



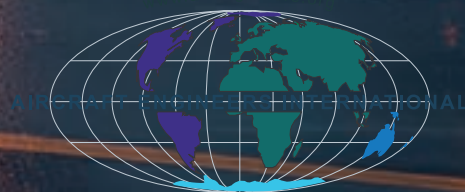
MAGAZIN

Ausgabe 2/2026

- **Vorwort**
- **Zwischenbericht 2026**
- **LHT Entwicklung 2019 - 2025**
- **Gedanken, die wir teilen möchten**
- **LHT 2025 Stabilität sichern**
- **Teilkrankschreibung
Kleiderkammer FRA, dritter Teil**
- **Entgeldtransparenz**
- **Ergebnisse BR Wahl LHT HAM, DLH FRA**

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

Olena@AdobeStocks



*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen
und liebe Kollegen,*

die Betriebsratswahlen bei LHT in Hamburg und bei DLH waren Ende April abgeschlossen. Die Konstituierung der verschiedenen Gremien zog sich bis in den Sommer. Wobei hier an manchen Stellen immer noch eine Konstituierung aussteht. Das schwächt die Mitbestimmung und ist nicht im Sinne und nicht zu Gunsten der Mitarbeitenden.

Die (europäische) Luftfahrt befindet sich im Wandel. Kaum eine andere Branche steht derzeit so deutlich zwischen wirtschaftlichem Druck, politischen Erwartungen, technologischem Fortschritt und der Frage, wie die Mobilität auch in der Zukunft sicher, wettbewerbsfähig und nachhaltig gestaltet werden kann. Airlines schließen sich zusammen, gehen Beteiligungen ein oder werden in größere Konzerngruppen integriert. Die Lufthansa Group ist exemplarisch für diese Entwicklung.

Was bedeutet denn mehr Größe für die Mitarbeitenden, die Arbeitsplätze, die Arbeitsbedingungen und die Mitbestimmung? Die Entwicklung der LH Group mit Swiss, Austrian, Brussels, Eurowings und weiteren Gesellschaften gehören zur Konzernstrategie. Die Beteiligung bzw. Integration von ITA Airways verfolgt weitere wirtschaftliche Ziele. Der nächste große Schritt könnte TAP Air Portugal sein.

Dabei sind dies nicht nur 2 weitere Airlines, sondern sie bringen starke Drehkreuze und Netzwerke mit. Was also für den Konzern sinnvoll sein kann, hat direkte Auswirkung auf die Beschäftigten. Zu den Chancen gehören, dass größere, wirtschaftlich stabile Konzerne Beschäftigung langfristig sichern können. Die Risiken dabei sind Kostendruck, der durch Effizienzsteigerung entsteht. Das heißt Doppelstrukturen entstehen und daraus wiederum Druck, Arbeitsplätze abzubauen, Tätigkeiten auszulagern und neue Standorte ins Leben zu rufen.

Außerdem können Beschäftigte verschiedener Gesellschaften zu unterschiedlichen Tarif- und Arbeitsbedingungen arbeiten. Es entsteht die Gefahr eines internen Wettbewerbs über Kosten und Arbeitsbedingungen. Es ist also wichtig, dass Effizienzgewinne nicht auf Kosten der Beschäftigten, sondern mit ihnen erreicht werden.

Betriebsräte und Gewerkschaften haben eine wichtige Rolle in dem System. Sie sind nicht Hinderung des Wachstums, sondern wichtig für die Ausgestaltung der Tarif- und Arbeitsstrukturen. Wir dürfen uns nicht gegeneinander ausspielen lassen – weder Standorte noch Berufsgruppen noch einzelne Konzerngesellschaften.

Entscheidend ist, dass mit den Zugewinnen zuverlässig „gute Arbeit“ verbunden bleibt. Letztendlich sind es nicht die Konzernstrukturen, die die Flugzeuge bewegen, Passagiere betreuen und den Betrieb am Laufen halten. Es sind die Beschäftigten in diesem Konzern. Menschen, deren berufliche Erfahrung, Kompetenz und Leidenschaft einen wesentlichen Teil der Leistungsfähigkeit in unserem „Geschäft“ ausmachen. Dazu gehören weiterhin attraktive Ausbildungswege und Perspektiven für den Nachwuchs.

Lufthansa arbeitet nicht nur an der strategischen Neuausrichtung, sondern reagiert auf die hohen Kerosinkosten, die geopolitischen Unsicherheiten und gestiegene operative Belastungen mit Kapazitätsanpassungen und Flottenmodernisierung und weiteren Senkungen der Verwaltungskosten. Das alles bekannte Programm „Turnaround“ steht für den wirtschaftlichen Veränderungsdruck. Dabei werden Strecken verändert, Flugzeuge ausgemustert, Prozesse neu organisiert. Das trifft nicht nur Bilanzen und Flugpläne, sondern auch Beschäftigte wie das fliegende Personal, das Bodenpersonal, die Technikerinnen und Techniker, die Administration.

Mit der im Juni beschlossenen neuen Luftfahrtstrategie hat die Bundesregierung einen wichtigen Rahmen gesetzt. Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und Sicherung des Luftfahrtstandortes Deutschland stehen im Vordergrund. Entscheidend wird es nun sein, dass aus den politischen Ankündigungen konkrete Verbesserungen resultieren. Die ressortübergreifende Luftfahrtstrategie berücksichtigt nun erstmals zivile sowie militärische Aspekte.

Lufthansa Technik hat da schon vorgegriffen. Nach einer langen Zeit der Betreuung von Regierungsflugzeugen hat Lufthansa Technik 2023 entschieden, unter der Marke Lufthansa Technik Defense, sich stärker in den Markt für Instandhaltung und Modifikation von Militärflugzeugen zu engagieren. Neuer Zugang im MRO-Portfolio der LHT ist seit Juli die Instandhaltung und Materialversorgung der neuen Schwerlasthubschrauber CH-47F Chinook der Bundeswehr.

Trotz aller Herausforderungen verfügt die deutsche Luftfahrt – mit Blick auf die Lufthansa Technik – über Potential. Sie kann international erfolgreich sein, wenn sie investiert, technologisch innovativ ist und global denkt. Das heißt Investitionen in Portugal und auf den Philippinen, die Weiterentwicklung von AeroSHARK, digitalen Wartungslösungen und neuen Kundenverträgen. Das alles ohne fremde Beteiligung/Investor!

Die entscheidende Frage ist, welche Rahmenbedingungen in Deutschland geschaffen werden, damit in Deutschland auch weiterhin Wertschöpfung, Innovation und qualifizierte Arbeitsplätze für qualifizierte Menschen eine Perspektive haben. Die Unternehmen müssen hier investieren und Wachsen können.

Immerhin wird schon an einer Stelle in die Zukunft investiert. Lufthansa Technik startet mit 287 neuen

Talenten an verschiedenen Standorten in die Ausbildung. Die technische Ausbildung der Lufthansa startet in FRA und BER mit 59 Auszubildenden und in MUC mit 38 Auszubildenden. Ich wünsche allen einen guten Start in diesen neuen Abschnitt ihres Lebens. Vor allen Dingen viele neue und gute Erfahrungen!

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre dieser Ausgabe.

Anke Heß



Lufthansa Zwischenbericht 2026

Gute Nachfrage – schwieriges Umfeld. Was jetzt wichtig ist.

Der Zwischenbericht der Lufthansa Group für das erste Halbjahr 2026 zeigt ein widersprüchliches Bild. Die Nachfrage nach Flugreisen bleibt hoch, viele Flüge sind gut ausgelastet und insbesondere das Langstreckengeschäft entwickelt sich stabil. Dennoch ist das Ergebnis deutlich schlechter als im Vorjahr. Aus der Bewertung des Vorstandes sind die Hauptgründe: gestiegenen Treibstoffkosten, geopolitische Unsicherheiten und weitere externe wie interne Belastungen. Deshalb hat der Vorstand seine Gewinnprognose für das Gesamtjahr gesenkt.

Für die Beschäftigten bedeutet das zunächst keine unmittelbaren Einschnitte. Das operative Geschäft läuft, die Nachfrage ist vorhanden und die Belegschaft leistet Tag für Tag einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg. Gleichzeitig ist jedoch zu erwarten, dass der wirtschaftliche Druck steigt, und das Management verstärkt auf Kosten und Produktivität schaut. Aktuell läuft das Personalabbauprogramm NewWays der Deutschen Lufthansa AG und zentralen Konzernbereichen, das bis zu 550 Vollzeitstellen abbauen soll. Es ist Teil des größeren Ziels, bis 2030 rund 4.000 Stellen – überwiegend in Verwaltung und Zentralfunktionen – abzubauen.

Gerade in einer solchen Situation kommt den Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und Betriebsräten eine besondere Verantwortung zu. Ihre Aufgabe ist es, die wirtschaftliche Entwicklung kritisch zu begleiten und darauf zu achten, dass notwendige Maßnahmen nicht einseitig zulasten der Beschäftigten gehen. Die Vereinigung Luftfahrt wird unsere Kolleg:innen dabei aktiv unterstützen.

Dazu gehört, den Vorstand zu einer transparenten Darstellung der wirtschaftlichen Lage und der geplanten Maßnahmen anzuhalten. Ebenso wichtig ist die Frage, welche Auswirkungen Einsparprogramme auf Arbeitsplätze, Arbeitsbelastung, Qualifizierung und die Sicherheit des Flugbetriebs haben. Kurzfristige Kostensenkungen dürfen nicht dazu führen, dass Personal überlastet wird oder die Zukunftsfähigkeit

des Unternehmens leidet. Die Zusammenarbeit der Mitbestimmungsgremien (Betriebsräte und Aufsichtsräte) sollte entsprechen koordiniert und mit der Belegschaft kommuniziert werden.

Besondere Aufmerksamkeit verdient z.B. auch die Integration der ITA Airways. Synergien können wirtschaftlich sinnvoll sein, sie dürfen aber nicht dazu führen, dass Mitbestimmungsrechte ausgehöhlt, Tarifstandards abgesenkt oder Standorte gegeneinander ausgespielt werden. Der Aufsichtsrat muss darauf achten, dass Veränderungen fair gestaltet werden und die Beschäftigten frühzeitig eingebunden werden.

Ein weiterer Schwerpunkt sollte auf den Investitionen in die Zukunft liegen. Moderne Flugzeuge, Digitalisierung, Weiterbildung und eine ausreichende Personalausstattung sind keine verzichtbaren Kosten, sondern Voraussetzungen für Wettbewerbsfähigkeit und einen sicheren Flugbetrieb. Gerade in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten entscheidet sich, ob ein Unternehmen nur kurzfristig spart oder langfristig erfolgreich bleibt.

Der Zwischenbericht macht deutlich: Die aktuellen Belastungen sind vor allem auf externe Faktoren wie geopolitische Krisen und hohe Treibstoffpreise zurückzuführen – nicht auf mangelnde Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Deshalb müssen Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Betriebsräten verhindern, dass die Belegschaft die Rechnung für externe Risiken bezahlen soll.

Die Aufgabe der Mitbestimmung ist gerade jetzt klar: wirtschaftliche Vernunft und die Interessen der Beschäftigten zusammenzubringen. Denn nachhaltiger Unternehmenserfolg entsteht nicht durch kurzfristige Einsparungen auf Kosten der Belegschaft, sondern durch eine starke, motivierte und qualifizierte Mannschaft, die auch in schwierigen Zeiten den Betrieb durch die Krise trägt. Diese Erkenntnis ist nicht neu, aber immer noch wahr.

Mit solidarischen Grüßen -

Euer Vorstand der Vereinigung Luftfahrt

Lufthansa Technik Entwicklung von Umsatz, EBIT und Personal (2019 - 2025)

Jahr	Umsatz(Mrd.)	EBIT(Mio.)	Mitarbeitende	PersonalDelta
2019	6,86	493	26.600	
2020	3,74	-383	22.900	-3.700
2021	4,01	210	20.569	-2.331
2022	5,55	498	22.000	1.431
2023	6,55	628	22.313	313
2024	7,44	584	22.313	0
2025	8,05	609	22.989	676

Entwicklung im Überblick

Die Geschäftsentwicklung der Lufthansa Technik zeigt eine deutliche Erholung nach den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Während der Umsatz von **6,86 Mrd. € (2019)** auf **3,74 Mrd. € (2020)** einbrach und das EBIT auf **-383 Mio. €** fiel, konnte das Unternehmen bereits ab 2021 wieder ein positives operatives Ergebnis erzielen.

Seit 2022 verzeichnet Lufthansa Technik ein kontinuierliches Wachstum. Der Umsatz stieg bis 2025 auf den Rekordwert von **8,05 Mrd. €**, während das EBIT mit **609 Mio. €** ebenfalls über dem Vorkrisenniveau liegt. Treiber dieser Entwicklung sind die weltweit gestiegene Nachfrage nach Wartungs-, Reparatur- und Überholungsleistungen (MRO) sowie eine hohe Auslastung der Werkstätten.

Parallel dazu wurde nach einem pandemiebedingten Personalabbau von rund **6.000 Mitarbeitenden** zwischen 2019 und 2021 wieder Personal aufgebaut. Bis Ende 2025 wurden rund **2.400 neue Mitarbeitende** eingestellt. Trotz dieses Wiederaufbaus liegt die Beschäftigtenzahl mit **22.989 Mitarbeitenden** weiterhin rund **3.600 Personen (ca. 14 %)** unter dem Vorkrisenniveau von 2019.

Die **Effizienz** gemessen als **Umsatz je Mitarbeitendem** liegt (gerundet) bei **0,26 Mio. € (2019)**, fällt auf **0,16 Mio. € (2020)** und steigt danach kontinuierlich bis auf **0,35 Mio. € (2025)**.

Kernaussage

Nach dem pandemiebedingten Einbruch 2020 steigt die **Effizienz** deutlich an und erreicht 2025 den höchsten Wert im Zeitraum, was auf höhere **Produktivität** bei weiterhin niedrigerer Beschäftigtenzahl als 2019 hindeutet.

Fazit: Lufthansa Technik hat ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nach der Pandemie erfolgreich wiederhergestellt. Das Unternehmen erzielt heute höhere Umsätze und Gewinne als vor der Krise, obwohl es mit einer deutlich kleineren Belegschaft arbeitet. Dies deutet auf eine gesteigerte Produktivität und eine hohe Nachfrage nach den angebotenen MRO-Dienstleistungen hin.

Mit solidarischen Grüßen -

Euer Vorstand der Vereinigung Luftfahrt

Gedanken, die wir teilen möchten



Nelos@AdobeStocks

Jeden Tag sorgen Tausende Beschäftigte in der Luftfahrt dafür, dass Flugzeuge sicher starten und landen können. Viele Menschen sehen nur das Flugzeug am Himmel. Wir sehen die Arbeit dahinter – die Verantwortung, die Präzision und den Einsatz, den es braucht, damit alles funktioniert.

Ich arbeite als Techniker bei Lufthansa Technik und engagiere mich in der Gewerkschaft beziehungsweise in der Vereinigung Luftfahrt. Warum? Weil ich davon überzeugt bin, dass gute Arbeit mehr braucht als einen Arbeitsvertrag. Gute Arbeit braucht Sicherheit, Respekt, Mitbestimmung und Menschen, die füreinander eintreten.

Wenn die Weltkrisen bei uns ankommen

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie eng unsere Branche mit den Entwicklungen in der Welt verbunden ist. Kriege, politische Konflikte, wirtschaftliche Unsicherheiten oder gestörte Lieferketten wirken sich oft unmittelbar auf unseren Arbeitsalltag aus.

Ersatzteile kommen verspätet an, Planungen müssen kurzfristig angepasst werden und der Druck auf die Beschäftigten steigt.

Doch unabhängig von den Herausforderungen bleibt unser Auftrag derselbe: Wir müssen sicherstellen, dass jedes Flugzeug den höchsten Sicherheitsstandards entspricht. Darauf verlassen sich jeden Tag Millionen von Passagieren weltweit.

Verantwortung trägt jede und jeder von uns

Wer eine Wartungshalle betritt, erlebt eine besondere Atmosphäre. Der Geruch von Öl und Metall, das Summen der Maschinen, konzentrierte Gespräche und präzise Handgriffe prägen unseren Alltag. Hinter jeder Prüfung, jeder Reparatur und jeder Freigabe stehen Menschen, die ihre Arbeit ernst nehmen.

Wir wissen, dass unsere Entscheidungen Verantwortung tragen. Am Ende sitzen Menschen in den Flugzeugen, an denen wir gearbeitet haben. Genau deshalb darf Sicherheit niemals verhandelbar sein.

Arbeitsschutz, Schutzkleidung, Schulungen und klare Prozesse sind keine lästigen Vorschriften. Sie schützen unsere Gesundheit und ermöglichen es uns, unsere Arbeit professionell und sicher auszuführen.

Sichere Arbeitsplätze sind keine Selbstverständlichkeit

Wenn wir über Sicherheit sprechen, dürfen wir nicht nur an den Arbeitsschutz denken. Sicherheit bedeutet auch, Perspektiven zu haben und keine ständige Angst um den eigenen Arbeitsplatz haben zu müssen.

Lufthansa Technik gilt als starker und zukunftsorientierter Arbeitgeber. Dennoch erleben wir alle, wie schnell sich Rahmenbedingungen ändern können.

Wirtschaftliche Krisen, Kostendruck und Umstrukturierungen sorgen vielerorts für Verunsicherung.

Besonders wenn wir auf Kolleginnen und Kollegen in anderen Bereichen des Lufthansa-Konzerns blicken, die von Stellenabbau oder unsicheren Zukunftsaussichten betroffen sind, wird deutlich: Gute und sichere Arbeitsplätze sind nicht selbstverständlich. Ebenso wenig wie faire Arbeitsbedingungen und eine gerechte Bezahlung.

Mitbestimmung macht den Unterschied

Gerade deshalb ist Mitbestimmung so wichtig. Die Beschäftigten kennen die Abläufe im Betrieb, erkennen Probleme frühzeitig und wissen oft am besten, welche Lösungen funktionieren können.

Eine starke Interessenvertretung sorgt dafür, dass die Erfahrungen und Anliegen der Beschäftigten gehört werden. Gewerkschaftliche Arbeit bedeutet für mich nicht Konfrontation um jeden Preis.

Sie bedeutet Verantwortung zu übernehmen, zuzuhören und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. Denn wirtschaftlicher Erfolg und gute Arbeitsbedingungen dürfen keine Gegensätze sein. Langfristig funktioniert das eine nicht ohne das andere.

Zusammenhalt gibt Stärke

In den Pausen sprechen wir oft über die Nachrichten des Tages. Über Kriege, politische Spannungen, stei-

gende Preise oder die wirtschaftliche Lage. Viele dieser Themen lösen Sorgen aus. Gleichzeitig erleben wir jeden Tag etwas, das Mut macht: Zusammenhalt.

Kolleginnen und Kollegen unterstützen sich gegenseitig, teilen Wissen und helfen, wenn es schwierig wird. Gerade in herausfordernden Zeiten zeigt sich, wie wichtig Solidarität im Arbeitsleben ist.

Gemeinsam die Zukunft gestalten

Wir können die Krisen dieser Welt nicht allein lösen. Aber wir können beeinflussen, wie wir miteinander umgehen und unter welchen Bedingungen wir arbeiten. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns für sichere Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen, Respekt und Mitbestimmung einsetzen. Nicht nur für uns selbst, sondern auch für die Kolleginnen und Kollegen, die nach uns kommen.

Ich bin stolz auf meinen Beruf und auf die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite. Und ich wünsche mir, dass die Werte, die unsere tägliche Arbeit tragen – Verantwortung, Solidarität und Sicherheit – auch in Zukunft die Grundlage unserer Branche bleiben.

Mit solidarischen Grüßen -

Eure Vereinigung Luftfahrt

Lufthansa Technik 2025:

Stabilität sichern und Risiken ernst nehmen - Bemerkungen zum Geschäftsjahr 2025

Lufthansa Technik entwickelte sich im Geschäftsjahr 2025 trotz weltwirtschaftlicher Unsicherheiten insgesamt positiv. Mit einem Umsatz von rund 8,05 Milliarden Euro und einem operativen Ergebnis von etwa 603 Millionen Euro gehört die Sparte weiterhin zu den stärksten Bereichen innerhalb der Lufthansa Group. Die weltweite Nachfrage nach Wartung, Reparatur und technischer Betreuung von Flugzeugen bleibt hoch, da viele Airlines ihre bestehenden Flotten länger nutzen müssen.

Gleichzeitig zeigen die aktuellen Entwicklungen aber auch deutlich, dass die kommenden Jahre für Unternehmen und Beschäftigte anspruchsvoller werden. Kriege, internationale Spannungen, steigende Kosten und Probleme in den Lieferketten wirken sich zunehmend auf die Luftfahrtindustrie aus. Gerade deshalb wird es wichtig sein, die wirtschaftliche Stabilität nicht nur über Wachstum, sondern auch über langfristige Investitionen in Beschäftigte und Standorte abzusichern.

Ein zentrales Risiko bleibt der Fachkräftemangel. Weltweit fehlen qualifizierte Fluggerätmechaniker, Ingenieure und Spezialisten für moderne Triebwerks- und Digitalisierungssysteme. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Beschäftigten kontinuierlich. Daraus ergibt sich die klare Forderung, Ausbildung und Qualifizierung deutlich stärker auszubauen. Notwendig sind:

- mehr Ausbildungsplätze,
- langfristige Übernahmen,
- bessere Weiterbildungsmöglichkeiten,
- sowie gezielte Investitionen in digitale Qualifikation.

Nur so kann verhindert werden, dass Personal-mangel langfristig zu höherer Arbeitsbelastung und wachsendem Druck auf die Belegschaft führt.

Ein weiteres Risiko liegt in den anhaltenden Lieferkettenproblemen. Fehlende Ersatzteile und verzögerte Materiallieferungen erschweren die Planung und erhöhen den Aufwand in der Instandhaltung. Um die Versorgungssicherheit zu verbessern, braucht es aus Sicht vieler Beschäftigter und Branchenvertreter:

- stärkere Lagerhaltung wichtiger Komponenten,

- stabilere europäische Lieferketten,
- und langfristige Partnerschaften mit Zulieferern.

Auch die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt spürbar. Systeme wie AVIATAR oder KI-gestützte Wartungsprozesse sollen Abläufe effizienter machen. Gleichzeitig entstehen Sorgen vor zusätzlichem Leistungsdruck oder Stellenabbau im indirekten Bereich. Deshalb wird gefordert, Digitalisierung nicht ausschließlich als Sparinstrument zu nutzen, sondern Beschäftigte frühzeitig einzubeziehen und Qualifizierung in den Mittelpunkt zu stellen.



Hinzu kommen die Belastungen durch die weltwirtschaftliche Lage. Inflation, steigende Lebenshaltungskosten und geopolitische Unsicherheiten treffen auch die Beschäftigten direkt. Viele Arbeitnehmer erwarten deshalb:

- verlässliche Tarifentwicklungen,
- sichere Arbeitsplätze,
- transparente Zukunftsstrategien,
- und Investitionen in deutsche Standorte.

Gerade in einer unsicheren Weltlage wird die soziale Stabilität innerhalb großer Industrieunternehmen zunehmend wichtig.

Lufthansa Technik besitzt weiterhin gute wirtschaftliche Perspektiven. Die wirtschaftlichen Ziele sollten realistisch und der Benchmark mit Agenturen fair sein. Agenturen, die den Herstellern gehören oder sie beteiligt sind, haben andere Produktionsbedingungen als die Lufthansa Technik AG.

Der globale Bedarf an Wartung und technischer Betreuung dürfte langfristig weiter steigen. Entscheidend wird jedoch sein, ob Wachstum und Modernisierung gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet werden. Dauerhafte Stabilität wird nur möglich sein, wenn wirtschaftlicher Erfolg, Fachkräftesicherung und soziale Verantwortung miteinander verbunden bleiben.

Mit solidarischen Grüßen

Eure Vereinigung Luftfahrt

Teilkrankschreibung:

welche Erfahrungen hat Europa gemacht hat

Wer wäre von der Teilkrankschreibung besonders betroffen?

Mit der geplanten Einführung der Teilkrankschreibung diskutiert Deutschland ein Modell, das in mehreren europäischen Ländern bereits seit Jahren praktiziert wird. Erfahrungen aus Schweden, Norwegen, Finnland und den Niederlanden zeigen, dass die Teilkrankschreibung weder alle Beschäftigten noch alle Krankheitsbilder gleichermaßen betrifft.

Die Grundidee ist einfach: Beschäftigte, die nicht vollständig gesund, aber auch nicht vollständig arbeitsunfähig sind, sollen ihre Arbeitszeit zeitweise reduzieren können. Statt einer vollständigen Krankschreibung wäre beispielsweise eine Arbeitsfähigkeit von 25, 50 oder 75 Prozent möglich. Ziel ist es, den Kontakt zum Arbeitsplatz zu erhalten und den Wiedereinstieg nach längeren Erkrankungen zu erleichtern.

Psychische Erkrankungen stehen im Vordergrund

Die Erfahrungen aus Skandinavien zeigen, dass Teilkrankschreibungen vor allem bei psychischen Erkrankungen eingesetzt werden. Dazu gehören insbesondere Depressionen, Angststörungen, Anpassungsstörungen sowie Erschöpfungs- und Burnout-Syndrome.

In Norwegen zählen psychische Erkrankungen zu den häufigsten Gründen für eine teilweise Krankschreibung. Viele Betroffene sind nicht vollständig arbeitsunfähig, benötigen aber eine deutliche Reduzierung von Arbeitszeit, Verantwortung oder Belastung. Eine begrenzte berufliche Tätigkeit kann dabei helfen, Tagesstruktur, soziale Kontakte und die Bindung zum Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten.

Eine weitere große Gruppe sind Menschen mit Rückenbeschwerden, Bandscheibenerkrankungen, chronischen Nacken- und Schulterschmerzen sowie anderen Erkrankungen des Bewegungsapparates. Gerade bei diesen Erkrankungen kann eine teilweise Arbeitsfähigkeit sinnvoll sein, wenn körperliche Belastungen reduziert oder Arbeitszeiten angepasst werden.

Deutlich seltener wird die Teilkrankschreibung bei akuten Erkrankungen wie Grippe, Magen-Darm-Infekten oder schweren Lungenentzündungen eingesetzt. Die europäischen Erfahrungen zeigen daher, dass sie vor allem bei länger andauernden oder chronischen Erkrankungen genutzt wird.

Teilkrankschreibung in Europa: Wer ist besonders betroffen? Häufig betroffene Krankheitsbilder

Krankheitsbild	Bedeutung in Ländern mit Teilkrankschreibung
Depressionen und Angststörungen	Sehr hoch
Erschöpfungs- und Burnout-Syndrome	Hoch
Rücken- und Bandscheibenerkrankungen	Hoch
Muskel- und Skeletterkrankungen	Hoch
Chronische Schmerzen	Mittel bis hoch

Verletzungen und Rehabilitationsphasen	Mittel
Akute Infekte (Grippe, Erkältungen)	Gering

Ebenso deutlich wie bei den Krankheitsbildern sind die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen.

Besonders häufig wird die Teilkrankschreibung in Berufen genutzt, in denen Arbeitszeit und Arbeitsinhalte flexibel gestaltet werden können. Dazu gehören Verwaltungs- und Bürotätigkeiten, IT-Berufe, wissenschaftliche Tätigkeiten, Projektarbeit sowie viele Arbeitsplätze im Homeoffice.

Hier können Arbeitsstunden reduziert, Aufgaben angepasst oder Belastungen zeitweise verringert werden. Beschäftigte können ihre verbliebene Leistungsfähigkeit häufig sinnvoll einsetzen.

Anders sieht die Situation in vielen körperlich belastenden Berufen aus. Pflegekräfte, Beschäftigte im Baugewerbe, in der Produktion, in der Logistik oder im Handwerk können ihre Tätigkeit oft nicht einfach teilweise ausüben. Die körperlichen Anforderungen bleiben häufig dieselben, auch wenn die Arbeitszeit reduziert wird.

Genau deshalb wird von Gewerkschaften die Frage gestellt, ob die Teilkrankschreibung vor allem Beschäftigten in Büro- und Wissensberufen zugutekommt, während Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in körperlich anspruchsvollen Berufen deutlich weniger profitieren.

Nutzung nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Erwartete Nutzung
Verwaltung und Büro	Hoch
IT und Wissensarbeit	Hoch
Forschung und Entwicklung	Hoch
Finanz- und Dienstleistungsberufe	Hoch
Öffentliche Verwaltung	Mittel bis hoch
Pflege und Gesundheitsberufe	Eher gering
Industrie und Produktion	Gering
Logistik und Transport	Gering
Baugewerbe und Handwerk	Gering

Fortsetzung Artikel Teilkrankschreibung

Chancen und Risiken

Befürworter verweisen auf positive Erfahrungen aus den skandinavischen Ländern. Beschäftigte bleiben stärker in den Betrieb eingebunden, verlieren den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen nicht und können schrittweise in ihre volle Tätigkeit zurückkehren. Dadurch lassen sich lange Ausfallzeiten teilweise verkürzen.

Kritiker sehen jedoch die Gefahr eines Kulturwandels. Auch wenn die Teilnahme freiwillig sein soll, könnte in der Praxis die Erwartung entstehen, dass Beschäftigte ihre Arbeitsfähigkeit möglichst weitgehend ausschöpfen. Besonders Menschen mit psychischen Erkrankungen könnten sich unter Druck gesetzt fühlen, früher an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Hinzu kommt, dass die Teilkrankschreibung nicht allen Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten bietet. Während Büroarbeitsplätze häufig flexibel gestaltet werden können, bestehen diese Möglichkeiten in vielen körperlich belastenden Berufen kaum.

Fazit

Die europäischen Erfahrungen zeigen ein klares Bild: Die Teilkrankschreibung betrifft vor allem Menschen mit psychischen Erkrankungen, Rückenleiden und anderen chronischen Beschwerden. Gleichzeitig wird sie überwiegend von Beschäftigten in Büro-, Verwaltungs- und Wissensberufen genutzt, deren Arbeit flexibel organisiert werden kann.

Für Gewerkschaften stellt sich daher nicht nur die Frage, ob die Teilkrankschreibung die Genesung unterstützt. Ebenso wichtig ist, ob alle Beschäftigten gleichermaßen davon profitieren können und wie verhindert wird, dass aus einem freiwilligen Angebot ein faktischer Erwartungsdruck entsteht. Die Erfahrungen aus Europa zeigen, dass genau diese Fragen über Erfolg oder Misserfolg des Modells entscheiden werden.

Redaktionsteam, Vereinigung Luftfahrt

Kleiderkammer Frankfurt - dritter Teil

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach dem Teil Zwei, in unserer Ausgabe 02/2024, folgt jetzt der dritte Teil, zur Kleiderkammer Frankfurt.

Aus dem Vorhaben die Kleiderkammer zu automatisieren, ist seit Januar 2026 Realität geworden. Die in Teil Zwei angekündigte Packstation, für Neunbestellungen und der Abholung gewaschener Wäsche, ist jetzt Wirklichkeit.

24 Stunden, sieben Tage die Woche, können diese online, per Intranet oder Mobilfunk App beauftragt und abgeholt werden. Derzeit ist dies lediglich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich, die bei Lufthansa Boden in Frankfurt arbeiten. LTLS, dies ist der Bereich, dem die Kleiderkammer zugeordnet ist, hat weitere Interessensbekundungen bekommen, wie beispielsweise von Lufthansa Cargo in Frankfurt.

In einem Selbstversuch hatte ich unser neues Angebot in Anspruch genommen und war begeistert. Von der Bestellung, bis zur Auslieferung war gerade mal ein Tag vergangen. Lediglich die Arbeitssicherheitsschuhe hatten zwei Wochen benötigt, da diese vom Hersteller zur Kleiderkammer geliefert wurden.

Aus meiner Sicht eine Verbesserung, da dieser Service immer zur Verfügung steht. Zur Abholung der Bestellung ist nur ein Firmenausweis nötig. Nach der Bestellung bekommt ihr direkt eine Bestätigung, dass euer Auftrag eingegangen ist. Eine weitere E-Mail folgt, wenn eure Bestellung zur Abholung bereit ist. Die Bestellung wird drei Wochen für euch im Fach zur Abholung bereitgestellt. Derzeit werden im System ca. 2600 Kolleginnen und Kollegen geführt. Auf der Seite der Kleiderkammer ist der Vorgang gut erklärt, mit einem kleinen Video, das selbsterklärend ist.

Am 10.08.2026 wurden unsere 55 neuen Lufthansa Boden Auszubildenden mit unserer Kleiderkammer vertraut gemacht, inklusive Schuhbestellung, mit Orthopädischem Schuhmacher und Ersteinkleidung.

Ich bin guter Dinge, dass mehrere hinzukommen, wie LEOS, Lufthansa Cargo und Lufthansa Technik. Diese sind alle in Frankfurt Nord vertreten. So wird sichergestellt, dass dieses neue Sytem Zukunft hat, sprich wirtschaftlich bleibt. Bei Interesse gerne die Kleiderkammer Frankfurt ansprechen.

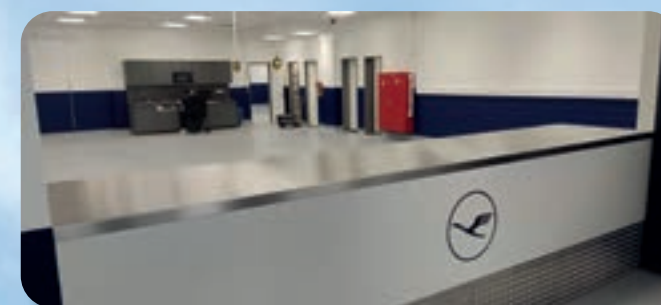
Link Kleiderkammer Frankfurt

<https://ebase.dlh.de/content/ebase/ltls/de/Bereiche/uem/ueme/uemw16.html>

Bis zum nächsten Beitrag in der nächsten Ausgabe unseres VL-Magazins.

Euer

Jens Friedrich



Entgelttransparenz

Mehr Fairness durch mehr Transparenz

Faire Bezahlung ist eine zentrale Voraussetzung für Vertrauen, Motivation und Chancengleichheit. Mit der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie werden die Anforderungen an Unternehmen künftig weiter steigen. Auch wenn Deutschland die Richtlinie noch nicht vollständig in nationales Recht umgesetzt hat, ist bereits heute klar: Transparenz bei der Vergütung wird künftig einen deutlich höheren Stellenwert einnehmen.

Für die Vereinigung Luftfahrt ist diese Entwicklung ausdrücklich zu begrüßen. Sie bietet die Chance, bestehende Vergütungssysteme weiterzuentwickeln und das Vertrauen in faire und nachvollziehbare Entgeltentscheidungen zu stärken.

Bei Lufthansa Technik bestehen bereits solide Grundlagen. Tariflich Beschäftigte profitieren von klar geregelten Eingruppierungen, Entgelttabellen und tarifvertraglichen Regelungen. Auch für außertariflich Beschäftigte gibt es etablierte Vereinbarungen und Verfahren zur Vergütungsfestlegung und Gehaltsentwicklung. Die neue Entgelttransparenz wird diese Systeme nicht ersetzen, sondern sie um zusätzliche Transparenz- und Informationspflichten ergänzen.

Entgelttransparenz bedeutet ausdrücklich nicht, dass individuelle Gehälter veröffentlicht werden. Vielmehr geht es darum, nachvollziehbar zu machen, nach welchen Kriterien Vergütung festgelegt wird und sicherzustellen, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich vergütet wird. Darüber hinaus gewinnen objektive Kriterien für Eingruppierungen, Gehaltsentwicklungen, variable Vergütungsbestandteile und Karrierewege weiter an Bedeutung. Gerade in einem technologieorientierten Unternehmen wie Lufthansa Technik, das auf hochqualifizierte Fachkräfte angewiesen ist, sind transparente und faire Vergütungssysteme ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Sie stärken das Vertrauen der Beschäftigten, erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber und schaffen Orientierung für die persönliche Entwicklung.

Die Vereinigung Luftfahrt erwartet, dass die Vorbereitung auf die neuen gesetzlichen Anforderungen frühzeitig erfolgt. Dazu gehören die Überprüfung bestehender Vergütungsstrukturen, transparente Bewertungsmaßstäbe sowie ein offener Dialog mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten.

Gute Lösungen entstehen nicht erst durch gesetzliche Verpflichtungen, sondern durch vorausschauendes

Handeln und partnerschaftliche Wertschätzung und faire Zusammenarbeit.

Wir werden die Umsetzung der Entgelttransparenz aufmerksam durch unsere Betriebsratsmitglieder begleiten und uns dafür einsetzen, dass die Interessen aller Beschäftigten – tariflich wie außertariflich – berücksichtigt werden. Unser Ziel ist eine Vergütung, die Leistung anerkennt, Entwicklungsperspektiven eröffnet und auf nachvollziehbaren sowie fairen Kriterien basiert.

Entgelttransparenz ist kein Selbstzweck. Sie ist ein wichtiger Schritt hin zu mehr Fairness, mehr Vertrauen und einer Unternehmenskultur, in der Leistung und Verantwortung transparent bewertet werden. Davon profitieren Beschäftigte, Unternehmen und letztlich auch die Wettbewerbsfähigkeit von Lufthansa Technik.

Mit solidarischen Grüßen

Euer Vorstand der Vereinigung Luftfahrt

Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick:

- ✓ Mehr Transparenz bei Bewerbungen
Bereits vor dem Vorstellungsgespräch sollen Bewerberinnen und Bewerber Informationen über das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne erhalten.
- ✓ Keine Gehaltsabfrage
Arbeitgeber dürfen grundsätzlich nicht mehr nach dem bisherigen Gehalt fragen.
- ✓ Stärkere Auskunftsrechte
Beschäftigte erhalten einen erweiterten Anspruch auf Informationen über ihr eigenes Entgelt sowie über die durchschnittliche Vergütung vergleichbarer Tätigkeiten – differenziert nach Geschlecht.
- ✓ Regelmäßige Entgeltberichte
Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten werden künftig schrittweise verpflichtet, ihre Entgeltstrukturen regelmäßig zu überprüfen und zu berichten.
- ✓ Prüfung von Entgeltunterschieden
Besteht eine geschlechtsspezifische Entgeltlücke von mindestens 5 %, die nicht sachlich begründet werden kann, ist eine gemeinsame Überprüfung der Vergütungsstrukturen vorgesehen.

Ergebnis der Betriebsratswahlen LHT in Hamburg und DLH in Frankfurt

Lufthansa Technik Frankfurt hatte vorgezogene Wahlen im Dezember 2025. Wir haben in der ersten Ausgabe des Jahres das Ergebnis berichtet.

Die Wahlen der LHT in HAM und DLH AG in FRA haben regulär im April 2026 stattgefunden.

Hier das Ergebnis der **Lufthansa Technik in Hamburg:**

Liste		Stimmen	Mandate
1	Gvb nord	1617	14
2	Bündnis Technik	700	6
3	Ver.di/VL	1893	16
4	together	159	1

Wahlbeteiligung 46,16%, Wahlberechtigte 9545, abgegebene Stimmen: 4406

Betriebsratsmitglieder 37

Betriebsratsvorsitzender: Klaus Winkler

Stellvertreterin: Janine Peltier

und das Ergebnis der **DLH AG in Frankfurt:**

Liste		Stimmen	Mandate
1	Team Admin	308	2
2	Vereinigung Boden & Luftfahrt	1163	11
3	Unabhängige Lufthanseaten	525	5
4	AGIL-gemeinsam mehr erreichen	617	6
5	Ver.di	1028	9
6	Vereinigung Luftfahrt	226	2

Betriebsratsmitglieder: 35

Betriebsratsvorsitzender: Andreas Scholz

Stellvertreter: Stefan Fisch

In den Gesamtbetriebsrat entsandt; Anja Aichelmann, Stefan Fisch

Wir wünschen allen Betriebsräten eine erfolgreiche Amtszeit

