

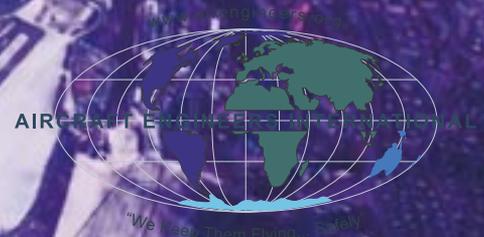


# MAGAZIN

Ausgabe 03/2019

- Teile der LHT zur DLH
- AEI Kongress 2019 in Berlin
- zweiter Zwischenbericht DLH
- Betriebsvereinbarung "Eilfälle"
- neuer ver.di Vorstand
- Neue Führungsstruktur HUB's FRA und MUC

Herausgegeben von der Vereinigung Luftfahrt e.V.  
64521 Groß-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4  
Telefon: 06152/82699 Telefax: 06152/3049  
gegründet 1975  
Seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International)  
[www.vluftfahrt.de](http://www.vluftfahrt.de)  
© Michal Ludwiczak/Adobe Stocks



# VORWORT

Vorwort der Bundesvorsitzenden Anke Heß

*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen  
und Kollegen,*

die Vorfreude auf das bevorstehende Fest schwingt mit. Normalerweise erleichtert sie es, abzuschalten von der Hast und der Hetze des Alltags. Ob sie es aber schafft, uns in die richtige Stimmung zu versetzen und Besinnlichkeit nicht nur in der Familie, sondern auch in der Firma zu erleben, mag ich in diesem Jahr bezweifeln.

Wie geht es für die LSG Kolleginnen und Kollegen in 2020 weiter? In den letzten Tagen wurde, vorbehaltlich der Zustimmung des Lufthansa Aufsichtsrates, das Europageschäft der LSG an die schweizerische "Gategroup" verkauft. Alle Zugeständnisse der Belegschaft in den letzten Jahren haben diesen Verkauf nicht verhindern können. Ver.di sieht infolgedessen die Lufthansa in der Pflicht, "Gategroup" vertraglich dazu zu bringen, die Arbeitsplätze zu sichern. Ebenso müssen die Mitbestimmungsstrukturen und natürlich die bestehenden Tarifverträge anerkannt werden. Hier gibt es leider noch viele Fragezeichen...

Für einen Teil der Belegschaft der Lufthansa Technik AG „PD Fleet Services“ ist der Jahreswechsel ein Neuanfang – in alten Kleidern. Das soll heißen, es geht erst einmal weiter wie bisher. Es findet ein Betriebsübergang zur LHA statt, aber die Arbeit und die Arbeitsstätte bleibt grundsätzlich die, die sie vorher auch war.

Für die, die weiterhin Lufthansa Technik AG „PD Fleet Services“ bleiben, ändert sich die Arbeit erst einmal auch nicht. Einzig der übermächtige Kunde Lufthansa wird das Programm nicht mehr füllen. „Den Kopf frei“ für Kunden, sollte man meinen. Aber daran bzw. dafür müssen wir noch arbeiten. Neue Produkte entwickeln, Kundenwünsche erfüllen, die Zukunft für die PD Fleet Services planen.

Erst einmal schaut dies ja positiv aus. Kleine Kinken, an denen gearbeitet wird, sind noch vorhanden. Es gibt eine wirklich einzigartige Lösung für den Übergang der Kollegen im Tarif. Diese ist grundsätzlich vereinbart. Der Vergütungstarifvertrag der LHT wird als „Kapitel“ neben den Vergütungstarifvertrag der DLH gestellt. Aber nun kommt noch die Feinarbeit. Und dieser „Kleinkram“ sorgt nun doch für einige Zweifel und eine gewisse Unsicherheit. Noch ist teilweise unklar, in welchem „Kapitel“, sprich welchem Tarifvertrag die verschiedenen Jobcluster sich wiederfinden. Hier vertraue ich auf unsere Kollegen in der Tarifkommission von ver.di/VL.

Wie sieht das Bild der Lufthansa Technik AG „PD Fleet Services“ in der Zukunft aus? Dieses Bild fehlt den Kollegen, die nicht übergehen. Auch hier heißt es: Zweifel und Unsicherheit.

Auch der Übergang der AT-ler zur LHA ist geregelt. Übergang in die dort vorhandenen AT+ und AT. Die übergehenden Mitarbeiter freuen sich über höhere Bandobergrenzen. Was passiert mit diesen bei der LHT? Nichts passiert. Aber auch hier muss sich etwas ändern, denn durch die Altersstruktur sind viele Kolleginnen und Kollegen an der Bandobergrenze und finanziell „tut sich“ deshalb nichts mehr.

Für alle Problemstellungen sollten schnellstens Lösungen aufgezeigt werden. Gefühlt sollten alle Kolleginnen und Kollegen Gewinner sein.

Nun zu etwas ganz anderem. In eigener Sache muss ich für das zurückliegende Jahr leider von der Auflösung des Ortsverbandsvorstandes der VL in Hamburg berichten. Ein neuer Ortsverbandsvorstand wird zeitnah, im Rahmen einer

Mitgliederversammlung, gewählt. Der alte Hamburger Vorstand hatte sich immer weiter von der Philosophie der Vereinigung Luftfahrt entfernt und nicht mehr in unserem Sinn und nach unseren vorherigen Absprachen agiert. Viele Gespräche wurden geführt und der Bundesvorstand jedes Mal beschwindelt oder doch zumindest im Unklaren gelassen.

Wir, der Bundesvorstand der VL, haben nichts mit der Gewerkschaft IG Metall zu tun. Wir wissen über die Vereinbarungen der DGB-Gewerkschaften und somit auch, dass es bei LHT nur einen Tarifpartner, nämlich ver.di, gibt. Mit diesem Tarifpartner haben wir einen Kooperationsvertrag und stehen in diesem Rahmen in der Verantwortung.

Aus einer künstlich herbeigeredeten Oppositionsrolle, ohne Verantwortung, kann alles schlecht geredet werden.

Leider ist es auch bei Lufthansa so, wie in der bundesdeutschen politischen Landschaft: Laut sein, Unwahrheiten erzählen, polemisieren und dabei nie Verantwortung übernommen zu haben oder zu übernehmen, scheint im Trend der Zeit zu liegen. Das Bedauerliche, ja Tragische ist, dass solch populistisches Vorgehen auch noch Erfolg hat.

Ich wünsche mir für das neue Jahr mündige und interessierte Lufthanseaten. Kolleginnen und Kollegen, die wissen, wenn „Fake News“ verbreitet werden und nicht jeder neuen Sau, die durch's Dorf getrieben wird, hinterherlaufen. Dagegen sein ist einfach. Etwas wirklich tun und gestalten schon schwieriger, aber eben der einzig sinnvolle Weg.

Für das neue Jahr 2020 wünsche ich uns allen Klarheit, Sicherheit und Zukunftsperspektiven für alle Lebenslagen.

**Ein frohes Weihnachtsfest im  
Kreise Ihrer Lieben und einen  
guten Rutsch in das Jahr  
2020 wünsche ich Ihnen allen  
von Herzen.**

*Anke Heß*

VL Bundesvorsitzende



# Bemerkungen zum Betriebsübergang LHT ➤ DLH

Aircraft Maintenance ist einer der wichtigen Bestandteile des sicheren Flugbetriebes.

Große Fluggesellschaften besitzen daher meist ihre eigene Technik und Flugzeugwartung.

Seit der Einführung und Selbständigkeit der einzelnen Gesellschaftsbereiche im Konzern der Deutschen Lufthansa AG, hat die Lufthansa Technik die Flugzeugwartung für die Lufthansa Mutter und andere Gesellschaften wahrgenommen. Nun beabsichtigt die Lufthansa, die Line Maintenance für ihre Flotte wieder innerhalb der DLH zu integrieren.

In letzter Zeit wurde viel über den kommenden Betriebsübergang von Teilen der Line Maintenance zur Lufthansa berichtet. Gewerkschaften und Betriebsräte haben sich zu Wort gemeldet und haben nur auf die Gefahren aufmerksam gemacht, die so ein Betriebsübergang mit sich bringt.

Dabei ist es ja nichts Neues. Von LHT in die CCT, von CCT in LTL, von CCT zu LTMI, von LTMI im Rahmen des Teilbetriebsübergangs in die LHT. Bei der Logistik sah es nicht anders aus: Von der LHT in die LTL und dann noch zusätzlich die LTLS. Aber es bewegten sich alle immer noch innerhalb der LHT.

Nun ist es anders. Ein Teil der Wartungsmitarbeiter geht zur Lufthansa Mutter und ein Teil der Mitarbeiter verbleibt bei der Lufthansa Technik.

Vorsicht ist angebracht, wechselt man doch wieder zurück zur DLH. Ca. 2200 Mitarbeiter der LHT aus Frankfurt, München und Hamburg sind vom Betriebsübergang betroffen. Viele Fragen entstehen bei den beteiligten Mitarbeitern.

Was ein Lufthanseat eigentlich immer hat, ist Misstrauen. Selbst befristete Wechsel von der LHT-Basis auf die Frankfurter Südseite Halle 7, Halle 12, stellten teilweise enorme Hürden dar.

Man weiß ja nie was Arbeitgeber so vorhaben. Meine Antwort: Nichts, außer, dass die DLH die Wartung selber machen möchte und dafür braucht sie die Mitarbeiter der LHT. Trotzdem hat Verdi dafür gesorgt, dass sich die Bedenken auf ein Mindestmaß reduzieren und eine sogenannte Insellösung in der Tariflandschaft der DLH geschaffen wird. Nun betreut die LHT nicht nur die Flotte der Passage, sondern auch noch viele andere Airlines. Daher soll nicht die komplette Wartung (PD FLS) in der DLH integriert werden, sondern nur der Teil, der für die Wartung der DLH Flotte notwendig ist. Die LHT betreut mit dem Personal, das notwendig ist, weiterhin die Fluggesellschaften, die bisher Vertragspartner bei der LHT waren.

Die Lösung wäre sicher auch schon 1995 zweckmäßig gewesen, dies war aber aus rechtlichen und politischen Gründen nicht gewollt.

Heute, nach 25 Jahren Zusammenarbeit und die Erfahrungen der letzten Jahre, haben gezeigt, dass es sehr oft zu Meinungsverschiedenheiten zwischen der DLH und der LHT gekommen ist. Immer wieder kam es zu Diskussionen über den Preis der Wartung. Laut Lufthansa zu hoch laut Technik gerade kostendeckend. Wirft man einen Blick auf die Umsatzzahlen, sieht man, dass man mit der Wartung der LH-Flotte gerade mal eine Rendite von 1,1 % erreicht. Eigentlich nicht mehr als eine „Handling Charge“.

Aus Sicht der Lufthansa Technik dreht die Lufthansa ein großes Rad, um am Ende einen Profit daraus zu ziehen?? Daher erscheint es besser für klare Verhältnisse zu sorgen und das bedeutet, die Passage besitzt demnächst ihren eigenen Line Maintenance Betrieb.

Keine Diskussionen mehr, sondern klare Zuständigkeiten. Alle sind so beschäftigt, dass es einen wundert, dass es keine breite Diskussion über die neue Ausrichtung der Lufthansa Technik gibt.

**Wie organisiert sich das Fremdgeschäft? Was passiert mit den Stationen?**

**Wie ist der Businessplan für die nächsten Jahre? Wachstum oder Stagnation usw.**

Viele sicherlich interessante Fragestellungen für die zurückbleibenden Mitarbeiter.

Schauen wir positiv in die Zukunft unserer Lufthansa Konzern – Flugzeugwartung. Die meisten von Ihnen haben bereits einige Strukturwandlun-

gen des Unternehmens miterlebt. Nichts bleibt so wie es ist. Politische und wirtschaftliche Entscheidungen werden immer Auswirkungen auf einen Konzern haben, mal mehr mal weniger. Nur Erfolg und Gewinn tragen zum Erhalt und zur Entwicklung der Arbeitsplätze bei.

*Johannes Becher*

# Lufthansa

## 2. Zwischenbericht 2019

Am 25.07.2019 veröffentlichte die Deutsche Lufthansa AG ihren Zwischenbericht über die wirtschaftliche Entwicklung für die Monate Januar bis Juni 2019. Leider sanken in diesem Zeitraum die Ergebnisse aller beteiligten Unternehmen und es wurde nur ein Adjusted EBIT von 418 Mio. € erreicht (Vorjahr 1.052 Mio. €).

Trotz gesteigertem Umsatz um 3%, konnten wegen gestiegenen Treibstoff- und Technikkosten, sowie der insgesamt sehr schwierigen Marktsituation in Europa, diese Entwicklung nicht verhindert werden.

Insgesamt betragen die Investitionen im ersten und zweiten Quartal 2019 1.900 Mio. €. Aufgrund der Änderung der Rechnungslegungsstandards IFRS16 stieg die Nettokreditverschuldung auf 6.234 Mio. € (Vorjahrszeitraum 2.554 Mio. €).

Die Netzwerkairlines Lufthansa, Swiss und Austrian erwirtschafteten leider nur 565 Mio. € (VJ 989 Mio. €), Eurowings leider nur -273 Mio. € (VJ -220 Mio. €). Das Geschäftsfeld Technik mit 243 Mio. € (VJ 227 Mio. €) konnte sein Ergebnis steigern. Das Geschäftsfeld Catering mit 33 Mio. € (VJ 40 Mio. €) musste hingegen einen Rückgang hinnehmen. Das Geschäftsfeld Cargo verringerte leider ihr Ergebnis auf 15 Mio. € (VJ 127 Mio. €).

Die Anzahl der betriebenen Flugzeuge in der Konzernflotte ist im Berichtszeitraum um 13 Flugzeuge auf nunmehr 764 Maschinen angestiegen. Mit 225 Airbus A320 stellt dieses Modell das am meisten benutzte Flugzeug dar.

*Werner Zielina*

# ver.di wählt neuen Vorstand



Frank Werneke



Christine Behle



Andrea Kocsis

© Bilder/ver.di

Der langjährige ver.di Chef Frank Bsirske gibt sein Amt auf. Am Dienstag dem 24.09.2019 wurde während des Gewerkschaftstages in Leipzig die Führung von ver.di neu gewählt.

Zum neuen Vorsitzenden wurde Frank Werneke gewählt. Zu seinen beiden Stellvertreterinnen wurden Christine Behle und Andrea Kocsis mit sehr hohen Zustimmungsraten von den Delegierten gewählt.

Christine Behle bleibt weiterhin für den Fachbereich Verkehr und Andrea Kocsis für den Fachbereich Postdienste und Logistik zuständig.

Ob es in Zukunft bei der heutigen Anzahl der Fachbereiche bleibt ist recht fraglich, setzte doch Frau Behle während des Kongresses schon einige Zeichen in Richtung von geplanten Fachbereichsfusionen.

Der Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt beglückwünscht Frau Behle und Frau Kocsis, sowie Herrn Werneke zur Wahl in den ver.di Vorstand und hofft auch weiterhin auf eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit.

*Werner Zielina*

## VL Delegiertenversammlung für das Geschäftsjahr 2018

Am 23. Oktober 2019 wurde in den Räumlichkeiten der Vereinigung Luftfahrt e.V. die diesjährige Delegiertenversammlung durchgeführt.

Gäste und Delegierte trafen sich um 15.00 Uhr und wurden von der Vorsitzenden, Frau Heß, herzlich begrüßt. In einer gemeinsamen Vorstellung erläuterte der Bundesvorstand den Jahresbericht für das Geschäftsjahr 2018. Auch einige Rückfragen der Delegierten wurden beantwortet.

Frank Schott, unser Kassenprüfer, hatte vor einigen Tagen die das Jahr 2018 betreffenden Unterlagen der Vereinskasse und der Buchhaltung überprüft und für „gut und in Ordnung“ befunden.

Er stellte deshalb den Antrag auf Entlastung des Bundesvorstandes für das Geschäftsjahr 2018. Dem Antrag wurde einstimmig von den Delegierten zugestimmt.

Die Vorsitzende bedankte sich im Namen des gesamten Bundesvorstandes für das Vertrauen der Delegierten in die Vereinsführung.

Am Ende der Sitzung kam es zu einer lebhaften Aussprache zu aktuellen Themen im Lufthansa Konzern. Als Beispiele der Diskussion wurden genannt: Der Teilbetriebsübergang der LHT zur DLH, die Inbetriebnahme von verschiedenen Flugzeugflotten im Konzern, sowie der Ausblick auf eventuelle Zukäufe. Sehr kontrovers und kritisch wurde der Verkauf der LSG diskutiert, bis hin zum Eindruck, dass hier ein grober und sich später rächender Fehler der Geschäftsleitung gemacht wird.

Am frühen Abend beendete die Vorsitzende die Versammlung und dankte nochmals allen Gästen und Delegierten für die Teilnahme.

*Werner Zielina*

# Neue Führungsstruktur in den HUB's FRA und MUC

Seit Jahren reden alle über eine dringend notwendige neue Führungsstruktur.

Was ist bislang passiert?

Die ersten Überlegungen hatte der Arbeitgeber bereits im Jahre 2010, in 2014 wurde es dann konkretisiert unter dem Namen:

## **„Leadership Circle für Flight Manager - Führung und Stärkung der operativen Führungskräfte bei FRA SV“**

Die Idee war, Flight Manager mehr in Führungsthemen einzubinden. Leider wurden die dazu extra entworfenen Schulungen nicht allen zuteil, da man nach dem zweiten Lehrgang alle weiteren stoppte mit der Begründung, es käme ja demnächst ein ganz neues Führungskonzept - Stand 2019: es gibt immer noch kein Konzept.

Die ersten intensiveren Gespräche zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber fanden dann im Jahr 2016 statt. In diesen Gesprächen versuchten alle Beteiligten eine „**neue Führungsstruktur der Zukunft**“ betrieblich zu beschreiben ohne den Tarifvertrag zu verletzen. Tatsächlich stieß man relativ schnell an dessen Grenzen. Es wurde deutlich, dass zuerst eine tarifliche Entscheidung mit ver.di gefunden werden musste.

Also wurde parallel eine Arbeitsgruppe bestehend aus Mitgliedern der Geschäftsfeld Tarifkommission ver.di VL DLH AG und Arbeitgebervertretern gegründet, die sich mit dem Thema tarifliche Zukunft für eine neue Führungsstruktur austauschten. Aber auch da wurde klar, dass ohne betriebliche Einordnung der neuen Tätigkeiten man tariflich nicht weiterkommt.

Nach intensiven Überlegungen wurde die Idee des „gläsernen Prozesses“ geboren, es sollten alle vom Prozess betroffenen gemeinsam eine neue Struktur erarbeiten. Alle, (Betriebsrat, ver.di und Arbeitgeber) sollen gemeinsam eine neue

Struktur erarbeiten, die am Ende von der zuständigen Tarifkommission tariflich bewertet wird, denn dieser Veränderungsprozess eignet sich keinesfalls als Wahlkampfthema.

Es gab bislang fünf Runden und es wurde sehr deutlich, dass es viele offene Fragen bezüglich der Struktur, aber auch der Einordnung in unsere Jobprofile gibt. Dabei ist es sehr wichtig, dass sich die Betriebsräte FRA und MUC der Gestaltung der Zukunft mit all ihren Herausforderungen nicht entziehen dürfen und Verantwortung übernehmen müssen.

Natürlich hatten die Tarif- sowie die Betriebspartner viele Fragen um die neue Strukturvorstellung des Arbeitgebers zu verstehen. Die Arbeitnehmervertreter stellten sehr schnell fest, dass die Struktur des Arbeitgebers noch nicht bis zum Ende durchdacht ist und noch einige Antworten schuldig blieb. Nach vielen Diskussionen und Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber sind wir im Jahre 2019 tatsächlich inhaltlich weitergekommen!

Klar ist jetzt, dass die neue Struktur nicht zum Nachteil der Beschäftigten vereinbart werden kann.

Wir glauben fest daran, dass nur ein gemeinsames Miteinander bestehend aus Mitbestimmung, Tarifpartner und Arbeitgeber unser aller Ziel,

**die Zukunft der HUBs FRA und MUC, also UNSERE operativen Arbeitsplätze, für die Zukunft sichern wird.**

*Astrid Gerber,  
Anja Aichelmann*

# 47. AEI Kongress in Berlin

Vom 08. bis 11. Oktober 2019 veranstaltete der „Berufsverband Prüfer von Luftfahrtgerät e.V. (BPvL)“ in Berlin den 47. Aircraft Engineer International Kongress. Es trafen sich Vereinigungen und Fach-/Berufsverbände von 4 Kontinenten – aus 15 Ländern.

Der Kongress wurde von Ola Blomqvist am Mittwoch offiziell eröffnet. In seiner Ansprache wies Ola Blomqvist auf den tragischen Unfall und damit verbunden den Verlust von hunderten von Menschenleben im bisherigen Jahr 2019 hin.

Er berichtete davon,

- dass der Hersteller Boeing bekannte Informationen zur Flugsteuerung an die B737Max-operierenden Airlines nicht ausreichend weitergab,
- dass das Verhältnis zwischen Aufsichtsbehörden, in diesem Fall FAA und der Industrie, ernsthafte Fragen aufwerfe.



Thomas Becker begrüßte die Teilnehmer im Namen des Berufsverband Prüfer von Luftfahrtgerät

(BPvL) und wünschte dem Kongress einen guten Verlauf.

In seiner Ansprache wies er auf die Wichtigkeit der lizenzierten Flugzeugelektroniker und Flugzeugmechaniker hin. Unter dem Leitspruch „Wir machen das Fliegen sicherer...“, erklärte er, wie unerlässlich die Arbeit der AEI im Zusammenspiel mit Industrie und Behörde ist.



*Thomas Becker*

In Berlin wurden folgende Themen durch die Mitglieder diskutiert:

Werden behördliche Vorgaben für die Freigabe von Luftfahrtgerät unterlaufen?

- Legalisiert die EASA das „Nichtmelden“ von Mängeln nach dem Flug?
- Sicherheitsbericht der EASA und keine Aktionen folgen?
- Haben wir noch die richtigen Qualifizierungsvorschriften?
- Fatigue – Müdigkeit. Arbeitet das Maintenance Personal wochenlang ohne Ruhezeiten?

Ian Hampson - Center for Workforce Futures - Macquarie University zeigte die Präsentation:

“The Fatigue Regulation Gap in aircraft maintenance” mit dem einleitenden Satz der australischen Behörde...

*“With no legally imposed duty time limits for LAMEs and AMEs, maintenance personnel are often pressured to work extremely long hours, and almost certainly experience greater levels of fatigue than most other sectors of the aviation industry .... This is not only a threat to aviation safety but can also put the health and safety of aircraft maintenance personnel at risk.” (CASA)*

LAMEs = Licensed aircraft maintenance engineers

AMEs = Aircraft maintenance engineers



*Ian Hampson*

Das Thema „Fatigue“ wurde auch von der ICAO, der FAA und der EASA aufgegriffen.

Die ICAO hat ein Guidance Material zur Vorbeugen und Umgang mit Müdigkeit in der Aviation Maintenance erstellt.

Die FAA ein advisory circular mit dem Titel „Maintainer Fatigue Risk Management“ ... und die EASA eine NPA unter AMC 1, 145.A.47 b Fatigue Risk Management.

In der AMC 145.A.47b geht man unter Maintenance Planing auf das Fatigue Risiko Management ein.

Die menschliche Leistungsfähigkeit wird beeinflusst durch extreme Anzahl an Arbeitsstunden, Schichtarbeit teilweise in sich ständig wechselnden Schichten sowie Überstunden und



*Vangelis Demosthenous*

# 47. AEI Kongress in Berlin

(Fortsetzung von Seite 9)

Nachtschichten. Müdigkeit ist ein Faktor der zu Maintenance Fehlern beiträgt.

Diese Risiko „Müdigkeit“ soll abhängig von Firmengröße, Art der Tätigkeit, Komplexität der Firma, überprüft und gesteuert werden.

Vangelis Demosthenous führte uns vor, wie man ein „Fatigue Risk Management“ durchführt. Am Beispiel eines Hausbrandes und der dazugehörigen Risiko Analyse lernten wir, wie man Bedrohungen und deren möglichen Verhütung mittels z.B. Konstruktionshürden oder wenn dann ein Zwischenfall eingetreten ist, wie sich die Firma vor möglichen Konsequenzen schützen kann.

Diese Risikoanalyse konnten wir im Anschluss auf „Fatigue/ Müdigkeit“ übertragen.

Mit den Fragen:

Was fördert die Müdigkeit? Wie kann man Müdigkeit beim Personal verhindern? Welche „Barrieren“ kann man dagegen aufbauen? Welche Auswirkungen können Müdigkeit in der Luftfahrt haben? Wie kann man sich gegen die Auswirkungen schützen?

Ein Unfall oder ein Zwischenfall kann mitunter das „Aus“ für eine Firma bedeuten.

Wer würde heute freiwillig in eine B737Max einsteigen?

Die BPvL hatte Thomas Burlage, als LBA Behördenvertreter zum Kongress eingeladen.

Thomas Burlage, LBA Abteilungsleiter Bereich „T“ zeigte die Arbeitsweise des LBA's in der Förderung der Bundesrepublik auf. Jedes Bundesland hat seine LBA Zweigstelle mit entsprechenden Personal.

Er ging dabei auch auf die von Thomas Becker (BPvL) in der Ansprache gestellten Frage der Arbeitsteiligkeit des LBA's und die dadurch teilweise abweichende Auslegung von Vorschriften durch die verschiedenen Behördenvertretern vor Ort ein.

*v.l.: Th. Becker (BPvL), Th. Burlage (LBA), O. Blomqvist (AEI)*



Geir Ove Eriksen stellte in seinen ATAC = AEI Technical Affairs Committee Bericht, die Aktivitäten der AEI bei der EASA vor. AEI ist in

- 5 EASA Rule Making Groups
- NPA Safety Management in Part-145
- Executive Board meetings

vertreten. Im Detail sind dies:

- SAB Plenary – Ola Blomqvist und Robert Alway
- EM.TeC – Jon Harris
- R.COM – Stephen Dinsley (Tommy Olsen)

- GA.TEC/COM – Rolf Mailänder
- CAS.COM – Geir O. Eriksen
- Human Factors (CAG) – Vangelis Demosthenous

Zum Ende des 47. Kongresses bedankte sich Ola Blomqvist bei den Mitgliedern für die fachlichen Diskussionen und Beiträge sowie bei der BPvL für die Organisation und Ausrichtung des 47. Kongresses in Berlin.

Für den 48. AEI Kongress 2020 hatte sich noch kein Mitglied zur Organisation und Ausrichtung bereit erklärt.

Es lagen zwar schon seit einigen Jahren die Vorschläge von Simbabwe und Pakistan vor, diese wurde wegen der politischen unsicheren Lage in deren Länder aktuell aber nicht akzeptiert.

*Thomas Brand*



# “Technik zurück zur Mutter”



Am 01.01.2020 wechseln aus der PD FLS ca. 2400 der LHT Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der Wartung der Lufthansa Flugzeuge beauftragt sind, zurück zur Lufthansa. Die Mitarbeiter nehmen ihr Gehalt und die Betriebsvereinbarungen mit in den neuen Betrieb. Hier sollen sie dann die LH Flotten in München und Frankfurt betreuen. Manche der Mitarbeiter sind froh, endlich wieder bei „der Mutter“ zu sein. Einige gehen aber auch mit gemischten Gefühlen dorthin. Andere widersprechen dem Übergang und wollen bei der LHT bleiben. Man kann ja nicht sagen, was da auf einem zukommt. Es ist mal wieder eine Veränderung und niemand weiß genau, was die Zukunft bringt. Da sich vermeintlich nur das Türschild von LHT in LHAG ändert, gibt es bei dem einen oder anderen doch ein mulmiges Gefühl was jetzt kommt.

Für die gesamte LHT bedeutet das natürlich einen Aderlass, wenn auf einen Schlag ca. 15% der Mitarbeiter, den Betrieb verlassen. Was kann das für den Rest der Mitarbeiter bedeuten, die mit der Wartung von Flugzeugen beauftragt sind?

Da die LHT auch ihre Kunden an den betroffenen Standorten Frankfurt und München hat, wird die Arbeit erst einmal nicht ausgehen. Hier stellt sich für die LHT die Frage, ob man dann noch genügend Mitarbeiter für die Wartung der Kundenflug-

zeuge hat, oder müssen Mitarbeiter abgebaut werden oder fehlen sogar noch Mitarbeiter? Es war natürlich einfacher, auf einem großen Mitarbeiterstamm zurückzugreifen, um Kundenflugzeuge zu betreuen, als auf einen kleineren Stamm von Mitarbeitern.

Was passiert mit den Mitarbeitern auf den Stationen, die dann den Rest der LHAG Flotte und ihrer Töchter betreuen soll. Schon heute ist es so, dass Mitarbeiter durch die Republik reisen, um die vielen Töchter der LHAG zu betreuen. Es müssen beispielsweise Mitarbeiter aus Düsseldorf nach Frankfurt kommen, um hier Flugzeuge der Sun Express zu betreuen. Dann gehen sie zurück, um wieder an Flugzeugen der LHAG zu arbeiten.

Schon hört man Stimmen, die sagen, die Stationen müssen mit den Kosten runter, weil die Kosten zu hoch sind. Soll hier eine Braut geschmückt werden?

Mit dem Übergang von Teilen der Technik zur LHAG hat diese wieder ihre eigene Technik. AUA und Swiss haben ihre Technik nicht aufgegeben. Wann haben die restlichen Töchter der Lufthansa ihre eigene Technik? Wenn man den Aussagen des LH Vorstandes folgt, wäre es nur logisch, wenn alle Töchter ihre eigene Technik haben.

## **Was gibt es dann noch innerhalb der Technik?**

Hier soll nur ein kleiner Teil angesprochen werden.

Die Überholung von Flugzeugen ist schon vor Jahren ins Ausland ausgelagert worden. Die Überholung wird zwar noch aus Hamburg heraus gesteuert, aber eigentlich arbeiten diese Stationen doch schon weitgehend eigenständig und werden nur noch mit Material aus der LHT versorgt.

Dann gibt es noch die Wartung und Überholung von Geräten. Damit man weiter Triebwerke bearbeiten konnte, wurden mit den Herstellern Verträge geschlossen, denn ohne diese Verträge wäre es heute schwer überhaupt noch die Bearbeitung von Triebwerken anzubieten. Was dazu führte, um die Flut von Arbeit überhaupt zu bewältigen, einzelne Triebwerksmuster aus Hamburg auszulagern. Dazu wurden Werkstätte und Kooperationen in ganz Europa gegründet

Der Umzug der Räder und Bremsen in die neue Werkstatt ist abgeschlossen. Die vorhandenen Werkstätten am Flughafen werden einer anderen Nutzung zugeführt. Der Umzug wurde notwendig, da die alten Werkstätten zu klein wurden, um die Flut an zu bearbeiteten Teilen zu bewältigen.

Durch den Übergang der meisten Mitarbeiter in Frankfurt zu LHAG, muss ein neuer Betriebsrat in der LHT Frankfurt gewählt werden. Auch die Anzahl der Betriebsräte in Frankfurt wird sich ändern.

Es gäbe noch mehr über die einzelnen Bereiche und Abteilungen zu schreiben. Dies würde aber den Rahmen sprengen.

Es sollte nur noch eine Aussage des Konzernvorstandes hier mitgeteilt werden:

An einen Verkauf der Lufthansa Technik und der Lufthansa Cargo wird nicht gedacht. Immerhin...

Aber wie immer im Leben, würde ich diese Aussage nicht „in Stein meißeln“ wollen. Wer kann sagen was die Zukunft bringt?

Was das heißt, kann man bei der LSG erleben. Erst wurde die LSG zum weltgrößten Anbieter für Flugzeugverpflegung gemacht. Jetzt steht die LSG zum Verkauf.

Durch die Lowcost Airlines, die keine Verpflegung an Board anbieten, ist eine LSG in der heutigen Form, wohl auch für einen Lufthansa Konzern nicht mehr notwendig. Trotz Einsparungen bei den Mitarbeitern, ist nur noch zu klären, ob die LSG im Ganzen oder in Teile zerhackt, an einen neuen Besitzer geht.

Ich denke die LSG wird zerschlagen und die gewinnbringenden Teile meistbietend verkauft. Der Rest???

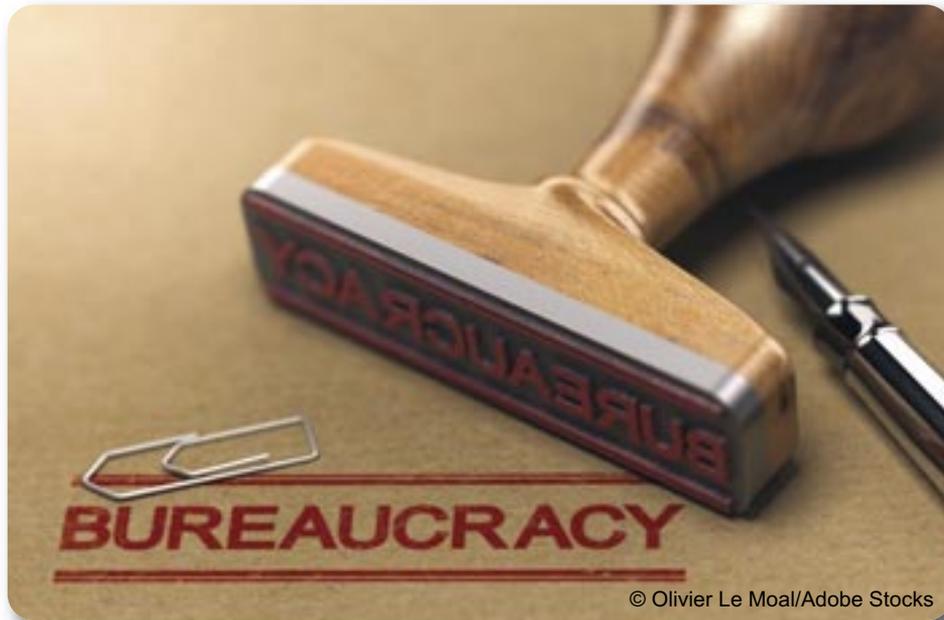
Gut ist es, dass es ver.di geschafft hat, den Lufthansa Konzern zu Verhandlungen an einen Verhandlungstisch zu ziehen, um beim Verkauf mitzusprechen. Hier werden die Interessen der Mitarbeiter vertreten.

Man darf gespannt sein, was dieser Verkauf bringt und wie der Lufthansa Konzern mit seinen Töchtern in der Zukunft umgeht.

*Reinhard Bind*

# Betriebsvereinbarung “Eilfälle”:

## Fluch oder Segen für die DLH in FRA?



© Olivier Le Moal/Adobe Stocks

Ich möchte am Anfang gleich eine Sache klar zum Ausdruck bringen:

Es ist vollkommen in Ordnung, legitim und vor allem in unserem Sinne, wenn unser Betriebsrat Maßnahmen mit der Geschäftsleitung vereinbart, die andauernde Mehrarbeit verhindern sollen. Schließlich wollen doch die allermeisten von uns gerne pünktlich Feierabend machen.

Wir alle wissen aber auch, dass es gerade in unserem Job immer wieder zu Situationen kommt, die uns den pünktlichen Feierabend vermässeln. Und so ärgerlich das auch sein mag, trotzdem versuchen wir immer wieder, die Menschen, die vor uns stehen bestmöglich zu betreuen. Schließlich wollen wir unsere Kunden nicht verlieren und ich bin davon überzeugt, dass es auch und gerade unser Verhalten ihnen gegenüber ist, welches sich bei unseren Gästen einprägt.

Wer von uns kennt das nicht: Flieger wurde kurzfristig gestrichen, oder kehrt kurz nach dem

Nachtflugverbot zurück, oder hat kurz vor dem Start „Technik“, oder, oder, oder...

Also kümmern wir uns absolut selbstverständlich um die gestrandeten Seelen, deren Laune jetzt auch nicht die gerade die Beste ist. Während jetzt hunderte Augenpaare auf einen schauen, vielleicht auch noch ein UM vor uns steht, da kann man schon mal die Zeit vergessen und auch, dass man eigentlich gleich regulär Feierabend hat. Für lange Zeit war das eigentlich auch kein Problem, denn unser Betriebsrat wird ja, wie es sich gehört, sofort über unsere Mehrarbeit und über den Grund dafür informiert. Und da ja unsere Arbeitnehmervertreter aus unseren eigenen Reihen kommen, war dafür auch immer das Verständnis hierfür vorhanden.

Nun kenne ich aber kaum eine Kollegin oder einen Kollegen, die in den vergangenen beiden Jahren nicht bemerkt hätten, dass die „Irregs“ irgendwie immer mehr werden. Immer öfter wird

Mehrarbeit bis max. 10:45 Stunden angeordnet und man kann immer seltener darauf bauen, pünktlich Feierabend machen zu können. Dieser Zustand betrifft besonders stark den Spätdienst.

Auch da finde ich es gut, wenn unsere Arbeitnehmervertreter sich dafür einsetzen, dass die Geschäftsleitung hier gegensteuert.

Und hier kommt das große ABER!

Mein tägliches Brot ist nun mal nicht die betriebliche Mitbestimmung, sondern die Ops in der Passagier- und Bodenabfertigung. Ich kenne auch nicht alle bestehenden Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge mit allen Feinheiten und Klauseln. Und als normaler Kollege muss ich auch davon ausgehen, dass mein Betriebsrat „unseren Laden“ und dessen Besonderheiten kennt und sich das auch in den Vereinbarungen, die getroffen werden widerspiegelt.

Da macht nach meiner Meinung aber die mittlerweile schon gefürchtete Vereinbarung zum Thema „Eilfälle“ die große Ausnahme. Wie oft wurde ich jetzt schon darauf hingewiesen, dass ich das falsche Formular benutzt habe (das sind ungelogen mittlerweile 5 an der Zahl). Dann muss ich wissen, habe ich denn jetzt eine „Irreg“? Und wenn ja, ist das nun eine „Bereichs-Irreg“ oder eine „große Irreg“? Hat die Anzahl der Passagiere ausgereicht, um länger bleiben zu dürfen? Ist denn der Fall, den ich da gerade abarbeite, überhaupt in dieser Vereinbarung beschrieben? Wenn nicht, so habe ich gelernt, dann darf ich nicht einfach länger bleiben.

Ganz wichtig ist auch, seit wann weiß ich denn, dass es da was gibt, was mich länger am Arbeitsplatz hält?? Sind denn überhaupt genug Kolleginnen und Kollegen erkrankt, um kurzfristig entweder die Schicht zu verlegen oder um einen Zusatzdienst zu leisten??

*Lieber Betriebsrat, wir im täglichen Betrieb sehen uns jeden Tag mit den unterschiedlichsten Herausforderungen konfrontiert, die wir genau in dem Moment, in dem sie entstehen lösen müssen. Ich denke, die Betreuung unserer Passagiere hat eine höhere Priorität als die Einhaltung einer in meinen Augen übertriebenen und zudem noch selbstverschuldeten Bürokratie.*

Wir sind alle erwachsene Menschen und auch durchaus in der Lage in einer Situation selbst zu entscheiden, einen Vorgang fertig abzuarbeiten, oder nach einer Ablösung zu fragen.

Nicht nur ich, auch viele meiner Kolleginnen und Kollegen würden sich wünschen, dass diese Betriebsvereinbarung von Eurer Seite überarbeitet und mit wesentlich weniger Formalismus versehen wird.

Bitte denkt daran, nicht die hauptverantwortlichen Manager, sondern wir sind es, die unter diesem selbstgeschaffenen Bürokratiemonster leiden müssen.

Betriebsvereinbarungen sollten eben mehr Segen als Fluch für die Belegschaft sein.

Leserbrief, Verfasser der Redaktion bekannt



© Gina Sanders/Adobe Stocks

# Wir sehnen uns danach, gelobt zu werden.



Dein Chef kommt zu Dir, klopf Dir auf die Schulter: „Gut gemacht. Die Ergebnisse des aktuellen Projektes sind wunderbar.“ Er dreht sich auf den Fersen um und ist genauso schnell wieder verschwunden, wie er erschienen war. Röte steigt Dir ins Gesicht, ein wohliger warmes Gefühl in den Magen, ein Lächeln auf den Lippen – Lob ist Labsal für die Seele. Trotzdem bleibt für viele ein fader Beigeschmack. Lob kann als süßes Gift verpackt, als Manipulation gesehen werden, ist aber immer eine Bewertung „von oben“.

Abhängig von der Qualität und dem Ton des Lobs, können uns die nett gemeinten Worte sogar wieder zum Kind werden lassen, dass nach der Bestätigung der Eltern sucht. Noch extremer ausgedrückt, könnten wir sogar sagen, dass Lob abwertend und gefährlich sein kann – wie ein kühles Glas Weißwein, dass nach einem langen Arbeitstag so gut schmeckt, uns aber schnell abhängig macht und am nächsten Tag für Kopfschmerzen sorgt.

Trotz allem sehnen sich viele Mitarbeiter danach, von ihren Vorgesetzten häufiger gelobt zu werden. Die direkte Folge aus diesem Lob-Defizit ist, dass sich Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten nicht wertgeschätzt fühlen. Sie kommen schnell zu dem Schluss, der Chef würde die Leistung nicht anerkennen und die Motivation sinkt in den Keller. Fehler werden vertuscht und der Arbeitsalltag mit Mittelmäßigkeit durchgezogen. Warum soll ich mich denn auch abrackern, wenn es eh nichts zu bringen oder nicht anzukommen scheint?

Natürlich liegen auch hier, wie so oft, Selbst- und Fremdwahrnehmung weit auseinander. Zwar sagen Mitarbeiter, sie würden kein oder nicht genügend Lob erfahren, Führungskräfte behaupten aber das Gegenteil. Woran liegt das? Unter anderem daran, dass die Qualität, der Ton, die Aufrichtigkeit des Lobes entscheidet, nicht die Quantität. Tenor eines falsch platzierten „Lobes“ und des Verständnisses von Lob oder Anerkennung:



© Stockphoto-graf/Adobe Stocks

Viel, viel wichtiger aber noch, als lobende Worte ist echte Anerkennung. Das ist doch dasselbe? Falsch gedacht! Es gibt da die kleinen großen Unterschiede zwischen Lob und Anerkennung.

Lob und Anerkennung unterscheiden sich.

Anerkennung ist der Oberbegriff. Sie ist ein menschliches Bedürfnis, ein ganz natürliches Verlangen. Lob kann zur Anerkennung gehören, muss es aber nicht. Statt einer konkreten Handlung, einem vollbrachten Erfolg, wird die Person und deren Einsatz betrachtet – ohne Agenda, ohne Zielrichtung und auch dann, wenn das Ergebnis mal nicht so gut ausfällt. Anerkennung kann von oben nach unten, von links nach rechts, von unten nach oben erfolgen. Sie ist emotional, mehr eine Art Grundhaltung einem anderen gegenüber statt einer spontanen Wertschätzung (welche bei uns im Konzern systematisch verloren geht – offenbar wegen „Young Generation der Führungskräfte“)

Hier sechs Regeln für mehr Anerkennung und richtiges Loben (welche jede Führungskraft während des Studiums eigentlich erlernt hat):

### **1. Die Basis: Dein ehrliches Interesse für Deine Mitarbeiter und Kollegen**

Wahre Anerkennung und Wertschätzung kann ohne Interesse an Deinem Gegenüber nicht entstehen. Frage nach, finde heraus, was die Stärken Deiner Mitarbeiter sind und wie sie arbeiten! Gib regelmäßig Feedback und halte Dich über die Ergebnisse Deiner Mitarbeiter auf dem Laufenden! Wie willst Du aufrichtig loben, wenn Du nicht einmal weißt, was in Deinem Team vor sich geht.

### **2. Lob und Anerkennung muss aufrichtig und ehrlich sein**

Jetzt kommt hier irgendein „nobody“ daher und erzählt Dir Du sollst mehr loben. Na prima, dann geht es eben morgen los und Lob wird gleich mal

# Wir sehnen uns danach, gelobt zu werden. (Fortsetzung v. Seite 17)

mit der Gießkanne ausgeteilt. Moment mal, so nun auch nicht! Nutze Lob nicht als Mittel zum Zweck, nicht als Manipulation, sondern nur dann, wenn Du wirklich begeistert von der Leistung des andern bist. Erkenne den Einsatz Deiner Mitarbeiter an.

### 3. Auf die Kommunikation – verbal und non-verbal – kommt es an

Drücke Dich so konkret aus, dass der Andere ganz klar versteht, womit das Lob verdient wurde. Mit pauschalen Aussagen lässt sich selten etwas anfangen. Ersetze ein „gut gemacht“ doch mal mit einem „Das Ergebnis ist wirklich klasse geworden, Du hast es noch vor dem Termin fertiggestellt und die Erwartungen sogar übertroffen. Ich bin stolz darauf, Dich im Team zu haben und freue mich über Deinen Einsatz. Danke.“ Klingt für Dich nach Lobhudelei? Ja, die ist es, wenn es nicht ernst gemeint ist. Sind die Anerkennung und das Lob aufrichtig und kommt an, dann motiviert es ungemein und vor allem auch langfristig.

Sei ehrlich, übertreibe nicht, aber spiele auch nichts herunter.

### 4. Zeige Gefühle

Du bist so richtig, richtig begeistert von der Leistung oder dem Verhalten Deines Kollegen? Dann lasse es ihn auch spüren. Schau Deinem Gegenüber in die Augen und zeig mal so richtig Gefühle.

### 5. Kombiniere Lob nicht mit Kritik

Viel, viel zu oft wird Lob im gleichen Satz mit Kritik, mit einer Einschränkung ausgesprochen. So oft sogar, dass es für diese Art der Kommunikation einen Begriff gibt: Sandwich-Kritik. „Du hast das wirklich gut gemacht, aber ...“. Das negative Feedback wird zwischen zwei Lagen herrlich weiches Brot gepackt und dann tut es auch gleich nicht mehr so weh. Lob, Kritik, dann wieder Lob –

Damit auch ja kein fader Nachgeschmack entsteht. Am Ende bleibt von beiden nicht viel hängen. Die eigentliche Botschaft wurde total aufgeweicht und der Mitarbeiter hat den Eindruck, die Kritik sei der eigentliche Anlass für das Gespräch gewesen. Spreche Deine Gedanken und Dein Feedback lieber ganz offen, klar und konstruktiv an. Bleibe positiv, transparent und starte einen Dialog! Erst wenn Du beginnst Kritik als eine Chance zur Verbesserung anzusehen und Dich nicht davor fürchtest, den anderen zu verletzen, kann das Gesagte auch wirklich ankommen. Dein Mitarbeiter kann die Wahrheit vertragen, das verspreche ich Dir. Konzentriert Euch ganz auf die Lösung, nicht das Problem selbst und streiche das Wörtchen „aber“ gleich aus Deinem kompletten Wortschatz.

### 6. Passe das Lob dem Mitarbeiter an

Die Grundvoraussetzung ist hier wieder Punkt Nummer 1: Dass Du aufrichtiges Interesse an Deinen Kollegen zeigst. Lerne die Charaktere, die mit Dir arbeiten kennen und finde heraus, wer eher introvertiert, wer eher extrovertiert ist. Nicht jedem ist es angenehm vor versammelter Mannschaft beim Meeting gelobt zu werden. Zudem kann öffentliches Lob als Kritik für einen anderen Kollegen aufgefasst werden. Nimm Dir also lieber die Zeit für ein persönliches Gespräch unter vier Augen. Das klingt irgendwie aufwendig? Ganz und gar nicht, wenn Du Lob immer gleich zeitnah und nicht gesammelt im Jahresendgespräch aussprichst.

**Aber Achtung: Dosiere es richtig denn, „Zu viel Lob kann süchtig machen“!**

Quelle: Studien FUM „Führen und motivieren“

*Klaus Courtial*

# Arbeitnehmer fühlen sich gehetzt

Viele Beschäftigte haben keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge, die sie erledigen müssen. Mehr als die Hälfte leidet laut einer Studie unter Hektik und Zeitdruck.

Zum Beispiel auf dem Vorfeld in Düsseldorf ist das Geschäft, seitdem Eurowings auch ihre Langstreckenflugzeuge dort beheimatet hat, sehr hektisch, der Stressfaktor für Arbeitnehmer hoch. Kurze Bodenzeiten, große Arbeits- und Wartungspakete in kurzen Standzeiten, alles soll möglichst pünktlich fertiggestellt werden. Kommt es zu Verzögerungen, muss sich der verantwortliche Techniker rechtfertigen, warum das Paket nicht pünktlich fertig wurde. Stresslevel jenseits der 100%.

Was eventuell darunter leidet, ist die Qualität. Wann es auch die Sicherheit beeinträchtigen könnte, ist wohl nur noch eine Frage der Zeit. Zu wünschen wäre es uns natürlich nicht und es bleibt nur auf die Einsicht und Vernunft der Führung zu hoffen.

Dies ist mal ein kurzes Beispiel aus unserem Alltag in der Wartung. Aber, es gibt noch viele Berufe in Deutschland, welche mit den gleichen Missständen zu kämpfen haben

Großer Stress bestimmt den Alltag von Millionen Arbeitnehmern in Deutschland. Das belegt der DGB-Index „Gute Arbeit 2018“ unter 8.000 Beschäftigten. Wer besonders viel mit Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten oder etwa als Erzieherin oder Erzieher mit Kindern zu tun hat, beschäftigt sich auch im Feierabend teilweise noch damit.

Bundesweit fühlen sich laut der Befragung 52 Prozent der Beschäftigten sehr oft oder oft bei der Arbeit gehetzt und unter Zeitdruck. Fast jede und jeder Dritte klagt darüber, dass oft verschiedene Anforderungen an sie oder ihn gestellt werden, die schwer miteinander zu vereinbaren sind. Zwei von drei Beschäftigten sagen, sie hätten gar keinen oder kaum Einfluss auf die Arbeitsmenge,

die sie erledigen müssen. Nur jeder Zweite hat nach eigenen Angaben Einfluss auf die Gestaltung seiner Arbeitszeit.

Beschäftigte, die sehr oft mit Menschen zu tun haben, die nicht zum Betrieb gehören – etwa Patienten, Klientinnen oder Kunden – müssen besonders anspruchsvolle Umstände bewältigen: Nach eigenen Angaben müssen 38 Prozent von ihnen sehr oft oder oft die eigenen Gefühle bei der Arbeit verbergen. Fast jede Fünfte steht oft Konflikte oder Streitigkeiten mit den Menschen durch, mit denen sie arbeitet. Eine herablassende Behandlung durch andere erlebt mehr als jeder Zehnte sehr oft oder oft.

Ungefähr jeder Zehnte muss seinen Kunden Produkte oder Leistungen anbieten, von denen er selbst nicht überzeugt ist. Diese Probleme betreffen sehr viele Menschen. Denn 63 Prozent der Beschäftigten arbeiten sehr oft oder oft mit anderen Menschen außerhalb des Betriebs zusammen. Die gute Seite: 74 Prozent dieser Beschäftigten sind der Meinung, dass ihre Arbeit in hohem Maß gesellschaftlich nützlich sei, beklagen aber, dass die besonderen Anforderungen ihrer Arbeit beim Einkommen gar nicht oder nur in geringem Maße berücksichtigt würden.

Frank Bsirske (ehemaliger ver.di-Vorsitzender) forderte daher eine bessere Vergütung für Beschäftigte in fast allen Dienstleistungsberufen. Es brauche mehr Personal, eine realistische Leistungssteuerung, Weiterbildung und Coaching sowie Chancen für Regeneration und Erholung, sagte der ver.di-Chef. Mit Blick auf die Beschäftigten insgesamt stellte DGB-Chef Reiner Hoffmann fest: "Psychische Belastungen und Arbeitsstress haben durch den digitalen Wandel zugenommen." Dieser Trend müsse umgekehrt werden. Nötig sei eine humane Arbeitsgestaltung, die den Gesundheits- und Arbeitsschutz stärke und die Beschäftigten entlaste.

*Klaus Courtial*



### Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied zur Vereinigung Luftfahrt e.V. und erkenne die Satzung der Vereinigung Luftfahrt an.

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Straße, Hausnummer: \_\_\_\_\_

PLZ, Wohnort: \_\_\_\_\_

Telefonnummer: \_\_\_\_\_

Handy: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Beschäftigt als: \_\_\_\_\_

Betrieb: \_\_\_\_\_

Dienststelle: \_\_\_\_\_

Tel. Dienstlich: \_\_\_\_\_

Eintritt ab: \_\_\_\_\_

Monatsbeitrag  
(1% vom Bruttogrundlohn):\* \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_



### Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich gleichzeitig meinen Beitritt als Mitglied zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und erkenne die Satzung der ver.di an.

Unterschrift \_\_\_\_\_

\* Der Beitrag von VL und ver.di wird im Verhältnis von 28% zu 72% von der VL aufgeteilt.

#### SEPA Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Vereinigung Luftfahrt, den Gesamtbeitrag von VL und ver.di von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Vereinigung Luftfahrt auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Gläubiger-Identifikationsnummer der Vereinigung Luftfahrt: DE442200000569598 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Name Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

Vorname Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

Name Kreditinstitut: \_\_\_\_\_

BIC

IBAN

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Datenschutz: Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass ein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffende Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

#### Impressum:

Das VL Magazin ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt. Das VL Magazin erscheint regelmäßig in einer Auflage von 3500 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr. Redaktionsleitung: Werner Zielina. Redaktion: Reinhard Bind, Anke Heß, Birgit Heyer, Frank Schott, Thomas Willroth. Adresse: Vereinigung Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Gross-Gerau, Telefon:06152/82699, Telefax: 06152/3049, Email: office@vluffahrt.de, Internet: www.vluffahrt.de, Eintragung bei Amtsgericht Darmstadt: VR 50912 Druckerei: Flyeralarm Eschenheimer Anlage 23 60318 Frankfurt