



# MAGAZIN

Ausgabe 02/2022

- Vorwort der Vorsitzenden
- Erfolgreicher Warnstreik
- Ergebnis Tarifrunde DLH 2022
- Zweiter Zwischenbericht DLH
- Ergebnisse BR Wahl FRA und HAM
- War das der Wählerwille ?
- FRA OST - die Dritte
- OVB HAM nach BR Wahl
- Stellungnahme zu Auflösung T-KBR

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](http://www.vluffahrt.de)

mapo©AdobeStocks



# VORWORT

Vorwort der Bundesvorsitzenden Anke Heß

*Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen  
und liebe Kollegen,*

nun ist wieder einige Zeit ins Land gegangen. Die Corona Krise scheint nun keine Krise mehr, denn Corona ist in unseren Alltag übergegangen. Im Herbst und Winter wird es, wie bei der „normalen Grippe“ wieder steigende Zahlen geben. Es bleibt abzuwarten, wie das in unser Leben und den Arbeitsalltag eingreift.

Das heißt nun aber nicht, dass es keine Krise mehr gibt, denn durch den Krieg in der Ukraine stehen wir vor dem nächsten Dilemma. Gerade in der Luftfahrt, traditionell dem internationalen Verkehr elementar verbunden, wird dieser Krieg noch allerlei ernste Sorgen bereiten. Steigende Kosten in allen Lebensbereichen. Fast jeder macht sich wohl für die kommende Zeit Gedanken über die eigene finanzielle Situation. „Frisst“ nicht die extreme Inflation meine Lohnerhöhung oder noch kommende Lohnerhöhungen wieder auf?

Aus diesem Grund war es nicht mehr als recht, eine entsprechende Tarifforderung aufzustellen und diese auch durchsetzen zu wollen. Das Ergebnis der Verhandlungen kann sich sehen lassen und hat auch die mehrheitliche Zustimmung durch die Mitglieder erhalten.

Bei Condor hat die Belegschaft die angebotene Gehaltserhöhung übernommen – ohne Tarifverhandlung und steht offenbar damit gut da. Die Begründung ist „Wertschätzung des Unternehmens für das Engagement und den Einsatz der Mitarbeitenden in der Vergangenheit und der Zukunft“. Um die Belegschaft zu halten ein strategischer Schachzug mit positiver Außenwirkung.

Aber das, was auszuhalten war und ist wird nun noch getoppt von der, aus meiner Sicht, katastrophalen Fehleinschätzung von Seiten des Vorstands zum Thema Personal. Dies ist zwar, solange ich zurückdenken kann, immer untersteuert gewesen, denn in Krisenzeiten hat man die Mitarbeitenden versucht, gegen Geld loszuwerden (vorwiegend die teuren Knowhow Träger) um dann anschließend für noch mehr Geld MitarbeiterInnen zu finden, auszubilden und in die Arbeitsabläufe zu integrieren.

## **Das war dann „Personalabbau Pi x Daumen“ und keine reelle Personalplanung.**

Die gibt es scheinbar nicht. Zumindest ist sie in Krisenzeiten außer Kraft gesetzt, obwohl während Corona, durch die Unterstützung des Kurzarbeitergeldes, es doch möglich gewesen wäre, einen größeren Mitarbeiterstamm zu halten. Nur so wäre man leichter in einen Normalbetrieb zurückgekehrt. Ohne die vielen Flugstreichungen. Aber den Schuh muss sich das Unternehmen nicht allein anziehen. Der „Allerweltstrost“ muss mal wieder herhalten: „Die anderen Fluggesellschaften haben es nicht besser gemacht – eher noch schlechter“ – Immerhin...

Wichtig ist eine strategische Personal- und Ausbildungsplanung, die für Kontinuität und gleichmäßigen Wissenstransfer und somit Knowhow Aufbau sorgt. Nicht die Lufthansa eigene Wellenform, bei der sich Anhand des Einstellungsjahres das Krisenjahr festmachen lässt. Aber nach 40 Jahren in der Firma warte ich noch immer darauf.

Investitionsprobleme gibt es in einigen Konzernteilen. Die Gelder sind zurückgestellt oder gestrichen, werden aber gebraucht, um die Betriebe inhaltlich weiterzubringen.

Es gibt aber auch Lichtblicke: Der erste „Dreamliner“ B-787-9 ist in Frankfurt für die Erstausrüstung gelandet. Wie schwierig es war, endlich an diese Flugzeuge zu kommen, zeigt die Tatsache, dass Lufthansa sieben B-787-9 Flugzeuge übernommen hat, die bei Boeing „auf dem Hof“ standen, von den Kunden aber nicht übernommen wurden. Leider muss auf die bestellten B-777 noch eine ganze Weile gewartet werden.

Nun ist also der Vorstand und die Geschäftsleitung gefragt, das Unternehmen zukunftssicher aufzustellen und in das „New Normal“ zu überführen. Hoffentlich bleibt dabei nicht noch mehr auf der Strecke...

Die Zahlen zeigen immerhin einen positiven Trend, weil auch Privat- und Dienstreisen wieder enorm gefragt sind.

Ein Sonnenstrahl am dunklen Himmel zeigt sich also. Haben Sie eine gute Zeit und bleiben Sie gesund.

Beste Grüße

*Anke Heß*

VL Vorsitzende



# Es wurde erfolgreich gestreikt - DLH Lohnangebot deutlich verbessert.

Am 27. Juli 2022 in den sehr frühen Morgenstunden war es soweit:

Wegen der Verweigerungshaltung des Lufthansa-Managements bei den Tarifverhandlungen hat die Tarifkommission von ver.di/VL beschlossen einen 24 stündigen Warnstreik zu beginnen.

Dr. Michael Niggemann sprach während des Streiks zu den Kolleginnen und Kollegen. Er ließ jedes Verständnis für die Maßnahme vermissen und stachelte so die Massen noch weiter auf.

Um 06:00 Uhr am 28. Juli 2022 wurde der Streik beendet. Er war überaus erfolgreich. Mehrere hundert Flüge mussten abgesagt werden.

Am Ende hat dann DLH doch eingelenkt und hat ein Angebot vorgelegt, welches dann auch verhandelbar war. Das Ergebnis finden Sie auf der Seite 6.



# Ergebnis der Tarifrunde 2022

Die Tarifverhandlungen mit der Lufthansa haben zu einem Ergebnis geführt. Nicht zuletzt wegen des Warnstreiks musste der Arbeitgeber sein Angebot erheblich nachbessern. Auch wurde auf die Ergebnisabhängigkeit verzichtet.

Zur Transparenz des Ergebnisses hier die Gegenüberstellung zur Forderung:

## Ver.di/VL Forderung:

9,5%, mindestens 350,- Euro.

Erreicht wurde:

- **Zum 1. Juli 2022: rückwirkend eine monatliche Entgelterhöhung von 200,- Euro**
- **Zum 1. Januar 2023 eine weitere monatliche Entgelterhöhung von 2,5 Prozent, mindestens jedoch 125,- Euro**
- **Zum 1. Juli 2023 eine weitere Entgelterhöhung von 2,5 Prozent**
- **Laufzeit bis 31. Dezember 2023**

## Ver.di/VL Forderung:

Keine Entgeltgruppe unter 13,- Euro zur Wahrung des Abstands zum neuen gesetzlichen Mindestlohn:

Erreicht wurde:

**Ab dem 1. Oktober 2022 werden alle Entgelte auf mindestens 13,- Euro angehoben.**

## Ver.di/VL Forderung:

Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 180,- Euro.

Erreicht wurde:

- **Ab dem 1. Juli 2022 Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 180,- Euro**
- **Übernahme nach bestandener Berufsausbildung.**
- **Darüber hinaus wird die Tarifregelung zum Job-Ticket verlängert.**

Die Konzerntarifkommission empfiehlt den Mitgliedern die Annahme des erreichten Ergebnisses. Die Alternative wäre ein längerer (Erzwingungs-) Streik.

**In einer Mitgliederbefragung wurde das Ergebnis mit großer Mehrheit angenommen. Die Konzerntarifkommission hat daraufhin beschlossen, dem Ergebnis zuzustimmen.**

Wir bedanken uns ausdrücklich bei den Teilnehmern des Streiks vom 27.07. zum 28.07.2022. Ohne diesen zusätzlichen Druck wäre ein solches Ergebnis nicht möglich gewesen.

*Werner Zielina*

# Lufthansa Zwischenbericht für Januar - Juni 2022

## Geht die Sonne über Lufthansa endlich wieder auf?

### Der Luftfahrtkonzern erlebt wieder deutlich mehr Nachfrage.

Der zweite Zwischenbericht in diesem Jahr sieht schon erheblich besser aus als der Vergleichszeitraum im Vorjahr. Der Vorstand spricht von „neuer Normalität und neuer Stärke“.

Der Adjusted EBIT aller beteiligten Unternehmen verbesserte sich gegenüber den ersten drei Monaten in diesem Jahr auf positive 393 Mio. €.

Seit langer Zeit also erstmals wieder schwarze Zahlen.

Der Umsatz hat sich gegenüber dem Vorjahreshalbjahr auf 13.825 Mio. € mehr als verdoppelt. Die Anzahl der beförderten Passagiere ist mit 42 Mio. mehr als dreimal so hoch wie im Vorjahreszeitraum.

Die angebotenen Sitzkilometer stiegen um über 160%.

Sehr positiv, um nicht zu sagen „entscheidend“, tragen zu diesem Erfolg die Geschäftsfelder Technik und Logistik bei. Bei den Passagierairlines hat nämlich lediglich die Swiss ein positives Ergebnis erwirtschaftet. Umso unverständlicher das Vorhaben, sich von einem großen Teil der Lufthansa Technik zu trennen.

Die Anzahl der Beschäftigten stabilisiert sich bei ca. 106.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die in den Vorjahren ausgerufenen „Freiwilligenprogramme“ haben allerdings beim Personalabbau „weit über das Ziel hinausgeschossen“. Einstellungsprogramme und Werbeinitiativen sollen wieder mehr Personal in den Konzern zurückholen. Mit den angehobenen Gehältern in den Einstiegsgruppen der LH sollte eventuell ein Erfolg in dieser Richtung möglich sein.

Zu den einzelnen Segmenten hier ein kurzer Überblick:

## Network Airlines

(Lufthansa German Airlines, Swiss, AUA, Eurowings und Brussels Airlines):

8,98 Mrd. € +267% Umsatz, -1,2 Mrd. € +57% Adjusted EBIT, 42,38 Mio. +322% Passagiere.

### davon Lufthansa German Airlines:

5,258 Mrd. € +281% Umsatz, -798 Mio. € +49% Adjusted EBIT, 22,270 Mio. +309% Passagiere.

## Lufthansa Cargo:

2,426 Mrd. € +45% Umsatz, 977 Mio. € +52% Adjusted EBIT, 3,570 Mrd. + 3% Tonnenkilometer.

## Lufthansa Technik:

2,591 Mrd. € +51% Umsatz, 220 Mio. € +63% Adjusted EBIT.

## Catering:

857 Mio. € +52% Umsatz, 25 Mio. € -5,8% Adjusted EBIT.

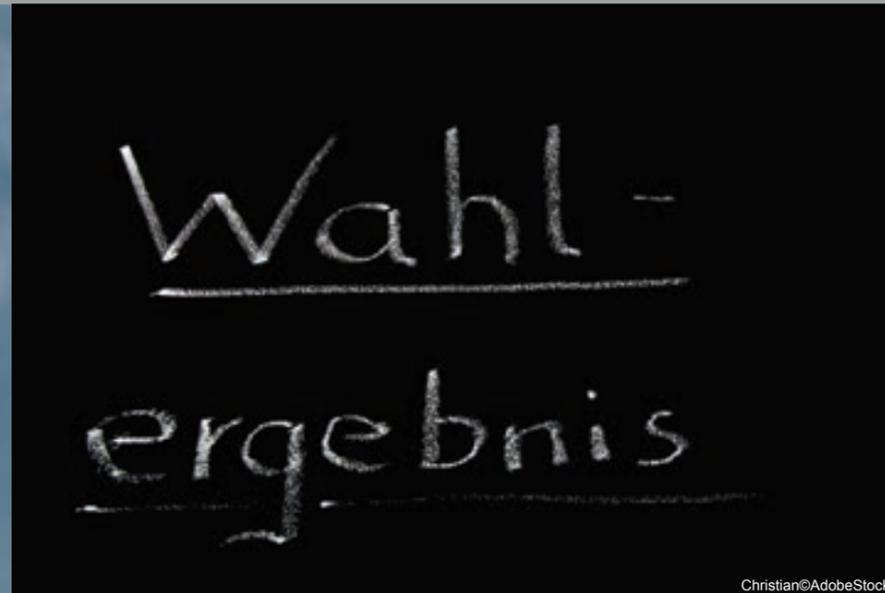
Eine Prognose für den weiteren Verlauf 2022 zu erstellen ist mehr als schwierig. Stichworte wie „Krieg in der Ukraine“ und „Corona“ sind leider immer noch allgegenwärtig. Zumindest die Personalkosten für das Bodenpersonal sind auf die nächsten 18 Monate planbar.

Eingedenk dieser Unsicherheiten erwartet der Lufthansa Vorstand eine weitere Ausweitung des Flugangebotes. Man will so die angebotene Kapazität auf 75% des Vorkrisenniveaus bringen.

**Wenn es also 2022 wie geplant weitergeht, wird sicherlich 2023 die Sonne tatsächlich und vielleicht sogar voll, scheinen.**

*Werner Zielina*

# Ergebnisse der Betriebsratswahlen in Frankfurt und in Hamburg



Wie schon am 21.04.2022 auf unserer Website veröffentlicht hier die Zusammenfassung der Ergebnisse der Betriebsratswahlen bei der Lufthansa und der Lufthansa Technik in Frankfurt und Hamburg.

## LHT in Hamburg:

### Liste 1 ver.di

1153 Stimmen 12 Sitze

### Liste 2 GvBNord

1199 Stimmen 13 Sitze

### Liste 3 Bündnis Technik

629 Stimmen 6 Sitze

### Liste 4 TGL

323 Stimmen 3 Sitze

### Liste 5 VL

153 Stimmen 1 Sitz

Das relativ schlechte Abschneiden unserer Liste wurde vom Ortsverbandsvorstand mit folgenden Gründen erklärt:

- Die VL hat in Hamburg vier Jahre lang nicht stattgefunden.
- Die Zeitspanne der Neuaufstellung der VL bis zur Wahl ist zu gering gewesen.

- Der Aufruf im VL Wahlwerbeheft zur Einheit habe wohl mehr ver.di als der VL genutzt.
- Wegen Corona seien keine Präsenzmitgliederversammlungen möglich gewesen.

Es ist allerdings nicht beabsichtigt, „den Kopf in den Sand zu stecken“, sondern weiter konstruktiv und besonnen die VL Politik in Hamburg zu vertreten.

## LHT in Frankfurt:

### Liste 1 Freie Arbeitnehmerschaft

213 Stimmen 4 Sitze

### Liste 2 Gemeinsam Stark

120 Stimmen 2 Sitze

### Liste 3 Bündnis Zukunft AT/4D & Unabh.

264 Stimmen 6 Sitze

### Liste 4 ver.di/Vereinigung Luftfahrt

230 Stimmen 5 Sitze

Da keine der vier Listen die absolute Mehrheit besitzt, wird es bis zur konstituierenden Sitzung am 25. April 2022 noch zu Koalitionsgesprächen kommen müssen, um am Ende eine mehrheitsfähige Betriebsratsführung zu gewährleisten. In der konstituierenden Sit-

zung haben sich am Ende die Listen 1, 2 und 3 gegen ver.di/VL derart verschworen, dass alle entscheidenden Posten im Betriebsrat an der Liste 4 „vorbeigehen“.

## DLH AG in Frankfurt:

### Liste 1L/Takeoff

478 Stimmen 5 Sitze

### Liste 2 Team Admin

254 Stimmen 3 Sitze

### Liste 3 ver.di

417 Stimmen 5 Sitze

### Liste 4 Unabhängige Lufthanseaten

316 Stimmen 3 Sitze

### Liste 5 Vereinigung Boden & Luftfahrt

962 Stimmen 9 Sitze

### Liste 6 StARs

52 Stimmen 0 Sitze

### Liste 7 AGIL

621 Stimmen 7 Sitze

Dieses, für das Bündnis aus Vereinigung Luftfahrt und Vereinigung Boden erreichte Ergebnis, ist überaus erfreulich.

Es ist uns leider nicht gelungen, bei der konstituierenden Sitzung einen mehrheitlich von der VL/VB geführten Betriebsrat zu gründen.

Anfechtungen der Betriebsratswahlen bei DLH und LHT Frankfurt liegen noch bei Gericht vor und sollten im September verhandelt werden.

*Werner Zielina*

# War das der Wählerwille?

## Betriebsratswahl LHT FRA Boden

Trotz einem starken Wahlkampf und eurer Unterstützung sind wir diesmal leider nicht stärkste Fraktion geworden.

Allerdings haben wir nur einen Sitz weniger erlangt als die Wahlsieger. Es sind genauso viele Sitze wie bei der letzten Wahl, trotz kleinerem Betriebsrat.

## Hoffnung auf einen Wechsel

Wir haben uns dafür eingesetzt, gemeinsam mit der stärksten Fraktion den BR-Vorsitz zu stellen und die überörtlichen Gremien zu besetzen. Immerhin hatten sich drei Viertel der Wähler für eine Veränderung ausgesprochen. Dies konnten wir bei der momentanen Konstellation leider nicht erreichen.

Das Motto der anderen Fraktionen lautet offenbar „weiter wie bisher“.

Dies entspricht - unserer Auffassung nach - nicht dem Wählerwillen, den das Wahlergebnis wiedergibt.

Wir stellen die zweitstärkste Fraktion und sind in allen wichtigen Ausschüssen vertreten und werden uns natürlich trotz der momentan schwierigen Mehrheitsverhältnisse auch weiterhin mit aller Kraft für eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat einsetzen.

## Wie danken allen unseren Wähler: innen für Eurer Vertrauen und werden uns weiterhin mit gewohnter Kraft und Ausdauer für unsere gemeinsamen Interessen einsetzen.

In folgenden Ausschüssen setzen wir uns für Euch ein und stehen bei Fragen und Problemen für Euch zur Verfügung:

AuG (Arbeits- und Gesundheitsausschuss, Infrastruktur sowie soziale Angelegenheiten):

**Nico Kaufmann FRA T/FE 623**

Personalausschuss / Berufsbildungsausschuss:

**Jens Friedrich FRA T/YX**

EDV-Ausschuss / Ausschuss Betriebliches Vorschlagswesen:

**Bernhard Fritz FRA T/YX**

Betriebsausschuss, Arbeitszeitausschuss:

**Wolfgang Möller FRA T/YX**

Entgeltausschuss:

**Ronald Wendt FRA T/FE 6**

matrialred©AdobeStocks

# FRA OST - die Dritte



**Betrieb  
GESCHLOSSEN**

bluedesign©AdobeStocks

## Liebe Kolleginnen & Kollegen,

mittlerweile sind wir in der letzten Phase, im Prozess der Schließung von FRA Ost und der Auflösung der Räder- und Bremsenwerkstatt in Frankfurt zum 31.12.2022, angelangt. Die zweite Runde der Interessensbekundung zum neuen Arbeitsplatz ist abgeschlossen.

Auf der einen Seite ist Fluktuation der Mitarbeiter nach Extern im Gange, auf der anderen Seite werden diese für FRA Ost dringend für die Sommeroperation 2022 benötigt.

Ich kann verstehen, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin sein bzw. ihr Glück auf Grund der schwierigen Lage außerhalb des Lufthansa Konzerns sucht. Insbesondere die Jüngeren unter uns, da ihnen noch etliche Jahrzehnte im Arbeitsleben bevorstehen.

Für den Arbeitgeber genauso wie für die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen ist dies derzeit eine echte Herausforderung, die Arbeit zu bewältigen, trotz Unterstützung aus externen Bereichen. Seit kurzem gibt es für alle gebliebenen Mitarbeiter in der Räder- und Bremsenwerkstatt eine verbindliche Perspektive, wo und in welchem Bereich sie ab dem 01.01.2023 zum Einsatz kommen.

Es bleibt abzuwarten welche Konsequenz die Entscheidung FRA OST zu schließen für die Lufthansa Group haben wird. Aus meiner Sicht war und ist dieser Schritt nicht nachvollziehbar, gerade unter Berücksichtigung einer nachhaltigen Unternehmenspolitik. **Warum machen wir uns von Dritten abhängig?**

Da das Schließungsszenario bis zum Schluss dynamisch sein wird und die Kolleginnen und Kollegen an ihrem angestammten und ihrem neuen Arbeitsplatz eingesetzt werden, hoffe ich inständig das alle - gemäß ihrer Arbeitsplatzwahl - eine passende neue Heimat gefunden haben. Die Verursacher dieser Misere sind auf keinen Fall auf der Arbeitnehmerseite zu suchen.

Im Übrigen ist diese Veränderung nicht zu unterschätzen, da sie die aufnehmenden Bereiche vor eine riesige Herausforderung stellt. Ängste auf beiden Seiten der Belegschaft (alt und neu), was denn ab dem 01.01.2023 auf die jeweilige Abteilung und die Mitarbeitenden zukommt, sind ein weiterer Faktor. Da bleibt nur der Glaube an die Geschäftsleitung, die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, um diese Ängste zu mildern und gegenzusteuern.

Derzeit wird der FRA Ost Sozialplan für die Räder – und Bremsenwerkstatt erarbeitet, auf den alle Betroffenen gespannt warten. Am Ende hoffe ich, das jeder sein persönliches Happy End Erlebnis hat.

Allen Mitarbeitenden wünsche ich alles Gute für Ihre weitere berufliche Zukunft in den neuen Bereichen. Gerne könnt ihr Euch an mich wenden, falls Ihr Unterstützung benötigt.

Bis bald

*Euer Jens*

# Ortsverband Hamburg: nach der Betriebsratswahl ist vor der Betriebsratswahl

Der erste Wurf war für uns enttäuschend, aber wir wissen, wo wir stehen und wo wir hinwollen.

Dass die Bäume nicht in den Himmel wachsen, war klar, aber ein etwas besseres Ergebnis hatten wir uns bei den Betriebsratswahlen schon gewünscht. Aber, jetzt wissen wir, wo wir stehen und werden alles tun, um die VL wieder nach vorne zu bringen. Entscheidend ist der Dialog mit unseren Mitgliedern und der Dialog im Betrieb.

Präsenz und Strukturen sind Schlüsselwörter. In den letzten 4 Jahren war die Vereinigung Luftfahrt nicht präsent und der neue Vorstand für andere Listen aktiv. Die ehemaligen Funktionäre waren zu anderen Listen gewechselt. Es geht jetzt darum, wieder Identität und Vertrauen aufzubauen. Das wird Zeit und Präsenz erfordern.

Unser Ansatz, 3 konkurrierende Listen vereinigen sich in der VL und tragen dazu bei, dass die Mitbestimmung als ein Betriebsrat agiert ist immer noch unser Leitsatz und unsere Aufgabe.

Stärke ist immer eine Frage von Mitgliedern und Wähler:innen. Die VL kann auf eine 50-jährige Geschichte zurückblicken und versteht sich als Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen im Lufthansa Konzern. Zusammenführen und aus der Stärke heraus unsere Interessen vertreten: Das ist das Erfolgsrezept der Zukunft. Schaft die Einheit, Einigkeit macht stark!

Gut wäre, wenn der gesamte Betriebsrat die Fähigkeit besäße, schnell auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren, als die „Kamellen“ der Vergangenheit immer wieder auf den Tisch zu bringen.

Das bedeutet für uns, vor Ort sein, die Themen der Mitarbeiter:innen hautnah mitbekommen und sich für



diese einsetzen. Mit nur einem Mandat im Hamburger Betriebsrat ist das eine steile Ansage, aber unsere Arbeit und Ziel.

## Wir sind Gewerkschaftler:innen - mit ver.di!

Die VL ist ein eigenständiger Verein für die Interessenvertretung der Kolleg:innen. Um aber eine bessere Ausgangssituation für unser Ziel zu haben, haben wir uns entschlossen, mit der VB Nord Absprachen einzugehen. Damit versprechen wir uns, als Brücke zwischen den Listen arbeiten zu können und unsere Arbeit aus einer besseren Position zielgerichteter fortsetzen zu können.

Erkennbar ist auch, dass Björn Stoll für das Ideen Management und Kultur die geeignetste Besetzung ist. Damit erreichen wir eine Kontinuität und Qualität in Themen und sind auch ansprechbarer mit einem aktiven Betriebsratsmitglied.

Was liegt vor uns, als OVB Hamburg:

- Mitgliederversammlung in einem zuverlässigen Rhythmus organisieren
- Präsenz im Betrieb
- Kommunikation und Information verbessern



ii-graphics@AdobeStocks

- Kolleg:innen für Funktionen in der VL Arbeit überzeugen, so dass unsere Arbeit im Betrieb wahrgenommen werden kann und wir wieder stärker werden

Diese Amtszeit wird ausreichend Konfliktstoff bieten. Die Personalplanung in der „Corona-Krise“ war einfach desaströs: Probezeitkündigungen, befristete Verträge auslaufen lassen und Angebote für Aufhebungen haben zu einem Kahlschlag geführt. Und jetzt, wo sich das Gewitter verzieht, und die Sonne wieder beginnt zu scheinen, muss massiv eingestellt werden. Die Verluste an Wissen und Erfahrung sind beachtlich. Die Kosten für den Personalabbau und Wiederaufbau hoch. Das alles wieder aufzuholen, bedarf massiver Anstrengungen und Geld.

Die Fragen sind: Wieso hat die Technik immer noch nicht, außer auf dem Papier, eine strategische Personal- und Qualifikationsplanung? Das Image am Arbeitsmarkt ist beschädigt, eine Lebenslange Beschäftigung in einem Betrieb stellt keinen Anreiz mehr dar.

Die Frage an den Vorstand - und endlich hat die Technik auch wieder einen Personalvorstand; herzlich will-

kommen Herr Gloy: mit welchen Maßnahmen will der Vorstand diese selbsterbeigeführte, missliche Lage beheben?

Die Einstiegsgehälter sind nicht mehr marktgängig. Wann wird es Anpassungen an die Einstiegsgehälter der üblichen Konkurrenz geben?

Welche Angebote wird es an die Kolleg:innen in ggf. überlasteten Bereichen geben?

Wie ehrlich und offen wird mit dem Betriebsrat und den Kolleg:innen kommuniziert?

Auf der letzten Betriebsversammlung, der Vorstand war entschuldigt, war die Geschäftsleitung nicht präsent. Warum gab es keine sprechfähigen Vertreter der Geschäftsleitung? Es muss doch nicht immer der Vorstand zu jedem Thema sein, oder? Oder gibt es nichts mitzuteilen?

Interessant ist auch: wie soll sich die Technik entwickeln, welche Investitionen werden in den nächsten Jahren getätigt, welche aufgeschobenen endlich angegangen?

Welchen Sachstand hat der Teilverkauf der Technik und was bedeutet das für das Unternehmen und die Kolleg:innen?

Erkennbar ist, es gibt einiges zu klären und in einem gemeinsamen Dialog mit der Geschäftsleitung sollten Antworten und Lösungen für diese Themen erarbeitet werden. Das sollte mit einem geeinten Betriebsrat und den Kolleg:innen im Betrieb geschehen, denn sie sind das „Gold“ dieses Unternehmens und erwirtschaften den Gewinn.

**Euer OVB Hamburg**

# Stellungnahme des Ortsverbandes Hamburg der Vereinigung Luftfahrt zur Auflösung des Technikkonzernbetriebsrates - TKBR

## Wir sollten uns ehrlich machen

Die Aufregung ist groß, Briefe werden geschrieben und die Diskussion eskaliert.

## Worum geht es?

Der Technik Konzernbetriebsrat (T/KBR) war seit langem ein wichtiger Teil der Mitbestimmung im Technikkonzern Deutschland. Er wurde von entsandten Betriebsratsmitgliedern aus dem Gesamtbetriebsrat der LHT, Aero Alzey, LTT und LTL/LTLS Betriebsrat gebildet.

Seine Aufgaben bestanden darin, unter den Technik Betrieben eine Informations- und Austauschenebene zu haben, die Betriebe zu aktuellen Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten und Vereinbarungen für den Technik Konzern zu schließen. Des Weiteren delegiert der T/KBR Kolleg: innen in den Konzernbetriebsrat der Lufthansa AG (KBR).

Dafür muss er sich konstituieren. Tut er das nicht, ist das Gremium nicht in Amt und Würden und kann somit seine Aufgaben, gemäß der Geschäftsordnung, nicht erfüllen. Eine Konstituierung erfolgte nicht.

## Wie kam es genau dazu?

Die beteiligten Unternehmen Lufthansa Technik AG (LHT), Lufthansa Technik Aero Alzey (LTAA), Lufthansa Technik Logistik/Lufthansa Technik Logistik Services (LTT/LTLS) und Lufthansa Technical Training (LTT) konnten sich nicht auf den Vorsitz und die Stellvertretung des T/KBR einigen und haben sich somit gegenseitig blockiert: Also, konnte keine Abstimmung stattfinden.

Der Ortsverband Hamburg der Vereinigung Luftfahrt (OVH HAM) hat mit den Beteiligten dazu intensive Gespräche geführt und eine akzeptable Option für einen Kompromiss erarbeitet. Der hätte „fliegen“ können, ist aber letztendlich an einer Partei gescheitert.

Die Folge davon ist natürlich, dass die LHT ihre Mandatierungen für den KBR auf anderen Wegen vornehmen muss.

Die Konsequenz daraus ist: Der Technik Betriebsrat Hamburg hat eine Empfehlung an den Gesamtbetriebsrat der Technik AG (GBR) gegeben, den -inaktiven- T/KBR aufzulösen und die Wahl der Delegierten für den KBR im GBR vorzunehmen.

Das ist grundsätzlich ein Dilemma, denn der T/KBR ist damit aus der Mitbestimmung verschwunden und damit auch seine sinnvolle Funktion und Aufgabe.

Die LTAA, LTL/LTLS und LTT rücken automatisch mit Ihren eigenen Vertretern in den KBR ein.

## Die Aufregung seitens ver.di...

Als OVH HAM haben wir alle Mittel eingesetzt, den T/KBR zu retten. Wir haben viele Gespräche geführt, und Optionen für Konfliktlösungen erarbeitet, aber letztendlich waren unsere Bemühungen nicht erfolgreich. Das muss man akzeptieren und hat eine Konsequenz. Die Kontinuität der Mitbestimmung ist zu wahren und damit der Empfehlung zu folgen. Wir hätten uns auch enthalten, weggucken, verschleiern können, aber das entspricht nicht unserer Haltung, Wir nehmen die uns übergebende Verantwortung ernst.

Es sind immer wieder die „alten Kamellen“: sich gegenseitig angehen, auf der persönlichen Ebene oder aus einem gestörten Vertrauensverhältnis heraus. Nur genau damit werden konstruktive Lösungen ausgeschlagen. Es geht nicht mehr um „die Sache“.

Der Betriebsrat ist kein Parlament mit Regierung und Opposition, er ist ein von den Kolleg: innen gewähltes Gremium, das ihre Interessen bestmöglich vertreten muss. Nach den Wahlen ist die Arbeit mit den Kolleg: innen zu leisten, die gewählt wurden. Interne Streitereien sind da nicht hilfreich. Verantwortung übernehmen, respektvoll und achtsam die Arbeit leisten und

endlich wieder gegenseitiges Vertrauen aufbauen. Zumindest ist das unsere Auffassung.

## The Times They Are A-Changin'

Der angekündigte Teilverkauf der Technik wird konkreter, Personal- und Ausbildungsmangel sind unsere ständigen Begleiter, die Kultur im Technik Konzern hat vorsichtig gesagt, noch Luft nach oben.

In sorglosen Zeiten kann man evtl. streiten; sind sie nicht sorglos, sollte man sich besinnen und zusammenstehen: Einigkeit macht stark!

Wir wollen die Menschen zusammenführen, das fängt mit Respekt, zuhören und Verantwortung übernehmen an.

Ein letztes Wort: Der T/KBR ist ein erforderliches Gremium für die Mitbestimmung in der Technik Group und würde auch unsere Themen im KBR stärken. Deswegen wäre es wünschenswert, wenn die beteiligten Kolleg:innen noch einmal in sich gehen und über faire Lösungen nachdenken würden. Das würde die Fragen: „Was wird aus den geschlossenen Vereinbarungen des T/KBR, welcher Rechtsfolge unterliegen sie, wer kann sie weiterentwickeln, oder kündigen“- obsolet machen. Keine unbedeutende Frage für eine funktionierende Mitbestimmung.

## Euer OVH Hamburg der Vereinigung Luftfahrt



AlexanderLimbach@AdobeStocks

