aus den gewählten Personen (Personenwahl) oder den Personen von verschiedenen Listen (Verhältnisswahl) zusammengesetzt. Wenn z.B. durch Betriebsübergänge Kolleginnen und Kollegen das Unternehmen wechseln, wird von den vorhandenen Listen der oder die Nächste aus der Liste nachgezogen. Das wäre, meines Wissens, auch hier möglich gewesen. Wenn dann aber Mehrheiten im Gremium beschließen zurück-zutreten, dann gibt es Neuwahlen – vorzeitig... ein Schelm, wer Schlechtes dabei denkt.

Ablauf der Betriebsratswahl im Normalfall

Der amtierende Betriebsrat bestellt zehn Wochen vor Ende seiner Amtszeit einen Wahlvorstand. (Das musste in dem Fall nun alles schneller gehen)

Der Wahlvorstand kündigt die Wahl offiziell an und veröffentlicht das Wahlausschreiben, das alle notwendigen Informationen enthält, einschließlich der Wählerliste. (Das Wahlausschreiben hängt mittlerweile aus)

Mitarbeitende können sich als Kandidaten aufstellen lassen. Die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen beträgt in der Regel zwei Wochen. (Dies ist ebenfalls abgeschlossen. Es gibt 2 Listen. Um die Listen aufzustellen wird auf gewerkschaftlichen Listen versucht, das Mitarbeiter - und Abteilungsspektrum abzudecken. Diese wurde dann noch in der Vertrauensleutesitzung abgestimmt. Andere Listen werden nach anderem Gusto erstellt.)

Falls sich nun manche Kolleginnen und Kollegen fragen, was sie unterschrieben haben, dann kann

es zum einen die Zustimmung zum Kandidaten sein, zum anderen, die Zustimmung, die Liste zu stützen da hier eine entsprechende Anzahl Stützunterschriften gefordert werden, um die Liste beim Wahlvorstand einzureichen.

Die Wahl findet geheim statt.

Es gibt zwei Hauptwahlverfahren: die Verhältnisswahl und die Persönlichkeitswahl. Bei der Verhältnisswahl werden die Sitze im Betriebsrat proportional zu den abgegebenen Stimmen nach d'Hondt – Verfahren verteilt, während bei der Persönlichkeitswahl die Wähler mehrere Kandidaten wählen können. (Da hier 2 Listen antreten, wird es eine Verhältnisswahl)

Nach der Wahl werden die Stimmen ausgezählt und das Ergebnis verkündet. Um gültig zu sein, muss die Wahl innerhalb der gesetzlichen Fristen durchgeführt werden.

Die Liste 2 bei dieser Betriebsratswahl ist die ver.di / VL Liste. Listenführerin ist Anka Hätzel. Bitte geben Sie dieser Liste Ihre Stimme!

Wenn Sie keine Briefwahl beantragt haben, gehen Sie bitte zur Wahl in die Wahllokale:

Kantine 2:

MO	15.12.25 von 11.00-13.45 Uhr
DI	16.12.25 von 8.30-10.30 Uhr
MI	17.12.25 von 11.00-13.45 Uhr

Halle 12 Aufenthaltsraum:

MO	15.12.25 von 14.15-15.15 Uhr
----	------------------------------

Triebwerkswerkstatt Aufenthaltsraum:

DI	16.12.25 von 15.45-16.15 Uhr
----	------------------------------

Geb.: 401 Rutschenwerkstatt Aufenthaltsraum R.0.1630:

DI	16.12.25 von 11.30-14.30 Uhr
----	------------------------------

Anke Heß

Wichtige Änderungen 2026

Mindestlohn steigt

- Ab dem 1. Januar 2026 wird der gesetzliche Mindestlohn auf 13,90 Euro pro Stunde angehoben. Für 2027 ist eine weitere Erhöhung auf 14,60 Euro pro Stunde geplant.
- Damit verbessert sich die Bezahlung vieler Beschäftigter — insbesondere in Minijobs, Teilzeit oder schlecht bezahlten Branchen.

Geringfügige Beschäftigung (Minijob) & Ausbildung — neue Grenzen und Vergütungen

- Die Minijob-Grenze steigt 2026, sodass Minijobber künftig bis zu 603 Euro pro Monat verdienen dürfen, ohne den Minijob-Status zu verlieren.
- Für Auszubildende werden Mindestvergütungen angehoben. Beispielsweise erhalten Azubis im 1. Ausbildungsjahr 2026 mindestens 724 Euro pro Monat.
- Das kann die finanzielle Situation von jungen Menschen und Nebenjobber:innen verbessern — gleichzeitig sollten Arbeitgeber ihre Lohnmodelle prüfen.

Pendler: Höhere Entfernungspauschale & Steuerliche Änderungen

- Die Pendlerpauschale (Entfernungspauschale) wird zum 1. Januar 2026 auf 0,38 Euro pro Kilometer ab dem ersten Kilometer erhöht. Bisher galt dieser Satz erst ab dem 21. Kilometer.
- Das kann für viele Berufspendler steuerliche Vorteile bringen, insbesondere wenn sie regelmäßig weite Strecken zur Arbeit zurücklegen.
- Außerdem steigen Grundfreibetrag und Kinderfreibetrag steuerlich — was insbesondere Familien und Alleinverdiener entlasten könnte.

Sozialversicherung, Renten & Krankenversicherung: Neue Beitragsbemessungsgrenzen

- Für 2026 sind neue Werte für Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung geplant — z. B. für Kranken- und Rentenversicherung.

- Diese Änderung betrifft vor allem gutverdienende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer — die Beitragspflicht könnte sich verändern.

Transparenz & Gleichbehandlung: Entgelttransparenz kommt

- Deutschland wird voraussichtlich 2026 die Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht umsetzen. Das betrifft das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG).
- Ziel: Transparenz bei Gehältern — Beschäftigte können Auskunft über ihr eigenes Gehalt und interne Durchschnittsgehälter einfordern. Das kann helfen, Lohndiskriminierung zu vermeiden und gerechtere Löhne zu fördern.
- Gerade größere Unternehmen müssen sich darauf einstellen, künftig regelmäßig über Gehaltsstrukturen und Gleichstellung berichten zu müssen.

Warum diese Änderungen wichtig sind

- Mehr Geld fürs gleiche Geld: Die Mindestloohnerhöhung verbessert die Bezahlung vieler. Besonders für Minijobs oder Teilzeit ein wichtiger Schritt — kann das Einkommen spürbar erhöhen.
- Pendler & Familien profitieren: Durch höhere Pendlerpauschale und Steuerentlastungen (z. B. bei Kindern) bleibt netto mehr übrig — das kann gerade in Regionen mit langen Wegen oder bei Familien helfen.
- Sozialversicherung & Altersvorsorge: Neue Beitragsbemessungsgrenzen betreffen Versicherungs- und Rentenbeiträge — das kann bei höheren Einkommen relevant werden.
- Mehr Gleichheit und Transparenz: Durch Entgelttransparenz kann Lohndiskriminierung erschwert werden — insbesondere zwischen Geschlechtern oder unterschiedlichen Mitarbeitergruppen.

Eckhard Lieb

3D Druck im Technical Fleet Management der LHA

Der Bereich L/TS hat am Standort Frankfurt einen 3D-Drucker angeschafft und ein Expertenteam aus Mitarbeitenden des L/T zusammengestellt. Ziel ist es, die Technologie des 3D-Drucks stärker in den Arbeitsalltag zu integrieren und den Kolleginnen und Kollegen praxisnah näherzubringen. Obwohl die Technologie bereits seit Jahren verfügbar ist, wird sie bislang nicht flächendeckend genutzt.

Gerade im Bereich der Flugzeugwartung ergeben sich vielfältige Einsatzmöglichkeiten – nicht nur für Flugzeugteile, sondern auch für Betriebsmittel. So können Ideen entwickelt und Prototypen gefertigt werden, die den Arbeitsalltag erleichtern. In Zusammenarbeit mit professionellen Partnern wie dem AM Center der Lufthansa Technik können sogar zugelassene Flugzeugbauteile hergestellt und eingesetzt werden.

Ein aktuelles Beispiel ist der Water-Filter-Manifold-Clip für den A350 (Abb. 1): Bei einem Bruch musste bislang das Next Higher Assy (NHA) getauscht werden – ein kostenintensiver und zeitaufwendiger Vorgang. Durch die additive Fertigung konnte der Clip als eigenständiges, zugelassenes Ersatzteil produziert werden. Die Idee kam aus dem L/TC, die Umsetzung erfolgte gemeinsam mit dem AM Center der Lufthansa Technik – mit Erfolg: Der Clip ist bereits im Einsatz und fliegt.

Auch konkrete Anwendungsbeispiele aus dem operativen Bereich zeigen den Nutzen:

1. Für die NDT-Prüfung wurde ein defektes Haltewerkzeug neu konstruiert und in seiner Handhabung verbessert; das fertige CAD-Modell liegt zentral vor und kann bei Bedarf on demand gefertigt werden (Abb. 2).

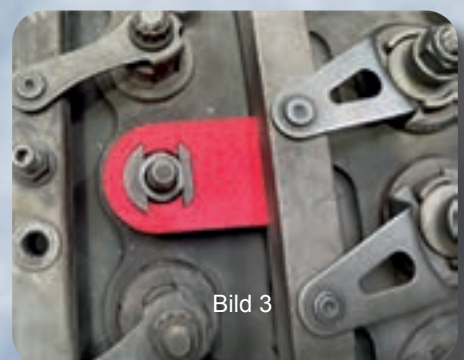
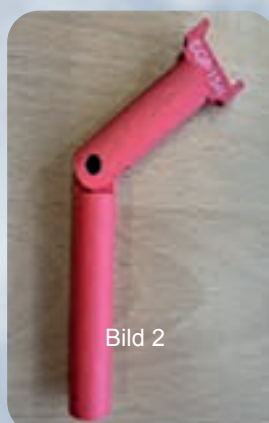
2. In einem AOG-Ereignis fehlte ein spezielles Gegenhalte-Tool für den Tausch eines Engine Washers; durch Vermessung und zwei kurzen Iterationen stand noch am selben Tag ein funktionsfähiges Hilfsmittel bereit – die Arbeit wurde abgeschlossen und das Flugzeug früher als geplant freigegeben (Abb. 3).
3. Für das Digitize “R”-Projekt wurde ein passgenauer Kamerahalter entwickelt, der eine präzise Positionierung der genutzten Kamera zur Aufnahme der Flugzeugreifen ermöglicht. Die Konstruktion wurde iterativ angepasst und erfolgreich in der Praxis getestet.

Diese Beispiele verdeutlichen, wie der 3D-Druck bei L/TS gezielt eingesetzt wird, um technische Herausforderungen pragmatisch zu lösen – schnell, kosteneffizient und mit direktem Nutzen für den Betrieb.

Lust auf mehr? In der Bartsse in Frankfurt, Geb 337 gibt es eine Vitrine mit einer kleinen Ausstellung von 3D-gedruckten Bauteilen.

Kommt gerne vorbei, schaut euch die Teile bei einem Kaffee an – Ansprechpartner zu den jeweiligen Exponaten sind ebenfalls vermerkt. Bei weiterem Interesse könnt ihr euch jederzeit an das Team von L/TS wenden.

Jens Friedrich



Fume - Events

Aircraft Engineers International (AEI) und Vereinigung Luftfahrt e.V. (VL) möchten die Flugzeugingenieure / -techniker auf die Gesundheitsrisiken aufmerksam machen, die mit „Fume Event“-Fehlerbehebungs-Wartungsaufgaben verbunden sind!

AEI / VL möchte das Bewusstsein dafür schärfen, dass giftige Substanzen wie Hydrauliköl, Motoröl, Treibstoff, Enteisungsmittel oder Ozon als Rauch in die Klimaanlage des Flugzeugs gelangen können. Diese Dämpfe oder Rauch der Motoren oder des Hilfstriebwerks (APU) können über die Klimaanlage auf verschiedenen Wegen in die Kabine oder das Cockpit gelangen.

Dämpfe sind geruchsintensive, gasförmige Verbindungen, die nicht sichtbar sind.

1. Rauch / Smoke. Das Produkt aus brennenden Materialien, die durch das Vorhandensein kleiner Partikel sichtbar werden. Rauch kann jedoch aufgrund von Feuchtigkeit, Temperatur, Luftstrom, Belüftung und Kabinen- oder Cockpitbeleuchtung weniger sichtbar sein.
2. Sowohl Dämpfe / Fume als auch Rauch / Smokes können von einem „Geruch / Fume“ begleitet werden.

Dämpfe oder Rauch, die in das Flugzeug eindringen, können ein ernsthaftes Gesundheitsrisiko für die Besatzung, die Flugzeugingenieure/-techniker und die Passagiere darstellen. Diese Vorfälle, die als „Fume Events“ bezeichnet werden, können akute und langfristige gesundheitliche Auswirkungen haben, die im Text näher erläutert werden. Die beschriebenen Wartungsverfahren zur Fehlerbehebung dieser „Fume Events“ können ein erhebliches Gesundheitsrisiko für die Flugzeugingenieure / -techniker darstellen.

Wenn sich ein Luftfahrtunternehmen für den Kauf eines Flugzeugs entschieden hat, wird das Flugzeug mit einem Wartungsprogramm ausgeliefert. Abhängig von der Gerichtsbarkeit, unter der das Flugzeug betrieben wird, muss das Wartungsprogramm immer von denjenigen durchgeführt werden, die das Flugzeug warten, um die Lufttüchtigkeit des Flugzeugs sicherzustellen.

AEI und VL haben sich stets dafür eingesetzt, dass Flugzeugingenieure / -techniker die Aufgaben im Aircraft Maintenance Manual (AMM) des jeweiligen Flugzeugherstellers strikt befolgen müssen. Der Grund ist einfach: Das Arbeiten nach dem AMM ist

weltweit gesetzlich vorgeschrieben und erhöht dadurch die Flugsicherheit.

Die AEI und die VL möchten sich mit den folgenden gesundheitsschädlichen Wartungsverfahren befassen, die im AMM beschrieben sind und für verschiedene Flugzeugtypen gelten. Diese Verfahren zur Fehlerbehebung wurden von Flugzeugherstellern eingeführt, um Beschwerden über Rauch zu lösen.

AEI und VL werfen die Frage auf, wie der Flugzeugingenieur / -techniker feststellen kann, ob die Ereignisse von Dämpfen und/oder Rauch nach der beschriebenen Wartung nicht mehr vorhanden sind.

Die Antwort ist einfach, aber auch alarmierend:

Es ist Aufgabe des Flugzeugingenieurs / -technikers, die Quelle der Verunreinigungen zu identifizieren und zu korrigieren. Meistens beschreibt das AMM-Verfahren, bei denen nach Öllecks und offensichtlichen Verunreinigungen gesucht werden muss. Letztendlich muss der Flugzeugingenieur / -techniker, jedoch sicherstellen, dass nach der durchgeführten Wartung, die z. B. einen Triebwerks- und/oder APU-Betrieb umfasst, das Rauch- oder Rauchereignis behoben wurde. Aufgrund der Tatsache, dass es noch keine Messgeräte gibt, die in Flugzeugen installiert sind oder als adäquates Wartungswerkzeug zur Erkennung von Rauch und/oder Rauch zur Verfügung stehen, muss der Flugzeugingenieur / -techniker seine Nase benutzen, um jeglichen Rauch- und/oder Rauchgeruch zu erkennen!

Es hängt von den Gesetzen des Landes ab, in dem der Flugzeugingenieur arbeitet, ob die „Nase“ als biologischer Sensor zur Erkennung von gesundheitsschädlichen Dämpfen oder Rauch verwendet werden darf. In den Niederlanden zum Beispiel hat das niederländische Gesundheitsministerium klar erklärt, dass die Verwendung der Nase als biologischer Sensor in allen Arbeitssituationen aufgrund von Gesundheitsrisiken nicht erlaubt ist!

Bewusstsein

AEI und VL möchten das Bewusstsein seiner Mitglieder für diese gesundheitsschädlichen / schädlichen Erhaltungsverfahren schärfen und hat ihnen geraten, spezielle Gesichtsmasken zu verwenden, die eine Vielzahl von giftigen Substanzen und Verbindungen filtern können. Dazu gehören auch einige andere Wartungsmaßnahmen, wie z. B. das Prüfen (Schnüffeln), ob sich Kraftstoff im Motorölbehälter befindet, ohne dass ein Messgerät zur Verfügung steht.

Mögliche Gesundheitsrisiken, die durch Rauch- und/oder Rauchereignisse verursacht werden können

1. Akute Symptome: Kopfschmerzen, Schwindel, Atemwegsprobleme, Übelkeit sowie Augen- und Rachenreizungen.
2. Chronische Wirkungen: Nervenschäden, kognitive Beeinträchtigungen, Müdigkeit, Lungenerkrankungen.
3. Piloten, Kabinenpersonal und Wartungspersonal haben über Symptome im Zusammenhang mit der noch nicht weltweit anerkannten Berufskrankheit „Aerotoxisches Syndrom“ berichtet, von der angenommen wird, dass sie durch längere Exposition gegenüber kontaminierter Kabinenluft verursacht wird.

Ein laufender Motor, eine APU oder ein gerade abgestellter Motor, können eine Vielzahl von schädlichen Substanzen erzeugen, unter anderem in Form von ultrafeinen Partikeln. Aufgrund der Tatsache, dass die hohe Temperatur eine Pyrolyse verursacht, werden neue giftige Substanzen gebildet. Alle giftigen Substanzen (siehe Erklärung am Artikelende) können in die Flugzeugkabine und das Cockpit gelangen und stellen ein Gesundheitsrisiko für die Anwesenden dar.

Wir als Vereinigung Luftfahrt möchten gemeinsam mit der AEI unsere Mitglieder für dieses Thema sensibilisieren. In der Zwischenzeit setzt sich die AEI bei der FAA, EASA, ITF und ICAO für das Gesundheits-/Schadstoffproblem der Verwendung der Nase als biologischer Sensor bei der Flugzeugwartung ein.

Birgit Heyer

Substanz	Quelle	Gesundheitsrisiken
Trikresylphosphat (TCP)	Motoröl (synthetische Schmierstoffe, z. B. Mobil Jet Oil II)	Neurotoxisch kann Gedächtnisprobleme, Nervenschäden und Atemprobleme verursachen.
Organophosphate	Motoröl und Hydraulikflüssigkeiten	Potenziell krebserregend, Störung des Nervensystems, Muskelschwäche.
PAX (Phenyl-alpha-Naphthylamin)	Schmierstoff-Additiv	Kann Atemwegs- und Hautreizungen verursachen.
Hydraulikflüssigkeit (z. B. Skydrol) (TBP)	Leckagen im Hydrauliksystem	Einatmen: Lungenreizung, Schwindel; Hautkontakt: Verätzungen.
Kohlenmonoxid (CO)	Unvollständige Verbrennung in Motoren oder APU	Reduziert den Sauerstofftransport im Blut und verursacht Kopfschmerzen, Schwindel und Ohnmacht.
Stickstoff (N ₂)	Wird in Reifen, Kraftstoffsystemen verwendet	Erstickungsgefahr in engen Räumen, verdrängt Sauerstoff.
Sauerstoff (O ₂)	Wird in Sauerstoffsystemen an Bord verwendet	Erhöhte Brandgefahr bei Undichtigkeit.
Kohlendioxid (CO ₂)	Atmung der Passagiere, chemische Reaktionen	In hohen Konzentrationen: Kopfschmerzen, Schwindel, Atemnot.
Ozon (O ₃)	Tritt in großen Höhen in die Klimaanlage ein	Lungen- und Augenreizungen, Müdigkeit.

Wir suchen Dich!



Bist Du frisch lizenzierter CAT B1 oder B2?

Wir suchen interessierte CAT B1 und B2, die die Vereinigung Luftfahrt e.V. auf der Aerospace Maintenance Competition am 20.-23. April 2026 in Orlando, Florida (USA) repräsentieren.

Voraussetzung: Mitglied in der Vereinigung Luftfahrt und sich die nächsten Jahre gewerkschaftlich in der Vereinigung Luftfahrt und ggf. ver.di zu engagieren

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

Was ist der AMC?

Aerospace Maintenance Competition ist ein jährlicher praxisorientierter Wettbewerb, organisiert vom Aerospace Maintenance Council, der die Fähigkeiten der Techniker sichtbar macht, präsentiert von Snap-On. Der Wettbewerb findet im Rahmen der MRO Americas, der größten Messe für Wartung, Reparatur und Überholung (MRO) weltweit, statt und bringt rund 90 Teams zusammen, die ihre Fähigkeiten in praxisnahen Wartungsaufgaben unter Beweis stellen

Es handelt sich um einen Wettkampf über 4 Tage. Ein Team besteht aus 1 Koordinator und 5 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 Veranstaltungen zu informieren, an denen es teilnehmen würde. Die Teammitglieder haben bei einigen Veranstaltungen sehr gut abgeschnitten, bei anderen nicht so gut. Aber 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 Orlando, Florida, USA, 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, jung oder alt, männlich oder weiblich. Nicht einfach jemand mit technischem Wissen. Es ist eine Mischung aus Fachkompetenz, Teamgeist und mentaler Stärke. 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? Wie geht es weiter?

Bei Interesse - erstgemeinte Bewerbungen bitte per Mail bis zum 30.01.2026 an:

vereinigung_luftfahrt@t-online.de

Birgit Heyer

VL Sponsoring AMC Contest

Vereinigung Luftfahrt sponsert das Team der Aircraft Engineers International.

Lobbyarbeit für den Beruf des Flugzeugmechanikers- / Technikers und Ingenieur ist wichtig. Daher hatte die Vereinigung Luftfahrt letztes Jahr schon dazu aufgerufen, dass sich interessierte lizenzierte Flugzeugmechaniker / -techniker melden und für die Vereinigung Luftfahrt am Internationaler Wettbewerb des Aerospace Maintenance Concils (AMC) teilnehmen.

Einmal im Jahr findet dieses Event statt. Interessenvertretung, Ausbildungsbetriebe und Flugzeugwartungsgesellschaften senden Ihre Teams und auch Ihre Headhunter um die besten der besten zu sehen.

Die Aircraft Engineers International (AEI) sendet jedes Jahr ein Team.

Dieses Jahr hat die Vereinigung Luftfahrt, das Sponsoring der T-Shirts unterstützt.

Die Competition fand im Rahmen der MRO Americas in Atlanta, Georgia, USA statt. Das AEI Team bestand aus Vertretern der AEI Mitglieder SITE-MA (Portugal), SFF (Sweden), AMEA (New Ze-

aland), NVLT (Netherlands) und AMFA (USA). Chris Burleight and Ola Blomqvist haben das Team geleitet und die Organisation übernommen. Unter anderem wurden Treffen mit AMC Mitgliedern und Managern organisiert.

Bei den Wettbewerben müssen fünfköpfige Teams ihre Fähigkeiten und Kenntnisse als Wartungsmechaniker/-techniker in der Luftfahrt unter Beweis stellen.

Das AEI Team hat den ersten Platz in der Kategorie „General Aviation“ gewonnen.

Wir gratulieren den Teilnehmern zu Ihrem Erfolg!!

Insgesamt hat das Team in den VL T-Shirts 2 der 27 Veranstaltungen gewonnen und dies bei fast 90 teilnehmenden Teams. Es war ein großartiges Ergebnis.

Solltet Ihr Lust bekommen haben, die Vereinigung Luftfahrt bei den nächsten Competitions zu vertreten, meldet Euch bitte unter unserer E-Mail-Adresse.

Birgit Heyer



Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht am volkswirtschaftlichen Vermögen beteiligt?

Jeden Tag tragen Millionen Beschäftigte in Deutschland mit ihrer Arbeit dazu bei, dass unser Land wirtschaftlich stark bleibt. Doch wenn es um die Frage geht, wem der erwirtschaftete Wohlstand tatsächlich gehört, zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht. Ein Großteil des Vermögens konzentriert sich weiterhin auf wenige Haushalte, während viele Mitarbeitenden kaum Rücklagen bilden können. Für viele Kolleginnen und Kollegen ist Vermögensaufbau allein aus dem Lohn kaum möglich – trotz harter Arbeit, hoher Leistungsbereitschaft und wachsender Produktivität.

Warum ist das so?

Die Ursachen sind bekannt: steigende Mieten, hohe Lebenshaltungskosten und Löhne, die mit der Inflation nicht Schritt halten. Dazu kommt, dass viele Beschäftigte keinen Zugang zu kapitalbildenden Möglichkeiten haben – sei es, weil das Einkommen nicht reicht oder weil die bestehenden Förderinstrumente kompliziert und bürokratisch sind. Während große Vermögen oft durch Erbschaften weitergegeben werden, müssen Mitarbeitende ihr Vermögen mühsam selbst aufbauen. Das führt zu einer strukturellen Benachteiligung, die sich über Generationen fortsetzt.

Was wir als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen

Wenn Beschäftigte stärker am volkswirtschaftlichen Vermögen beteiligt sein sollen, müssen

Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Vermögensaufbau für alle ermöglichen – nicht nur für diejenigen, die ohnehin schon viel besitzen. Dafür sind klare politische Entscheidungen und ein gesellschaftliches Umdenken notwendig.

1. Faire und stärkere Mitarbeiterbeteiligung

Arbeitgeber sollten Modelle anbieten, bei denen Beschäftigte unkompliziert und ohne hohe Eigenanteile am Unternehmenserfolg teilhaben können – zum Beispiel über Gewinnbeteiligungen oder Belegschaftsaktien. Steuerliche Vorteile für echte Arbeitnehmerbeteiligungen könnten diese Modelle attraktiv machen und breiter etablieren.

2. Vermögensbildung für kleine Einkommen stärken

Wir brauchen ein einfaches, staatlich gefördertes Vermögenskonto, das besonders Gering- und Mittelverdienende unterstützt. Kleine regelmäßige Einzahlungen sollten durch Zuschüsse ergänzt werden – damit auch diejenigen Vermögen aufbauen können, die bislang kaum finanzielle Luft haben.

3. Reallöhne erhöhen – Tarifbindung sichern

Ohne faire Löhne ist Vermögensbildung unmöglich. Deshalb müssen Tarifverträge gestärkt und die Tariffucht vieler Unternehmen gestoppt werden. Höhere Reallöhne schaffen den notwendigen Spielraum zum Sparen – und sichern zugleich Kaufkraft und soziale Stabilität.

4. Gerechte Steuer- und Erbschaftsregeln

Extrem große Vermögen entstehen häufig nicht durch Arbeit, sondern durch Erbschaften. Eine gerechtere steuerliche Gestaltung könnte helfen, Vermögen breiter zu streuen und gleichzeitig Mittel für öffentliche Investitionen und vermögensbildende Maßnahmen bereitzustellen.

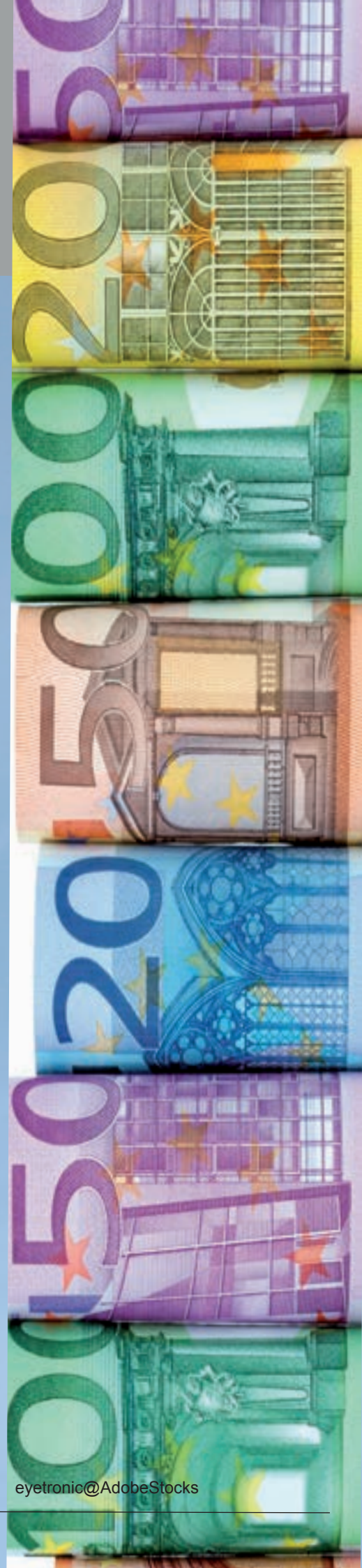
5. Finanzbildung ausbauen

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich bessere Orientierung beim Thema Sparen, Aktien und Altersvorsorge. Eine stärkere und unabhängige Finanzbildung – in Betrieben, Berufsschulen und Verbänden – könnte dabei helfen, Hemmschwellen abzubauen und langfristig Vermögen aufzubauen.

Unser Fazit

Beschäftigte leisten täglich Enormes – doch sie profitieren zu wenig vom wachsenden Wohlstand. Eine gerechtere Vermögensverteilung ist kein Luxus, sondern Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit, wirtschaftliche Stabilität und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Als Arbeitnehmerverband setzen wir uns daher dafür ein, dass Vermögensaufbau nicht das Privileg einiger weniger bleibt, sondern eine Chance für alle Kolleginnen und Kollegen wird.

Eckhard Lieb



AEI-Jahreskongress

Globale Herausforderungen und Weichenstellungen für die Zukunft der Luftfahrttechnik

Vom 28. Oktober bis 1. November 2024 fand der 52. Jahreskongress der Aircraft Engineers International (AEI) im MUA Conference Centre in Sydney statt. Delegierte aus über 20 Ländern diskutierten aktuelle Themen der Luftfahrttechnik, regulatorische Entwicklungen und die Zukunft der Berufslizenzen. Gastgeber war die australische ALAEA, unterstützt von internationalen Partnern.

Zentrale Themen des Kongresses

1. **Personalmangel und Qualifikationskrise**
Mehrere Delegiertenberichte, u. a. aus Frankreich, Spanien und Neuseeland, verdeutlichten die globale Herausforderung: ein akuter Mangel an qualifizierten Flugzeugtechnikern. Ursachen sind stagnierende Löhne, hohe Arbeitsbelastung und Abwanderung in andere Branchen. AEI fordert bessere Arbeitsbedingungen, gezielte Nachwuchsförderung und strengere Qualitätsstandards bei Wartung und Zertifizierung.
2. **Lizenzpolitik und neue Technologien**
Die AEI-Arbeitsgruppe „Technical Affairs Committee“ stellte die aktualisierte Policy 004 vor: AEI bekräftigt die Forderung nach „fully Type-rated“ Lizenzen gemäß

ICAO-Standards. Diskutiert wurden die EASA-Strategie für elektrische Flugzeuge (B1.E-Lizenz) und die FAA-Regelungen für Repairman-Zertifikate. Einigkeit bestand darin, dass Sicherheit nicht durch vereinfachte Lizenzmodelle gefährdet werden darf.

3. **Regulatorische Entwicklungen in Europa**
EASA-Änderungen an Part-66 und Part-147 sowie neue Anforderungen für On-the-Job-Training (OJT) standen im Fokus. AEI sieht hier Handlungsbedarf, um Betrug bei Schulungen zu verhindern und die Qualität der Ausbildung zu sichern.

Finanzen und Governance

Der Schatzmeisterbericht bestätigte eine stabile finanzielle Lage, trotz leicht rückläufiger Mitgliederzahlen. Der Kongress beschloss strengere Regeln für Kostenerstattungen und Banktransaktionen. Der Auditorenbericht wurde angenommen.

Wahlen und personelle Veränderungen

1. Neuer Generalsekretär: Chris Burleigh (ALAEA)
2. Sekretär Afrika/Europa/Mittlerer Osten: Fred Bruggeman (NVLT)
3. Weitere Positionen: Rob Swankhuizen (PR), Thomas Becker (Auditor)

Kongress 2024 in Sydney

Internationale Zusammenarbeit

AEI bekräftigte die Teilnahme am Aerospace Maintenance Competition (AMC) 2025 in Atlanta. Ziel ist die Stärkung des Berufsbildes und die Vernetzung mit globalen Partnern. Sponsoring und Nachwuchsförderung sollen intensiviert werden.

Ausblick

Die kommenden Kongresse finden 2025 in Lisbon und 2026 in Nashville statt. AEI will die Zeit nutzen, um die Themen Lizenzsicherheit, Qualitätsstandards und Attraktivität des Berufs weiter voranzutreiben.

Präsident Ola Blomqvist schloss mit dem Appell:

„Sicherheit beginnt bei gut ausgebildeten und fair behandelten Technikern – dafür kämpfen wir gemeinsam.“

Brigit Heyer



Potenzieller Standort Calgary

Lufthansa Technik

Lufthansa Technik und ein potenzieller Standort in Calgary: Bedeutung, Perspektiven und regionale Vorteile

Calgary, im Westen Kanadas gelegen, zählt zu den bedeutenden Wirtschafts- und Verkehrszentren des Landes. Der Calgary International Airport (YYC) gehört zu den verkehrsreichsten Flughäfen Kanadas und dient als Knotenpunkt für Passagier- und Frachtfluggesellschaften, die nationale und internationale Routen bedienen. In diesem Umfeld gewinnt die Region zunehmend an Bedeutung für luftfahrttechnische Dienstleistungen. Ein möglicher oder perspektivisch ausgebauter Standort von Lufthansa Technik in Calgary würde vor diesem Hintergrund strategische Vorteile bieten und die Präsenz des Unternehmens in Nordamerika weiter stärken.

Lufthansa Technik ist weltweit für umfangreiche Wartungs-, Reparatur- und Überholungsleistungen (MRO) bekannt. Das globale Netzwerk des Unternehmens basiert auf dem Prinzip, Kompetenzen regional zu bündeln und gleichzeitig die Nähe zu wichtigen Kunden zu gewährleisten. Ein Standort in Calgary würde sich nahtlos in diese Strategie einfügen, da der Westen Kanadas einen hohen Bedarf an MRO-Dienstleistungen für Passagier- und Frachtflugzeuge aufweist. Zahlreiche Airlines, darunter große nordamerikanische Carrier sowie regionale Gesellschaften, nutzen Calgary als Drehkreuz oder wichtige Zwischenstation. Dadurch entsteht ein kontinuierlicher Bedarf an Checks, Komponentenservices und technischer Unterstützung.

Für Lufthansa Technik könnte Calgary aus mehreren Gründen attraktiv sein. Erstens verfügt die Region über gut entwickelte Infrastruktur für die Luftfahrttechnik. Die Provinz Alberta hat in den vergangenen Jahren stark in Innovation, Engineering und technische Aus- und Weiterbildung investiert. Technologische Hochschulen, berufliche Ausbildungsprogramme und ein wachsender Pool an qualifizierten Fachkräften schaffen ein positives Umfeld für anspruchsvolle technische Dienstleistungen. Der Arbeitsmarkt ist

geprägt von Ingenieurwesen, Energie- und High-tech-Industrien, die Fachpersonal mit hoher technischer Kompetenz hervorbringen – ein wesentlicher Vorteil für ein Unternehmen wie Lufthansa Technik.

Zweitens macht die geografische Position Calgarys den Standort interessant. YYC liegt strategisch günstig für Transpazifikrouten, Nord-Süd-Verbindungen nach den USA sowie für innerkanadische Langstrecken. Wartungsereignisse lassen sich dadurch effizient in Flugpläne integrieren. Airlines profitieren von kürzeren Umlaufzeiten und geringerem logistischem Aufwand, wenn technischer Service in der Nähe ihrer Routen verfügbar ist. Zudem wächst der Luftverkehr im Westen Kanadas kontinuierlich, was langfristig zu einer steigenden Nachfrage nach technischen Dienstleistungen führt.

Drittens könnte ein Standort in Calgary zur Stärkung des nordamerikanischen Servicenetzwerks von Lufthansa Technik beitragen. Neben bestehenden Einrichtungen auf dem Kontinent würde Calgary einen westlichen Ankerpunkt darstellen, der die Verfügbarkeit von Komponentenservices, AOG-Unterstützung und technischen Spezialleistungen verbessert. Die Nähe zu wichtigen Kunden, darunter Frachtbetreiber und internationale Carrier, würde die Reaktionsfähigkeit erhöhen – ein entscheidender Faktor in einer Branche, in der Zeit und Zuverlässigkeit von höchster Bedeutung sind.

Insgesamt würde ein Lufthansa-Technik-Standort in Calgary zahlreiche Vorteile für Unternehmen, Kunden und Region vereinen. Er wäre Ausdruck einer langfristigen Strategie, globale Präsenz mit regionalen Stärken zu verbinden – und ein bedeutender Baustein im wachsenden Luftfahrttechnologie-Cluster Westkanadas.

Jens Friedrich

Standort in Portugal

Lufthansa Technik

Lufthansa Technik und der Standort Portugal: Chancen, Entwicklung und strategische Bedeutung

Mit ihrem internationalen Netzwerk verfolgt LHT das Ziel, Kapazitäten flexibel zu verteilen, regionale Märkte besser zu erschließen und Spezialkompetenzen gezielt aufzubauen. Vor diesem Hintergrund kommt dem Standort Portugal eine zunehmende strategische Bedeutung zu. Portugal hat sich in den vergangenen Jahren zu einem attraktiven Umfeld für luftfahrttechnische Dienstleistungen entwickelt – unter anderem aufgrund qualifizierter Fachkräfte, wachsender Luftverkehrsnachfrage auf der Iberischen Halbinsel und einer wirtschaftsfreundlichen Standortpolitik.

Der portugiesische Luftfahrtsektor verfügt über eine lange Tradition. Die nationale Airline TAP Air Portugal sowie verschiedene Wartungs- und Ingenieurunternehmen haben dazu beigetragen, ein solides technisches Ökosystem zu etablieren. Für ein global agierendes Unternehmen wie Lufthansa Technik bietet dies wichtige Vorteile: Bereits vorhandenes technisches Know-how, etablierte Ausbildungsprogramme und eine junge, mehrsprachige Belegschaft verringern den Aufwand, internationale Standards zu implementieren und neue Teams aufzubauen.

Zudem profitiert die Branche von portugiesischen Universitäten und Fachhochschulen, die über starke Ingenieur- und Luftfahrtstudiengänge verfügen.

Ein Standort in Portugal ermöglicht Lufthansa Technik außerdem, das eigene Netzwerk strategisch enger mit dem südwesteuropäischen Raum zu verbinden.

Die geografische Lage zwischen Mitteleuropa, dem Atlantik und Nordafrika macht das Land zu einem attraktiven Knotenpunkt für Wartungs- und Modifikati-

onsdienstleistungen. Airlines, die auf der Iberischen Halbinsel, auf Atlantikrouten oder in Richtung afrikanischer Märkte operieren, können Wartungsereignisse effizienter planen, wenn sich MRO-Kapazitäten näher an ihren Operationsschwerpunkten befinden. Dadurch werden Standzeiten verringert, Umläufe optimiert und Kosten reduziert – ein zentrales Argument für Airlines bei der Auswahl ihrer technischen Partner.

Neben den operativen Vorteilen spielt auch der wirtschaftliche Aspekt eine Rolle. Portugal positioniert sich seit Jahren als technologieorientierter Investitionsstandort und bietet attraktive Rahmenbedingungen für Unternehmen der Luftfahrtindustrie.

Dazu gehören staatliche Förderprogramme, Investitionen in Industrieparks, die Modernisierung von Flughäfen sowie Initiativen zur Fachkräfteentwicklung. Für Lufthansa Technik bedeutet dies, dass der Standort nicht nur aktueller Nachfrage gerecht werden kann, sondern sich langfristig weiterentwickeln lässt.

Insgesamt steht der Lufthansa-Technik-Standort in Portugal exemplarisch für die Internationalisierung der Luftfahrtwartung. Moderne MRO-Dienstleistungen sind heute darauf ausgelegt, flexibel, vernetzt und kundennah zu agieren. Portugal bietet dafür ein attraktives Umfeld – mit qualifizierten Talenten, wachsender regionaler Nachfrage und günstiger Lage.

Für Lufthansa Technik eröffnet dies vielfältige Chancen: von der Erweiterung des eigenen Leistungsspektrums über die Stärkung der globalen Präsenz bis hin zur nachhaltigen Entwicklung neuer Kompetenzzentren innerhalb des Unternehmensnetzwerks.

Jens Friedrich

