



MAGAZIN

Ausgabe 01/2026 Frankfurt

- **Vorwort**
- **VL, mit Verantwortung und Perspektive**
- **Solidarität und Pluralismus**
- **Wirtschaft für wen?**
- **Personalsituation Lufthansa**
- **Betriebsratswahl Lufthansa Frankfurt**
Vorstellung von Kandidatinnen und Kandidaten
- **Hoher Krankenstand in Deutschland**

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,

100 Jahre Lufthansa, 31 Jahre Lufthansa Technik und 50 Jahre Vereinigung Luftfahrt – drei Jubiläen, die uns begleiten und die zeigen, dass wir Teil einer großen gemeinsamen Geschichte sind.

Ein Jahrhundert Lufthansa steht für Innovation, Mut und die Fähigkeit, sich immer wieder neu zu erfinden. Doch bei allem technologischen Fortschritt und allen strategischen Entscheidungen war und ist eines immer entscheidend: die Menschen. Ohne das Engagement, die Erfahrung und die Kompetenz der Beschäftigten wäre diese Erfolgsgeschichte nicht möglich gewesen. Wir sind es, die täglich Verantwortung tragen – für Sicherheit, Qualität und Verlässlichkeit. Die Krisen der Luftfahrtindustrie der letzten 30 Jahre wurden mit der Loyalität der Kolleginnen und Kollegen und unserer Gewerkschaft gemeistert: eine Stärke die die Vorstände und Kapitaleigner nicht verspielen dürfen.

Im Jahr 2025 verzeichnet die Lufthansa Group das umsatzstärkste Jahr ihrer Unternehmensgeschichte. Fast 40 Milliarden Euro Umsatz und zwei Milliarden Euro operativer Gewinn. Die Kernmarke Lufthansa Airlines erzielte Fortschritte beim Turnaround-Programm. Dieses hat weiterhin höchste Priorität.

Aber auch 2026 ist wieder ein Jahr des Wandels. Neue Flugzeuge, neue Kabinenprodukte, weitere Digitalisierung und veränderte Streckennetze prägen den Konzern. Der Iran Krieg und die damit verbundenen wirtschaftlichen Unsicherheiten prägen gerade die Welt. Gleichzeitig wurden Tarifverträge neu verhandelt. Transformation gehört zur Luftfahrt, sie ist Teil unserer DNA. Aber Veränderung muss fair

gestaltet werden. Wirtschaftlicher Erfolg und sichere Arbeitsplätze dürfen kein Widerspruch sein.

Trotz all der Widrigkeiten wurde ein umfangreiches Ergebnis erzielt. Vergütungserhöhung, 8 Jahre Ausgliederungsschutz für die Stationsbeschäftigten in FRA und MUC und Aufwertung von Tätigkeiten im L/T Bereich in Form von Zulagen sind ein Teil. Das Ergebnis für die einzelnen Unternehmen bzw. Geschäftsfelder ist auf unserer Homepage nachzulesen. Die Mitglieder sind nun gefragt, dieses Ergebnis anzunehmen.

Wir wissen: Sichere Arbeitsplätze in Deutschland sind kein Selbstläufer. Internationaler Wettbewerb, Kostendruck und Standortvergleiche gehören zur Realität. Deshalb braucht es Investitionen in Qualifizierung, klare tarifliche Rahmenbedingungen und eine starke Mitbestimmung. Der TVVS wird neu gestaltet, der Tarifvertrag ist gekündigt und es gab 4 Verhandlungsrunden. In der letzten wurde ein Ergebnis erzielt, welches den Mitgliedern zur Entscheidung vorliegt. Dabei geht es nicht nur um Zahlen, sondern um Perspektiven, um Planbarkeit und um die Frage, wie wir morgen arbeiten wollen und wie die Kolleginnen und Kollegen zu ihren Unternehmen stehen.

Seit 50 Jahren setzt sich die Vereinigung Luftfahrt für die Interessen der Beschäftigten ein – in Zeiten des Wachstums ebenso wie in Zeiten der Unsicherheit. Gemeinsam mit ver.di stehen wir für Tarifschutz, Beschäftigungssicherung und eine verantwortungsvolle Gestaltung von Veränderungsprozessen. Mitbestimmung ist kein

Hindernis, sondern ein Stabilitätsfaktor. Sie sorgt dafür, dass Entscheidungen nicht einseitig getroffen werden und dass die Erfahrung der Beschäftigten in Zukunftsfragen einbezogen wird.

Vom 13.04.2026 bis 28.04.2026 finden die Betriebsratswahlen in Frankfurt statt. Ich bitte Sie ausdrücklich: Nutzen Sie Ihr Wahlrecht. Mit Ihrer Stimme stärken Sie Mitbestimmung, Standortperspektiven und sichere Arbeitsplätze. Die Vereinigung Luftfahrt tritt mit der Listennummer 6 an. In unserem Magazin stellen sich unsere Kandidaten vor. Auch den Wahlkalender, wann und wo in der Wahlzeit das Wahlbüro geöffnet ist, finden Sie auf Seite 14. Wenn Sie nicht persönlich vor Ort sein können, fordern Sie bitte rechtzeitig Ihre Briefwahlunterlagen an.

100 Jahre Lufthansa, 31 Jahre Lufthansa Technik und 50 Jahre Vereinigung Luftfahrt zeigen: Unsere Geschichte ist stark, weil die Menschen stark sind, die sie gestalten. Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass das auch in Zukunft so bleibt.

Beste Grüße

Anke Heß

Liste 6, Vereinigung Luftfahrt wählen!



Vereinigung Berufsverband mit Verant

Die Luftfahrt befindet sich in einer Phase tiefgreifender Veränderungen. Technologischer Fortschritt, steigender Wettbewerbsdruck, regulatorische Anforderungen und gesellschaftliche Erwartungen prägen die Entwicklung der Branche. Für die Beschäftigten bedeutet das: steigende Anforderungen, zunehmende Komplexität und wachsende Verantwortung.

In diesem Umfeld kommt der Vereinigung Luftfahrt e.V. (VL) eine besondere Rolle zu. Sie ist kein Industrieverband und keine klassische Gewerkschaft, sondern ein Berufsverband, der die fachlichen und beruflichen Interessen von Beschäftigten in der zivilen Luftfahrt bündelt – insbesondere im technischen und flugbetrieblichen Bereich, unter anderem bei der Deutsche Lufthansa AG und der Lufthansa Technik AG.

Fachkompetenz als Fundament

Die Stärke eines Berufsverbandes liegt in seiner Nähe zur Praxis. Die Mitglieder der VL tragen täglich Verantwortung für Sicherheit, Technik und Qualität. Dieses Know-how ist nicht austauschbar – es ist das Rückgrat des Luftverkehrssystems.

Die VL bündelt diese Kompetenz, macht sie sichtbar und bringt sie strukturiert in betriebliche und tarifliche Prozesse ein.

Partnerschaft mit ver.di

In der Zusammenarbeit mit ver.di verbindet die VL luftfahrtspezifische Fachnähe mit gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft.

Diese Arbeitsteilung stärkt die Arbeitnehmerseite:

Fachliche Expertise trifft auf tarifpolitische Kompetenz.

So entstehen tragfähige Lösungen, die sowohl den betrieblichen Realitäten als auch den arbeitsrechtlichen Anforderungen gerecht werden.

Plattform für Beteiligung und Stärke

Die VL versteht sich darüber hinaus als Plattform. Sie schafft Raum für Austausch, Mitwirkung und gemeinsame Positionierung.

Gerade in einer Transformationsbranche entscheidet nicht allein Technologie über die Zukunft, sondern auch die Einbindung der Beschäftigten.

Beteiligung schafft Akzeptanz. Beteiligung schafft Qualität. Beteiligung schafft Stärke.

Die Vereinigung Luftfahrt bietet diesen Rahmen – fachlich fundiert, kollegial organisiert und zukunftsorientiert ausgerichtet und international verknüpft, denn Luftfahrt Bedingungen werden global Definiert.

Ein aktiver Berufsverband ist Plattform, Netzwerk und Identifikationsraum zugleich.

Luftfahrt e.V.

Antwortung und Perspektive

Thesenpapier

Die Rolle der Vereinigung Luftfahrt e.V. in einer Branche im Wandel

These 1: Die Luftfahrt braucht starke Berufsverbände.

Komplexität und Sicherheitsanforderungen erfordern spezialisierte Fachvertretungen mit Praxisnähe.

These 2: Fachkompetenz ist ein strategischer Faktor.

Qualifizierte Beschäftigte sichern Qualität, Sicherheit und Wettbewerbsfähigkeit.

These 3: Kooperation schafft Durchsetzungskraft.

Die Partnerschaft mit ver.di verbindet branchenspezifisches Know-how mit tarifpolitischer Stärke.

These 4: Transformation gelingt nur mit Beteiligung.

Digitalisierung, Automatisierung und neue Technologien müssen gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet werden.

These 5: Weiterbildung ist Zukunftssicherung.

Strukturell verankerte Qualifizierung ist Voraussetzung für Beschäftigungsstabilität.

These 6: Sicherheit und Qualität sind nicht verhandelbar.

Wirtschaftlicher Druck darf nicht zu Abstrichen bei professionellen Standards führen.

These 7: Gemeinschaft erzeugt Stärke.

Ein aktiver Berufsverband ist Plattform, Netzwerk und Identifikationsraum zugleich.

Die Vereinigung Luftfahrt e.V. steht für fachliche Kompetenz, Mitbestimmung und gemeinschaftliche Stärke. Als Berufsverband und Kooperationspartner von ver.di leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Stabilität und Weiterentwicklung der zivilen Luftfahrt.

In einer Branche im Umbruch ist sie nicht nur Vertreterin von Interessen – sondern Mitgestalterin der Zukunft.

OV Hamburg

Warum Solidarität, Pluralismus, ver.di und starke Kooperationspartner bei Betriebsratswahlen entscheidend sind

Als organisierte Arbeitnehmer wissen wir: Nichts von dem, was wir heute an Rechten, Löhnen und Arbeitsbedingungen haben, wurde uns geschenkt. Alles wurde erkämpft – durch Zusammenhalt, durch Organisation und durch den Mut, füreinander einzustehen. Betriebsratswahlen sind genau der Moment, in dem sich entscheidet, ob wir diese Kraft bündeln oder verspielen. Ob wir geschlossen auftreten – oder ob Spaltung unsere gemeinsame Stimme schwächt. Für uns ist klar: Einheit ist kein Schlagwort, sie ist unsere stärkste Waffe.

Ein Betriebsrat lebt vom Rückhalt der Belegschaft. Nur wenn wir als Kolleginnen und Kollegen zusammenstehen, kann er selbstbewusst auftreten, Konflikte bestehen und unsere Interessen durchsetzen. Persönliche Eitelkeiten, konkurrierende Listen oder Machtkämpfe mögen demokratisch wirken, sie kosten uns am Ende aber das Wertvollste: unsere Durchsetzungskraft. Und jedes Mal, wenn wir uns intern schwächen, freut sich nur einer – der Arbeitgeber.

Doch Einheit heißt nicht, dass alle gleich denken müssen. Unsere Arbeitswelt ist vielfältig, und genau diese Vielfalt macht uns stark. Unterschiedliche Erfahrungen, Meinungen und Blickwinkel gehören dazu. Pluralismus ist kein Risiko, sondern eine Chance – wenn wir ihn solidarisch leben. Entscheidend ist, dass wir uns trotz aller Unterschiede auf das besinnen, was uns verbindet: faire Arbeit, Respekt und Sicherheit für alle.

Unsere Gewerkschaft ver.di ist dabei das feste Fundament. Sie sichert und entwickelt unsere Tarifverträge und sorgt dafür, dass aus Forderungen verbindliche Rechte werden. Tarifverträge bedeuten konkrete Verbesserungen: mehr Lohn, bessere Arbeitszeiten, Schutz und Verlässlichkeit. Ohne eine starke Gewerkschaft wären wir vereinzelt, austauschbar und erpressbar. Erst mit ver.di im Rücken bekommt Mitbestimmung Gewicht – im Betrieb und darüber hinaus.

Diese Stärke wächst durch Kooperation. Die Vereinigung Luftfahrt ist ein wichtiges Element dieser gelebten Pluralität. Sie bringt Fachwissen, klare Positionen und die Stimme einer Branche ein, die unter besonderem Druck steht. Gerade hier braucht es Menschen und Organisationen, die Haltung zeigen und sagen: Wir lassen uns nicht auseinanderdividieren. Die Vereinigung Luftfahrt steht klar für Solidarität und für den einfachen, aber kraftvollen Grundsatz: Schafft die Einheit.

Bei Betriebsratswahlen erleben wir immer wieder Versuche nach dem Muster „Teile und herrsche“. Gruppen werden gegeneinander ausgespielt, Zweifel gesät, Misstrauen geschürt. Das ist kein Zufall – es ist eine Strategie. Und sie funktioniert nur, wenn wir sie zulassen. Als organisierter Arbeitnehmer sagen wir: Nicht mit uns. Denn Spaltung macht uns leise, Einheit macht uns stark.

Der Weg nach vorn ist klar: Zusammenstehen, Unterschiede respektieren, aber gemeinsam handeln. Wenn engagierte Betriebsräte, ver.di und starke Kooperationspartner wie die Vereinigung Luftfahrt an einem Strang ziehen, entsteht eine Interessenvertretung, die kämpft, die standhält und die gewinnt. Für uns steht fest: Unsere Zukunft liegt nicht im Gegeneinander, sondern im Miteinander. Einheit, getragen von Solidarität und Vielfalt, ist der Schlüssel zu echter Mitbestimmung und zu einer fairen Arbeitswelt.

Mit solidarischen Grüßen und wählt in Eurem Interesse die Liste 6 der Vereinigung Luftfahrt

Jens Friedrich

Wirtschaft für wen?

Ein gewerkschaftlicher Blick auf die Politik von Merz und der CDU

Die wirtschaftspolitischen Vorstellungen von Friedrich Merz und der CDU werden gern als „vernünftig“ und „marktwirtschaftlich“ bezeichnet. Aus Sicht der Beschäftigten sind sie vor allem eines: ein Rückgriff auf neoliberale Konzepte, die soziale Ungleichheit vertiefen und Arbeitnehmerrechte schwächen.

Im Zentrum der CDU-Agenda stehen Steuersenkungen für Unternehmen und hohe Einkommen, Deregulierung und ein schlankerer Sozialstaat. Diese Politik folgt dem alten Versprechen, Wohlstand entstehe automatisch für alle, wenn man die Spitzen entlaste. Die Realität der vergangenen Jahrzehnte zeigt jedoch ein anderes Bild: Löhne hinken der Produktivität hinterher, Vermögen konzentrieren sich, während immer mehr Menschen trotz Arbeit kaum über die Runden kommen.

Besonders kritisch ist der arbeitsmarktpolitische Kurs. Tarifbindung, Mitbestimmung und Kündigungsschutz gelten in CDU-Kreisen häufig als Hemmnisse. Dabei sind sie Grundpfeiler einer stabilen Wirtschaft. Tarifverträge sorgen für faire Löhne und gleiche Wettbewerbsbedingungen, Mitbestimmung für langfristiges Denken statt kurzfristiger Renditejagd. Wer hier abbaut, erhöht den Druck auf Beschäftigte und verschärft soziale Unsicherheit.

Friedrich Merz spricht oft von „Leistungsgerechtigkeit“. Doch diese bleibt einseitig. Während Kapitaleinkommen und Managergehälter geschont werden sollen, kämpfen Pflegekräfte, Erzieherinnen oder Industriearbeiter mit Arbeitsverdichtung und Reallohnverlusten. Leistung wird dort anerkannt, wo Vermögen arbeitet – nicht dort, wo Menschen arbeiten.

Auch der Umgang mit dem Sozialstaat folgt dieser Logik. Soziale Sicherung wird als Belastung dargestellt, nicht als Voraussetzung für wirtschaftliche Stabilität und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wer Erwerbslose unter Generalverdacht stellt oder soziale Leistungen kürzen will, schwächt die Position aller Beschäftigten. Denn Angst vor dem sozialen Abstieg drückt Löhne und erhöht die Abhängigkeit.

Deutschland steht vor großen Herausforderungen: Transformation der Industrie, Fachkräftemangel, Investitionsstau. Diese Aufgaben lassen sich nicht mit neoliberalen Rezepten lösen. Notwendig sind öffentliche Investitionen, eine Stärkung der Tarifbindung, faire Steuern und eine Wirtschaftspolitik, die Arbeit und nicht Kapital ins Zentrum stellt.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist klar: Eine starke Wirtschaft braucht starke Arbeitnehmerrechte. Die Politik von Merz und der CDU geht daran vorbei – und riskiert damit sozialen Frieden und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit.

Mit solidarischen Grüßen an die VL Mitglieder in Frankfurt

Euer OVB Hamburg

Personalsituation im eine Bewertung aus Sicht gewerkschaft

Als gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmervertreter:innen in der Lufthansa Technik betrachten wir die Personalsituation im Lufthansa-Konzern mit besonderer Verantwortung. Unser Maßstab ist nicht allein die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens, sondern ebenso die nachhaltige Sicherung guter Arbeit, verlässlicher Perspektiven und echter Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten.

Wie wertschätzend ist der Lufthansa-Konzern gegenüber seinen Beschäftigten?

Der Lufthansa-Konzern bekennt sich offiziell zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur. In Leitbildern, Strategiepapieren und öffentlichen Statements wird die Belegschaft regelmäßig als „wichtigstes Kapital“ bezeichnet. Aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen zeigt sich jedoch ein deutliches Auseinanderfallen von Anspruch und Wirklichkeit.

Wertschätzung wird häufig kommuniziert, aber nicht konsequent gelebt:

- Strategische Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen auf Beschäftigte werden oft erst dann transparent, wenn sie faktisch kaum noch beeinflussbar sind.
- Arbeitsverdichtung, Personalmangel und steigender Leistungsdruck stehen im Widerspruch zu den propagierten Werten von Respekt und Fürsorge.
- Beschäftigtengruppen in Tochtergesellschaften oder ausgegliederten Bereichen erleben eine spürbare Abwertung gegenüber dem Kernkonzern.

Aus der Sicht der Vereinigung Luftfahrt bedeutet Wertschätzung nicht Prämien oder Imagekampagnen, sondern Planbarkeit, Beteiligung, Verlässlichkeit, sichere Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen.

Negative Veränderungen der Personalstrategie seit den Krisen der 90iger

Mit der unter Jürgen Weber geprägten Personal- und Konzernstrategie begann ein grundlegender Kulturwandel. Die damalige Ausrichtung auf Kostenführerschaft und Kapitalmarktfähigkeit hat den Konzern wirtschaftlich stabilisiert und war nur möglich, weil die ÖTV und DAG in legendären Tarifverhandlungen die Insolvenz mit erheblichen Beiträgen der Arbeitnehmer:innen abgewendet hatten. Gleichzeitig wurde ein erheblicher Personalabbau sozialverträglich und mit viel Wertschätzung vollzogen.

Wertschätzung für die Arbeitnehmer:innen war erlebbar und hat dazu geführt, dass in einem gemeinsamen Verständnis die Krise und folgende Krisen überwunden wurden und den Lufthansa Konzern zu dem gemacht haben, was er Heute ist.

Das sollten die Vorstände und Aufsichtsräte sich hinter die Ohren schreiben.

Aus Sicht der Vereinigung Luftfahrt zeigen sich insbesondere folgende negative Entwicklungen:

1. Verschiebung der Machtbalance
Entscheidungen werden zunehmend zentralisiert und finanzgetrieben getroffen. Die Mitbestimmung wird formell eingehalten, faktisch aber häufig auf die Rolle der Reaktion reduziert.
2. Zunahme von Ausgliederungen und Tariffragmentierung
Tätigkeiten werden aus dem Kerngeschäft verlagert, neue Gesellschaften mit schlechteren Arbeitsbedingungen geschaffen. Das untergräbt den Grundsatz „Gleiche Arbeit – gleiche Bedingungen“ und Loyalität der Arbeitnehmer:innen.
3. Erosion des Vertrauens
Wiederholte Restrukturierungen, Sparprogramme und Personalabbau – oft trotz guter wirtschaftlicher Entwicklung – haben das Vertrauen vieler Beschäftigter in die langfristige Zusage des Konzerns beschädigt.

4. Veränderung der Führungskultur
Führung wird stärker an Kennzahlen gemessen als an sozialer Kompetenz. Das wirkt sich direkt auf Motivation, Gesundheit und Bindung der Beschäftigten aus.

Welche Gegenstrategie sollten Arbeitnehmervertretungen verfolgen?

Als Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat, in Konzern-, Gesamt- und örtlichen Betriebsräten sehen wir als Vereinigung Luftfahrt unsere Aufgabe nicht in pauschaler Konfrontation, sondern in klarer, selbstbewusster Mitgestaltung.

1. Frühzeitige Einflussnahme im Aufsichtsrat

Arbeitnehmervertreter:innen müssen strategische Themen – insbesondere Personalstrategie, Ausgliederungen und Standortentscheidungen – frühzeitig auf die Agenda setzen und konsequent hinterfragen und mit den Arbeitnehmern:innen diskutieren, denn die kennen die Situation ihres Arbeitsplatzes und die Produkte.

2. Geschlossene Positionierung der Mitbestimmung

Konzernweite Vernetzung zwischen AR, KBR, GBR und örtlichen Betriebsräten ist entscheidend. Nur eine abgestimmte Linie verhindert das Ausspielen einzelner Bereiche gegeneinander. Unsere Gewerkschaft sollte eingebunden werden, auch als Bindeglied über den Gremien und Gesellschaften fungieren.

3. Klare Kriterien bei Ausgliederungsdiskussionen

- Absicherung der Arbeitsplätze und Bedingungen
- Verbindliche soziale Mindeststandards
- Tarifbindung und langfristige Beschäftigungssicherung
- Transparente Folgenabschätzung für die Belegschaft

4. Offensive Kommunikation gegenüber der Belegschaft

Arbeitnehmervertretungen müssen erklären, was verhandelt wird, wo Risiken liegen und wo Grenzen gezogen werden. Transparenz stärkt Rückhalt und Vertrauen.

5. Alternativen einfordern

Prozessverbesserungen, Qualifizierung, interne Umstrukturierungen oder Investitionen in Digitalisierung müssen ernsthaft geprüft werden – nicht nur formal, sondern mit dem Ziel die Strukturen zu erhalten.

Fazit:

Aus Sicht der Vereinigung Luftfahrt steht der Lufthansa-Konzern an einem Scheideweg. Die einseitige Fixierung auf Kosten, Flexibilität und Rendite hat die soziale Balance im Unternehmen geschwächt. Wertschätzung darf kein Kommunikationsinstrument sein, sondern muss sich in Entscheidungen, Strukturen und Führung widerspiegeln

Unsere Aufgabe als Arbeitnehmervertreter:innen ist es, diese Wertschätzung einzufordern – sachlich, geschlossen und mit dem klaren Ziel:

die Zukunft des Konzerns gemeinsam mit den Beschäftigten, nicht auf deren Kosten, zu gestalten.

Mit solidarischen Grüßen

Eurer OVB Hamburg

Betriebsratswahl Luf

13. - 28. April 2026

Jens Friedrich

unser Spitzenkandidat der Liste 6

Vereinigung Luftfahrt e.V.

Mein Name ist Jens Friedrich, seit 2005 bin ich am Flughafen Frankfurt beschäftigt.

Angefangen habe ich bei LEOS in Frankfurt, ab 01.07.2007 war ich in der Bremsenwerkstatt tätig, die ebenfalls für Fahrwerke & Rohrleitungen zuständig war.

Dieser Bereich wurde 2016 an den Osthafen verlagert. Leider wurde dieser Bereich zum 31.12.2022 geschlossen.

Per Interessensausgleich & Sozialplan wurde ich der Sitzwerkstatt zugewiesen.

Vom 01.01.2020 bis 30.05.2023 war ich freigestellter Betriebsrat bei der Lufthansa Technik AG in Frankfurt. Mitglied des Personalausschuss, davon zwei Jahre Vorsitzender, Berufsbildungsausschuss & Betriebsausschuss. Seit dem 01.06.2023 bin ich bei FRA L/TMC1 Referent für Infrastruktur.

Nach einer Wahlanfechtung bin ich seit Januar 2024 Betriebsrat bei Lufthansa Boden. Dort bin ich in den Ausschüssen Infrastruktur, Ideenmanagement und Arbeitszeit vertreten.

Deshalb: Liste 6 Vereinigung Luftfahrt wählen!

Herzlichst, Euer Jens Friedrich



Nikoletta Zaromitidou

- Seit 25 Jahren bei LH am Check-In
- Seit 8 Jahren CrossQuali am Ticketing
- Seit 20 Jahren Sicherheitsbeauftragte, SAT Team
- Seit über 10 Jahren Coach

Was bewegt mich?

Soziale und berufliche Ungerechtigkeit.

Was will ich bewegen?

Mehr Verständnis und Zusammenarbeit zwischen allen Bereichen, damit weniger Spannungen und ein gesundes Arbeitsklima entstehen.

Warum will ich als Betriebsrat kandidieren?

Ich möchte gerne „die Stimme“ meiner Kollegen*innen sein, und mich aktiv dafür einsetzen, dass ihre Sorgen ernst genommen werden.

Ist mir der Betriebsrat wichtig in der Firma?

Der Betriebsrat ist ein sehr wichtiges Instrument das die Interessen aller Mitarbeiter*innen vertritt.

Was verbindet mich mit der VL?

Die VL ist für mich eine Organisation, die die Interessen aller Kollegen*innen vertritt egal von welcher Abteilung.

Meine Hobbys sind Bücher, Musik, Natur, und Engagement in LGBTQIA+ Themen.

Ich freue mich auf Ihre Stimme für die Liste 6 der Vereinigung Luftfahrt.

Mit kollegialen Grüßen Nikoletta Zaromitidou



Lufthansa AG Frankfurt

Liste 6 wählen!

Maximilian Michaelis

Mein Name ist Maximilian Michaelis. Seit 2009 bin ich Teil der Lufthansa. Früh übernahm ich Verantwortung und engagierte mich von 2010 bis 2013 als ordentliches Mitglied in der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Von 2013 bis 2020 war ich als Spezialfacharbeiter für Flugzeugbremsen tätig. Erste Erfahrungen in der Interessenvertretung habe ich als Nachrücker im Betriebsrat der Lufthansa Technik gesammelt, außerdem war ich für sechs Monate ordentliches Mitglied.

Von 2020 bis 2023 arbeitete ich als Materialplaner für Notrutschen bei der Lufthansa Technik. Seit 2023 bin ich als Materialplaner Kabine im Bereich L/TC4 tätig.

Mich bewegt, dass wir unter fairen Bedingungen arbeiten, respektvoll miteinander umgehen und jede Stimme im Unternehmen zählt. Ich möchte Dinge nicht einfach hinnehmen, sondern aktiv mitgestalten, Probleme offen ansprechen und nachhaltige Verbesserungen erreichen. Genau deshalb kandidiere ich für den Betriebsrat: Ich möchte Verantwortung übernehmen und Veränderungen aktiv voranbringen.

Für mich ist der Betriebsrat ein unverzichtbares Gremium, das sicherstellt, dass die Interessen der Mitarbeitenden vertreten werden und Entscheidungen nicht einseitig getroffen werden. Mit der Vereinigung Luftfahrt verbinde ich Zusammenhalt, starke Interessenvertretung und die Chance, die Zukunft unserer Branche gemeinsam aktiv mitzugestalten.

Deshalb: Liste 6 Vereinigung Luftfahrt wählen!

Mit kollegialen Grüßen Maximilian Michaelis



Jörg Schneider

Mein Name ist Jörg Schneider.

Seit dem 01.06.2001 bin ich am Flughafen Frankfurt beschäftigt.

Zuvor war ich im Freilichtmuseum Hessenpark als Metallrestaurator tätig und engagierte mich dort ebenfalls als Betriebsrat.

Meine berufliche Laufbahn begann ich als Fluggerätemechaniker bei WB311 in Frankfurt.

Im Zeitraum vom 15.02.2024 bis zum 01.01.2025 war ich bei FRA T/MO723 eingesetzt.

Im Zuge eines Betriebsübergangs gehöre ich seitdem zur Einheit FRA L/TM-F23.

Als Nachrücker im Betriebsrat der Lufthansa Technik (LHT) kam ich regelmäßig zum Einsatz. Diese Tätigkeit hat mich begeistert und mir gezeigt, dass etwas zum Guten für die Belegschaft zu verändern ist.

Ich möchte deshalb diesmal wieder mit meiner Erfahrung in diesem Amt in den neuen Betriebsrat gewählt werden.

Ich freue mich auf Ihre Stimme für unsere Liste 6 der Vereinigung Luftfahrt e.V. bei dieser Wahl.

Mit besten Grüßen Jörg Schneider



Betriebsratswahl Luft

13. - 28. April 2026

Klaus Tank

Ich bin seit 25 Jahren Lufthanseat und in der Abteilung FRA L/TM-L26 beschäftigt.

Seit 18 Jahren arbeite ich in der Fremdkundenabfertigung als CAT B1 A320/A330/A340

Ich kandidiere das erste Mal für ein Betriebsratsmandat, ein neuer Lebensabschnitt.

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

Ich möchte eine ehrliche und transparente Tätigkeit im Betriebsrat erledigen und Ihnen die Dinge nicht schöner darstellen, als sie sind.

Ich bin sicher mit meiner Motivation dafür gute Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen leisten zu können.

Deshalb: Liste 6 Vereinigung Luftfahrt wählen!

Euer Klaus Tank



Layana Müller

Mich bewegt besonders der Umgang miteinander im Arbeitsalltag – vor allem, wie mit Kompetenz, aber auch mit Menschlichkeit umgegangen wird. Für mich ist es wichtig, dass beides seinen festen Platz hat und wir uns gegenseitig mit Respekt und Wertschätzung begegnen.

Ich wünsche mir kein Arbeiten in einer „Klassengesellschaft“, sondern ein faires und kollegiales Miteinander. Mir ist es wichtig, ansprechbar zu sein, zuzuhören und mich aktiv für die Anliegen meiner Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Themen wie Fairness und Gleichberechtigung stehen dabei für mich im Mittelpunkt.

Als Betriebsrat zu kandidieren ist für mich eine bewusste Entscheidung, weil mir diese Aufgabe Freude macht. Ich konnte bereits als Nachrückerin sowie zuvor in der JAV als Auszubildende erste wertvolle Erfahrungen sammeln. Diese möchte ich nun weiter ausbauen, um Probleme lösungsorientiert anzugehen und die Interessen jedes Einzelnen bestmöglich zu vertreten.

Der Betriebsrat ist aus meiner Sicht ein sehr wichtiger Bestandteil unseres Unternehmens – und noch wichtiger für uns als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er sorgt dafür, dass unsere Stimmen gehört werden und unsere Interessen geschützt bleiben.

Vielen Dank für euer Vertrauen und Eure Stimme für unsere Liste 6 der Vereinigung Luftfahrt.

Mit herzlichen Grüßen Layana Müller



Lufthansa AG Frankfurt

Liste 6 wählen!

Holger Heyer

Seit 1990 im Konzern als Mechaniker Halle 3 zu German Cargo, Halle 10, Halle 8, Halle 12 zu Condor Cargo Technik, Lufthansa Technik und LHA um die Frachter der LH-Cargo zu betreuen (MD 11, B 777).

Jetzt ist es an der Zeit, sich um die Belange der Belegschaft mit Engagement im Betriebsrat einzusetzen. Zu oft wird über uns entschieden, statt mit uns. Dabei ist klar: Die Technik der Lufthansa ist ein wertvoller Unternehmensteil – und dieser Wert entsteht durch die Menschen, die hier Tag für Tag ihre Arbeit leisten.

Diese Beschäftigten haben es verdient, dass wir offen und transparent mit Ihnen umgehen und genau in diesem Sinne will ich mein hoffentlich zu erreichendes Amt auch ausüben.

Wenn wir unsere Interessen nicht geschlossen vertreten – betrieblich wie gesellschaftlich – zahlen wir am Ende selbst die Rechnung.

Deshalb: Liste 6 Vereinigung Luftfahrt wählen!

Euer Holger Heyer



Klaus Kolling

Ich bewerbe mich für den Betriebsrat, weil mir ein faires, respektvolles und transparentes Miteinander im Unternehmen sehr wichtig ist. Da ich bereits seit vielen Jahren in unserer Firma tätig bin, kenne ich die Abläufe, die Kultur und vor allem die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden sehr gut. Diese Erfahrung möchte ich aktiv einbringen.

Mir ist es ein großes Anliegen, dass jede Kollegin und jeder Kollege die Möglichkeit hat, gehört zu werden. Viele Menschen haben individuelle Bedürfnisse – sei es in Bezug auf Arbeitszeitmodelle, Weiterentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder ein unterstützendes Arbeitsumfeld. Ich möchte mich dafür einsetzen, dass diese Bedürfnisse ernst genommen und – soweit möglich – erfüllt werden.

Als Betriebsratsmitglied möchte ich dazu beitragen, dass Entscheidungen nachvollziehbar kommuniziert werden, Probleme frühzeitig erkannt werden und wir gemeinsam Lösungen finden, die für alle tragfähig sind.

Durch meine langjährige Zugehörigkeit zum Unternehmen weiß ich, wie wertvoll ein starker und engagierter Betriebsrat ist. Mit meiner Erfahrung, meiner Kommunikationsstärke und meinem Einsatz für ein konstruktives Miteinander möchte ich Verantwortung übernehmen und mich für die Interessen aller Mitarbeitenden starkmachen.

Deshalb: Liste 6 Vereinigung Luftfahrt wählen!

Euer Klaus Kolling



Betriebsratswahl Lufthansa AG Frankfurt

13. - 28. April 2026 - Liste 6 wählen!

Uwe Thar

Ich habe im Dezember 1998 bei Lufthansa angefangen zu arbeiten. Damals bei FRA SV13 als Fachkraft für Fluggastabfertigung bis zu Mai 2001.

Anschließend habe ich eine Lehrschicht zum Fluggerätmechaniker absolviert und danach bei FRA WB4 gearbeitet bis zum Mai 2008.

Über Zwischenstationen als Event Coordinator, und Referent Schulungskoordination bin ich bis heute als Key Account Manager bei FRA LTQ31 tätig.

Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil ich gesehen habe, dass zu oft über uns entschieden wird, statt mit uns. Dabei ist klar: Die Mitbestimmung ist ein wichtiger Teil der Arbeitswelt. Der Betriebsrat hat Einfluss auf Entscheidungen im Unternehmen.

Gute Arbeit fällt nicht vom Himmel. Sie ist das Ergebnis von Mitbestimmung, von klaren Regeln und von Beschäftigten, die bereit sind, gemeinsam für ihre Interessen einzustehen. Genau deshalb müssen wir unsere Arbeitsbedingungen nicht nur verteidigen, sondern aktiv verbessern. Das betrifft Arbeitszeiten, Belastungen, Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Ich kandidiere, weil ich genau dafür stehen will: für Zusammenhalt, für klare Worte und für eine starke Interessenvertretung.

Deshalb: Liste 6 Vereinigung Luftfahrt wählen!

Herzlichst, Ihr Uwe Thar



Wahlkalender

Wahllokal	MO 13.04	DI 14.04	MI 15.04	DO 16.04	FR 17.04	SA 18.04	SO 19.04
Aufenthaltsraum Halle 7			07:00 - 23:15	07:00 - 23:15	07:00 - 23:15	07:00 - 23:15	07:00 - 23:15
BG2 EG							
Kantine 2 L/T							
LAC vor C0.1000	08:00 - 16:00	08:00 - 16:00	08:00 - 16:00				
Poolraum Raum 208.3010	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15
Wahllokal	MO 20.04	DI 21.04	MI 22.04	DO 23.04	FR 24.04	SA 25.04	SO 26.04
Aufenthaltsraum Halle 7	07:00 - 23:15						
BG2 EG	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15	06:00 - 22:15
Kantine 2 L/T	07:00 - 23:15	07:00 - 23:15	07:00 - 23:15	07:00 - 23:15	07:00 - 23:15	07:00 - 23:15	07:00 - 23:15
LAC vor C0.1000			08:00 - 16:00	08:00 - 16:00	08:00 - 16:00		
Poolraum Raum 208.3010							
Wahllokal	MO 27.04	DI 28.04					
BG3 Raum 1.122	09:00-15:00						
LAC Hangar Foxtrott		10:00-11:00					

Hoher Krankenstand in Deutschland:

Was hinter der Debatte steckt – und was Beschäftigte wirklich brauchen

Der Krankenstand in Deutschland steht erneut im Fokus der politischen Debatte. Beschäftigten wird dabei häufig indirekt vorgeworfen, sie würden sich zu oft krankmelden und damit Unternehmen und Sozialkassen belasten. Diese Darstellung greift zu kurz. Sie lenkt von den tatsächlichen Ursachen ab und droht, den Druck auf Beschäftigte weiter zu erhöhen, statt ihre Gesundheit nachhaltig zu schützen.

Hohe Fehlzeiten – aber ein unfairer Vergleich

Deutschland weist im internationalen Vergleich viele Krankheitstage aus. Doch diese Zahlen sind nur eingeschränkt vergleichbar.

Hierzulande werden krankheitsbedingte Ausfälle besonders vollständig erfasst – auch Reha-Zeiten oder Ausfälle wegen kranker Kinder zählen dazu. In vielen anderen Ländern tauchen solche Zeiten in der Statistik gar nicht auf. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist klar: *Hohe Zahlen bedeuten nicht automatisch Missbrauch oder mangelnde Arbeitsmoral, sondern oft schlicht eine transparente Erfassung und ein hohes Maß an sozialer Absicherung.*

Telefonische Krankschreibung: Ein Scheinargument

Immer wieder wird behauptet, die telefonische Krankschreibung habe den Krankenstand explodieren lassen. Die Fakten widersprechen dem deutlich. Ihr Anteil liegt bei deutlich unter zwei Prozent aller Krankmeldungen. Von einem relevanten Missbrauch kann keine Rede sein. Für Beschäftigte ist die Tele-Krankschreibung vor allem eine pragmatische Lösung: Sie verhindert unnötige Arztbesuche bei leichten Erkrankungen und schützt Kolleginnen und Kollegen vor Ansteckung. Die Debatte darüber wirkt daher eher wie ein politisches Ablenkungsmanöver. Lohnfortzahlung ist kein Luxus, sondern Gesundheitsschutz. Die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird zunehmend infrage gestellt. Dabei ist sie eine zentrale Errungenschaft des Sozialstaats. Wer bei Krankheit finanzielle Einbußen befürchten muss, geht eher krank zur Arbeit – mit allen bekannten Folgen: verschleppte Erkrankungen, längere Ausfälle und höhere Gesundheitsrisiken.

Gewerkschaften warnen daher ausdrücklich davor, die Lohnfortzahlung als vermeintlichen Fehlanreiz darzustellen. Gesundheit darf kein Kostenfaktor sein, den Beschäftigte mit ihrem Einkommen ausgleichen müssen.

Karenztage: Mehr Druck, nicht mehr Gesundheit

Der Vorschlag unbezahlter Karenztage mag auf dem Papier Kosten senken. In der Realität würde er vor allem den Druck auf Beschäftigte erhöhen. Besonders Menschen mit niedrigen Einkommen könnten es sich schlicht nicht leisten, krank zu Hause zu bleiben.

Teilkrankschreibung: Chance – aber nur mit klaren Schutzregeln

Die Teilkrankschreibung wird zunehmend als möglicher Lösungsansatz diskutiert. Grundsätzlich kann sie sinnvoll sein: Nicht jede Erkrankung bedeutet vollständige Arbeitsunfähigkeit, und ein schrittweiser Wiedereinstieg kann die Rückkehr in den Job erleichtern. Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist jedoch entscheidend, wie dieses Instrument ausgestaltet wird. Teilkrankschreibungen dürfen kein neues Einfallstor für Leistungsdruck werden.

Sie müssen freiwillig sein, ärztlich begleitet werden und klare Grenzen haben. Beschäftigte dürfen nicht das Gefühl bekommen, sich rechtfertigen zu müssen, wenn sie vollständig krankgeschrieben sind. Zentral ist außerdem die Frage der Machtverhältnisse im Betrieb. Wo Arbeitsdruck hoch ist oder Personal fehlt, besteht die Gefahr, dass „freiwillige“ Teilkrankschreibungen faktisch zur Erwartung werden. Ohne verbindliche Regeln, Mitbestimmung und Schutz vor Benachteiligung kann aus einem gut gemeinten Instrument schnell zusätzlicher Druck entstehen.

Fazit: Gesundheit braucht Schutz, nicht Misstrauen

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist klar: Der hohe Krankenstand ist kein individuelles Fehlverhalten, sondern ein Spiegel von Arbeitsbedingungen, Personalmangel und steigender Belastung. Wer ernsthaft etwas verändern will, muss an Prävention, Arbeitszeitgestaltung, Personalbemessung und Mitbestimmung ansetzen – nicht an Sanktionen.

Beschäftigte brauchen Vertrauen, Sicherheit und gute Arbeitsbedingungen. Denn nur gesunde Beschäftigte können dauerhaft gute Arbeit leisten.

Mit solidarischen Grüßen

Euer OVB Vorstand der VL in Hamburg

