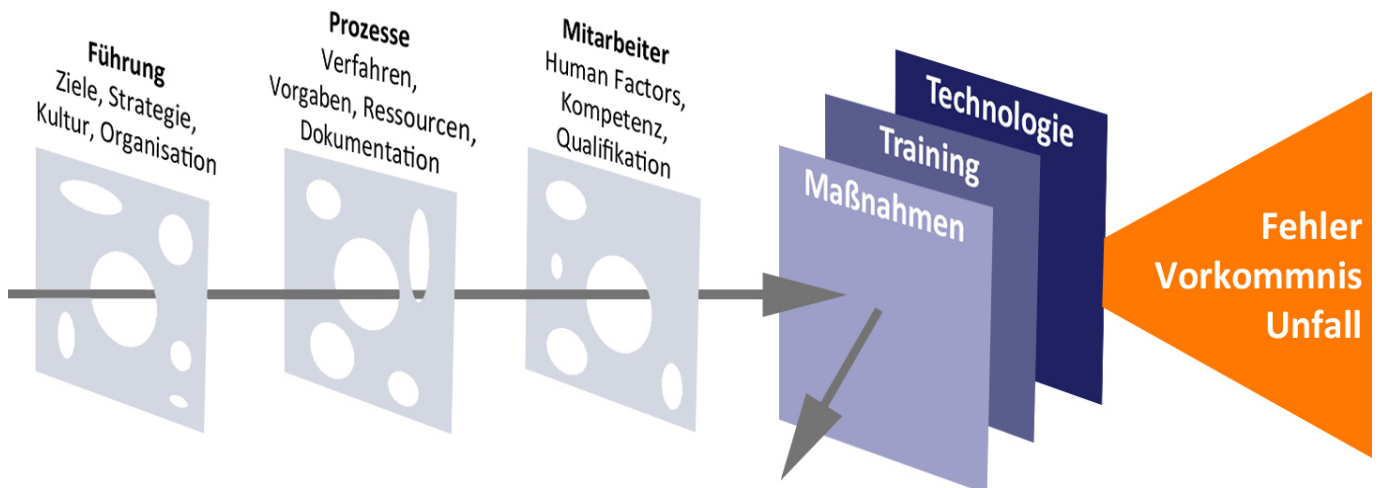




Offene Fehlerkultur - #justculture



Der jetzt in den Medien bekanntgewordene Vorfall mit den betroffenen LHT Kollegen und der LH Cargo 777 zeigt vor allem eins:

Irgendwas läuft schief und wir müssen den Ablauf aufarbeiten!

Was passiert ist brauchen wir nicht mehr erklären, was arbeitsrechtlich passiert, wird das Gericht klären.

Was wir aber ganz genau betrachten müssen ist die Art und Weise, wie hier mit den betroffenen Kollegen umgegangen wird, und ob das evtl. nur die Spitze vom Eisberg ist.

Ohne dass dieser Fall bis zum Ende ausgewertet wurde, haben diese beiden Kollegen ihre fristlose Kündigung erhalten.

Das ist der absolut falsche Weg!

B777 - Vorfall: Nein zur Kündigung!!!

Es müssen alle Fehlerketten ausgewertet werden um Sie für die Zukunft zu vermeiden, denn die Ursachen für Fehler sind meist vielschichtig und weitreichend.

In unserem Beruf muss es eine offene Fehlerkultur geben. Es darf nicht sein, dass sich nun Angst um den Arbeitsplatz einschleicht, falls ich einen Fehler mache. Denn genau dieses wird gerade intern diskutiert. Die Luftfahrt kann nur sicherer werden, wenn Fehler, die entstanden sind, genau analysiert und Schwachstellen zur weiteren Vermeidung aufgezeigt werden.

Beispiele dafür lernen wir regelmäßig in Schulungen, welche gemäß EU-Verordnung die aktuellen Kenntnisse der einschlägigen Technologien, der betrieblichen Verfahren und der menschlichen Faktoren sicherstellen sollen. Und hier geht es schon los.

Schulungsinhalte werden mehr und mehr in Self Learning Applikationen gepackt, statt sich Zeit zu nehmen und Inhalte persönlich zu vermitteln und Erfahrungen auszutauschen.

Wir stellen in vielen MRO's fest, dass wirtschaftliche Faktoren größere Prioritäten besitzen und die vermeintliche Sicherheit immer mehr nur auf dem Papier steht.

In täglichen Leistungsdialogen stehen betriebswirtschaftliche Themen an erster Stelle. Man darf sich dann nicht wundern, dass in den Köpfen des Personals Prioritäten nicht immer richtig gesetzt werden.



Gerade jetzt in der Corona Krise müsste die Human Factors Ampel grundsätzlich auf orange, wenn nicht sogar auf rot stehen .

- Angst um den Arbeitsplatz
- Anwesenheit im Betrieb massiv reduziert
- Das private Umfeld mit Sorgen und Nöten
- Generelle Zukunftssorgen
- Mangelnde Routine, durch lange Abwesenheiten.

Das alles sind keine Ausreden für Fehler, sondern wissenschaftlich nachgewiesene Fakten, die dazu führen können. Und gerade in den letzten Tagen haben wir so viel Feedback bekommen, dass die Annahme verstärkt wird, dass momentan noch sehr viel mehr im Argen liegt.



Dieses Thema wird uns nun weiter beschäftigen und wir werden Fakten sammeln und offen diskutieren. Eine fristlose Kündigung kann nur bedeuten, dass der Arbeitgeber durch diesen Vorfall formal-juristisch das Vertrauen in diese beiden Kollegen als unheilbar geschädigt sieht.

Was aber erwarten wir nun in Bezug auf die beiden Kollegen?

Wir erwarten eine schonungslose Aufklärung aller Umstände, die zu diesem Vorfall geführt haben!

Wir erwarten eine Rücknahme der fristlosen Kündigung, solange diesen beiden Kollegen nicht die alleinige Schuld im Sinne einer mangelhaften Sorgfaltspflicht zu beweisen ist.

Unsere weitreichenden Erkenntnisse der letzten Monate auf dem MRO-Markt, welche unter anderem auch Parallelen zu diesem Thema aufzeigen, die daraus resultierenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft und die Gefahren, werden wir demnächst in einem weiteren TGL- INFO-Letter publizieren.

Um ein Zeichen zu setzen bitten wir euch um eure Unterstützung. Wenn ihr der Meinung seid, dass dieser Vorfall ordentlich ausgewertet werden muss, schickt uns ein Selfie mit dem Kennwort #justculture .

Wir werden diese Bilder zusammenfassen und dann veröffentlichen. Dementsprechend gebt ihr mit der Zusendung des Bildes auch das Recht dazu, dieses zu nutzen. Sendet dieses Bild bitte an : justculture@tgl-online.de.

Nennt uns gerne Beispiele, die unser Empfinden bestätigen, oder aber auch entkräften.

Euer Vorstand