

logbook

www.tgl-online.de

August 2012



„TGLHTGLHTGLHTGL...?!“

Informationen zu Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik

logbook No. 03 / August–2012

Inhaltsverzeichnis / Impressum_2

Vorwort_3

Statement_4-5

Tarifforderungen_6-7

Leiharbeit_8

Kunde droht mit Auftrag!_9

Unfallrisiko vs. Kostendruck_10

Ausbildung_11

Einfach mal Nachdenken_12-13

Score_14-15

Achtung Politik_16-17

Spezialistenwissen_18

Verstärkung gesucht_19

Beitrittserklärung_20

Impressum

Redaktionelle Mitarbeit: Hierold Manfred, Hofmann Jens, Triller Achim

Fotos: Stefan Seifert, Norbert Kandzorra, Iris Kaczmarczyk, Siegfried Trissler, Volker Riedel

Grafik/Design: Kommunikationsbüro Volker Riedel, v.riedel@t-online.de, www.volker-riedel.de

Korrektur: Bertram Gondermann; begondermann@web.de

Druck: Dinges & Frick, Wiesbaden; Auflage: 3.000 Stück

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Manfred Hierold, Vorsitzender,
Technik Gewerkschaft Luftfahrt, Farmstraße 118, 64546 Mörfelden-Walldorf
T: 08007353273, Mail: info@tgl-online.de;
AB: 06105 3209747; Fax: 06105 3209748; Internet: www.tgl-online.de.
Registergericht: Amtsgericht Mainz; Registernummer: 90 VR 3767

© für den gesamten Inhalt von LOGBOOK
Nachdruck und Verwendung des Bild- und Textmaterials nur nach vorheriger Zustimmung
der Technik Gewerkschaft Luftfahrt gestattet.

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung
für die Inhalte. Beiträge namentlich genannter Autoren sind Meinung des jeweiligen Verfas-
sers. Dies muss nicht die Meinung der TGL, ihres Vorstandes, der Redaktion oder eines ihrer
anderen Gremien widerspiegeln.



Vorwort



Liebe Mitglieder und Interessierte,

wieder liegen spannende Wochen hinter uns und obwohl es eine gewisse Zeit etwas ruhiger um TGL in der Öffentlichkeit geworden war, läuft im Hintergrund die Maschinerie auf Hochtouren.

Das mit Sicherheit alles beherrschende Thema ist nach wie vor die Frage, wann TGL die Tarifforderungen an den Platzhirsch in der deutschen MRO-Branche, die Lufthansa Technik AG, richten wird.

Wir hatten bereits mit verschiedenen Newslettern über den aktuellen Sachstand informiert und auch im Forum werden alle Fragen diesbezüglich beantwortet. Unser Vorstandskollege Hans-Joachim Triller wird in seinem Beitrag in diesem Heft nochmals deutlich Stellung beziehen und einen kurzen Ausblick geben.

Wir sind aber auch über die schwierigen Tarifverhandlungen, die zurzeit bei unseren Kollegen der Air Berlin Technik stattfinden, informiert. Dort gibt es neben zahlreichen allgemeinen Problemen das annähernd gleiche Szenario wie bei LHT, dass gleich qualifizierte Mitarbeiter unterschiedlichen Tarifverträgen unterliegen und somit die Gleichbehandlung mit Füßen getreten wird.

Deshalb ist es aus unserer Sicht wichtig, bei der LHT einen eigenen Tarifvertrag zu etablieren, da dann Verhandlungen mit anderen Unternehmen einfacher gelingen. Daran arbeitet unsere Tarifkommission mit Hochdruck und entwickelt derzeit ein komplexes Tarifwerk, das bestehende Verträge mit dem heutigen Tarifpartner ver.di ablösen wird. Die Eckpunkte unserer Forderungen werden auf Seite 5 im Magazin ausführlich dargestellt.

Noch ein Hinweis in eigener Sache: Das in unseren Augen *sehr gelungene Titelbild der letzten Ausgabe* wurde im Quellenverweis nicht benannt, was ich hier nachholen und mich dafür bei dem betroffenen Kollegen aufrichtig entschuldigen möchte. Das Bild stammt von *Norbert Kandzorra*, der uns seit 01. Juni als Bürokraft in unserer Geschäftsstelle tatkräftig unterstützt, vielen Dank!



Manfred Hierold

vorsitzender@tgl-online.de



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der Ausgang unserer TVVS – Gespräche bei Lufthansa Technik ist den meisten von Euch längst bekannt, dieser Rahmen bietet uns aber die Möglichkeit einen etwas ausführlicheren Rückblick zu geben.

Vor allem unsere Änderungsvorschläge dürften von Interesse sein.

Wir hatten uns zu einer Art Zweckgemeinschaft mit dem Arbeitgeber und der ver.di bereit erklärt, um auf der einen Seite den Tarifkonflikt zu vermeiden – ganz nach dem Geschmack der LHT und ver.di – und auf der anderen Seite aber auch sehr zeitnah eine bessere Vergütung für unser Klientel zu erhalten; um eben einen guten kompromissfähigen Abschluss hinzubekommen.

Also ein riesiger Ausfallschritt, weit weg von unserem eigentlichen Vorhaben, mit der LHT einen eigenen Tarifvertrag zu verhandeln. Das alles zum Zwecke des Betriebsfriedens und eines möglichst schnellen Nutzens für unsere Mitglieder, aber ohne große Erwartungen.

Leider kam es mit dem Arbeitgeber gar nicht zu intensiven Gesprächen über die Tarifstruktur und somit wissen wir auch nicht, wie tiefgreifend er zu Veränderungen bereit gewesen wäre.

Der Eklat erfolgte schon in der ersten Gesprächsrunde durch die LHT und wurde auch nicht mehr geheilt. Es ging darum - ohne dass man es der Vereinbarung entnehmen konnte - die Anwesenheit unserer beratenden Kanzlei nicht zu akzeptieren, zumindest aber ins Hinterzimmer zu verbannen. Da wir aber nicht gerne alles Gesagte dreimal wiederholen möchten, eventuell Wichtiges dabei sogar auf der Strecke bleibt und aus weiteren vielen guten Gründen die Kanzlei in solchen Gesprächen bzw. in Verhandlungen für uns sowieso eine gesetzte Institution ist, kam dies für die TGL nicht in Frage. Irgendwann ist Schluss mit nachgeben, hat was von kleinem Finger geben und ganze Hand wollen! Die eigentlich guten Vorzeichen für konstruktive Gespräche waren jedenfalls ab dem Zeitpunkt für uns dahin.

Der Zenit unseres Ausflugs in die heile Welt der Gemeinsamkeit war bereits weit überschritten.

Denn wäre ein tragbarer Kompromiss zum TVVS zustande gekommen, hätten wir uns für viele Jahre die Hände

gebunden und das auch noch ohne eine eigene Unterschrift unter dem selbigen.

Wir haben weiterhin, trotz einer Absage der Gewerkschaft zu einer Tarifgemeinschaft mit ver.di/TGL die Gespräche nicht abgebrochen. Auch nicht als sie kurze Zeit später eine Tarifgemeinschaft mit der UFO einging – warum eigentlich? Für ein Ergebnis in der Tarifrunde von 3,5% mehr in der Tabelle war das wohl eher eine Verzweiflungstat, die ihren Vertretungsanspruch in der Luftfahrt immer mehr in Frage stellt. Für die UFO dagegen war es wegen der verpennten Kündigung des Vergütungstarifvertrags sehr geschickt, denn sie hat am Ende ver.di lediglich benutzt und danach fallen lassen. Jedenfalls konnte ich kein gemeinsames Vorgehen für ein gemeinsames Ziel erkennen; es hat sich mir nicht erschlossen.

Zusammengefasst hieß es für uns:

Erst weg vom eigenen Vertrag – dann weg vom VTV – weg von der Unterschrift unter dem TVVS und dann noch die Vorschrift: „Einfluss auf die Zusammensetzung unserer Gesprächskommission“. Sorry liebe Mitglieder! Ich weiß, dass sich viele unter Euch von den Gesprächen einiges erhofft haben, gerade darum haben wir ja die Zeit und die Arbeit investiert, aber damit war der absolute Nullpunkt erreicht! Mittlerweile bin ich der Meinung, dass ohnehin kein Abschluss drin gewesen wäre, der auch nur in die Nähe unserer Vorstellungen gekommen wäre.

Also forderten wir den Arbeitgeber final auf, uns die Hoheit über unsere Gesprächskommission zu lassen.

Das „NEIN“ seitens LHT zur freien Personenwahl bzw. zu unserem Anwalt war klar und deutlich und somit waren die Gespräche gescheitert.

Es war der Arbeitgeber, der die Vereinbarung gebrochen hat und das wird er sich vielleicht noch irgendwann vorwerfen lassen müssen.

Im Anschluss noch, wie versprochen, unsere Veränderungsvorschläge zum bestehenden TVVS:

Differenzierung innerhalb der Spezialfacharbeiter 2	Lohngruppe 3C für folgende Berufe: <ul style="list-style-type: none">o Triebwerko Flugzeugbauo Entertainmento Fahrwerko Kabine
Aufwertung Maintenance Mechanic 2	Aufgrund der Qualifizierung und des Aufgabengebietes höhere Eingruppierung in 3C
Zulage für MM2 mit Alt-B1 Berechtigung	Aufgrund eines erhöhten Berechtigungsumfanges welcher zwischen MM2 und CAT B1 liegt.
Aufwertung Maintenance Technician (CAT B1, CAT B2)	Aufgrund der Qualifizierung und des Aufgabengebietes höhere Eingruppierung in 4A
Aufwertung abhängiger Berufe	Aufwertungen lösen eine Art Kettenreaktion für abhängige Berufe aus wie: <ul style="list-style-type: none">o Vormanno Wartungstechnikero Doppelkontrolleur Vollzeit (muss noch beschrieben und eingruppiert werden)o Meistero Wartungsleiter / Betriebsleiter
Wegfall der Erfahrungslohngruppen	Um die oben genannte Aufwertung zu realisieren benötigt man die sogenannten Verweillohngruppen bzw. Erfahrungslohngruppe nicht mehr. Sie dienen ohnehin nur der Einsparung und nicht der Vergütung von Erfahrung, das geschieht über die Stufen.
Einführung eines Durchgruppierungsmechanismus	Damit wird der Nachteil aus der Welt geschaffen, den Mitarbeiter erleiden, sobald sie durch persönliche Weiterentwicklung in einen neuen Beruf, Lohngruppen überspringen. Wenn schon 22 Jahre bis Endstufe, so sollte das auf keinen Fall noch länger dauern, erst recht nicht wenn ein Mitarbeiter die Anstrengung unternahm um sich persönlich weiterzuentwickeln.
Ausweitung der Mitbestimmung	Aus unserer Sicht muss eine Mitbestimmungsregelung formuliert werden, die dem Betriebsrat das Recht einräumt, in der sogenannten „Bewerterrunde“ vertreten zu sein.

Dies bezieht sich lediglich auf den aktuellen TVVS, in unserer TGL – eigenen Tarifstruktur wird das ganze wesentlich übersichtlicher gestaltet werden.

Also liebe Mitglieder und die es noch werden sollten: stärkt eure Interessenvertretung, stärkt TGL. Unabhängig von besserer Vergütung ist es noch wichtiger die Beschäftigung zu sichern, den Qualitätsstandart aufrecht zu erhalten und die Schnittmenge aller sozialen Unternehmensziele zu den wirtschaftlichen Zielen der LHT wieder größer werden zu lassen. Dafür werden wir kämpfen müssen, darüber muss sich jeder im Klaren sein.

Ob jetzt oder wann auch immer der richtige Zeitpunkt dafür ist, kann man pauschal nicht beantworten. SCORE ist jedenfalls kein Ausschlusskriterium, denn die Zukunft wird noch lange von solchen Einsparungsprogrammen geprägt sein und ist SCORE gelaufen, folgt mit Sicherheit das nächste Programm.

Achim Triller



Tarifforderungen

In unserem letzten Newsletter und auch im Artikel auf Seite 4 haben wir Euch die Gründe für das Scheitern der Gespräche zum TVVS geschildert. Zur Verdeutlichung sei nochmals erwähnt, dass TGL kein Verhandlungspartner im klassischen Sinn einer Tarifverhandlung war, sondern uns nur unter gewissen Spielregeln eine Möglichkeit zur Mitgestaltung geboten wurde. Dass aber am Ende tatsächlich die Teilnahme unseres Anwalts Dirk Vogelsang an den Gesprächen den Arbeitgeber veranlasst hat, diese vor dem eigentlichen Beginn zum Scheitern zu bringen, ist schon irgendwie bezeichnend – waren wir jemals ein ernstgenommener Gesprächspartner oder nur Alibi?



Die Schichtzulage ist aus unserer Sicht nur zum Teil ein Ausgleich für die Erschwernis der Schicht. Langjährige Schichtarbeiter wissen sehr genau, welche Belastung dies und auch der ständige Wechsel der Schichtlagen bedeutet.

Wir gehen fest davon aus, dass die Gespräche zu Veränderungen am TVVS auch ohne uns weitergeführt werden, nicht zuletzt auch deshalb, um der TGL möglichst viel Wind aus den Segeln zu nehmen. Das schreckt uns nicht wirklich, da die Möglichkeiten im ungekündigten Tarifvertrag eh sehr begrenzt sind und der verbliebene und heute noch offizielle Verhandlungspartner ver.di weder die Macht noch das eigentliche Mandat aufgrund sinkender Mitgliederzahlen hat.

Da unsere letzte/r Mail/Newsletter offenbar nicht alle unsere Forderungen erklären konnte, greifen wir die wichtigsten Punkte nochmal auf:

- Keine unterschiedlichen Tarifverträge West/Ost oder nach Betriebszugehörigkeit. Alle Arbeitnehmer haben den gleichen Tarifvertrag, gleich wo sie arbeiten und wie lange sie dabei sind.
- Reise- und Rüstzeiten müssen vergütungsrelevant werden. Heute wird die Anreise zur Dienstreise nicht bezahlt, erst mit dem Abflug beginnt die

Zeitzuschreibung. Auch werden Rüstzeiten zur Vorbereitung der Dienstreise nur selten oder gar nicht berücksichtigt. Dazu gehört selbstverständlich die Zusammenstellung von Werkzeug, aber auch das Einlesen in die Dokumentation oder die Abstimmung z.B. mit dem MCC.

- Ansteigender Anspruch auf bezahlte Freistellung unmittelbar vor Renteneintritt nach zehn oder mehr Jahren im Schicht- und Nachtdienst. Die Schichtzulage ist aus unserer Sicht nur zum Teil ein Ausgleich für die Erschwernis der Schicht. Langjährige Schichtarbeiter wissen sehr genau, welche Belastung dies und auch der ständige Wechsel der Schichtlagen bedeutet. Diese Belastung können viele Mitarbeiter nicht bis zum Renteneintritt leisten und schon gar nicht angesichts der aktuellen Diskussion zum Renteneintritt mit 69 Jahren! Diese Kolleginnen und Kollegen brauchen einen geregelten und vernünftig bezahlten Übergang zu ihrer Rente und damit ist nicht das heutige ATZ-Modell gemeint!

Wir fordern Ansparmodelle für vorzeitige Freistellung, die sich aber keinesfalls aus selber erarbeiteten Stunden speisen.

- Regelung der Versorgungs- und Zulagenfähigkeit der Funktionszulagen, diese sind heute nicht sozialversicherungsrelevant und damit zum Nachteil der Mitarbeiter z.B. bei der Rente.
- Abschaffung des Einarbeitungszeitraums bei Einstellung oder Arbeitsplatzwechsel, dafür gibt es keinen guten Grund. Wenn ein Mitarbeiter diesen Arbeitsplatz besetzt und die neue Tätigkeit ausübt, hat er vom ersten Tag an die Vergütung dafür zu bekommen.

zu schaffende Arbeitsplatz passt, die Mitbestimmung ist außen vor. Hier muss die Arbeitnehmervertretung beteiligt sein, allein schon aus Gründen der Transparenz.

Wie schon im Vorwort geschrieben arbeitet eine Arbeitsgruppe zusammen mit unserer Tarifkommission sehr intensiv daran, unseren eigenen Tarifvertrag in eine verhandlungsfähige Form zu bringen. Das erfordert neben der juristischen Begleitung und Bewertung sehr viel Detailarbeit unserer Kommissionsmitglieder, die nun mal eben nicht schnell geleistet werden kann. Das soll ein



• **Beteiligung der Betriebsräte bei der Beurteilung von Arbeitsplätzen. Heute bestimmt der Arbeitgeber einseitig, in welche Lohngruppe der neu zu schaffende Arbeitsplatz passt, die Mitbestimmung ist außen vor. Hier muss die Arbeitnehmervertretung beteiligt sein, allein schon aus Gründen der Transparenz.**

• Aufwertung operativer Berufe. Das ist im Grunde die Gründungsforderung von damals als A.R.T.E.. Wir sind uns einig darüber, dass alle in unserem Satzungsbereich vertretenen Mitarbeiter nicht ihrem Wert entsprechend bezahlt werden, dass muss nach oben korrigiert werden.

• Abschaffung der „Erfahrungsgruppen“. Wir fordern die sofortige Umgruppierung in die nächste Lohngruppe, sobald die entsprechende Qualifikation im Berechtigungssystem eingetragen ist, schließlich stempelt die Kollegin/der Kollege auch dafür und übernimmt die Verantwortung.

• Vereinfachung und Verdeutlichung der Systematik der Funktionszulagen. Heute lässt die eine oder andere Zulage reichlich Interpretationsspielraum sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch auf der des Betriebsrats.

• Beteiligung der Betriebsräte bei der Beurteilung von Arbeitsplätzen. Heute bestimmt der Arbeitgeber einseitig, in welche Lohngruppe der neu

wenig den vermeintlichen Stillstand der TGL in Sachen Tarif erklären, da in diesem Stadium alle Inhalte einer hohen Vertraulichkeit unterliegen. Nachdem sich aktuell auch der Ansprechpartner für Tariffragen bei der LHT durch den Wechsel im Vorstand geändert hat, gehen wir nach heutigem Stand davon aus, dass die TGL im Spätherbst mit ihren Forderungen an die Lufthansa Technik herantreten wird. Wir werden Euch über den weiteren Verlauf in bekannter Form auf dem Laufenden halten.

Manfred Hierold



Leiharbeit



Sehr wahrscheinlich hat schon mal jeder von uns, egal in welchem Technikbetrieb er beschäftigt ist, mit Kollegen (umgangssprachlich als LAN´s bezeichnet) aus Leiharbeitsfirmen zusammen gearbeitet. Grundsätzlich ist Leiharbeit nicht zu verteufeln, pervertiert aber immer mehr zur zweiten oder sogar dritten Lohnschiene. Die zweite Ebene haben wir mittlerweile schon in vielen Betrieben allein durch schlechtere Tarifverträge im gleichen Unternehmen erreicht, doch Leiharbeit kann das noch toppen.

Wenn aber über viele Jahre hinweg der Leiharbeitnehmer am gleichen Arbeitsplatz in der gleichen Firma beschäftigt ist, kann das Argument „Spitzenabdeckung“ nicht mehr gelten, hier geht es nur noch um Unterwanderung von Tarifverträgen und hoher Flexibilität für die Firmen – hire and fire!

Nun gibt es seit 2004 ein Gemeinschaftsunternehmen namens AviationPower (AP) mit dem Mehrheitsanteileigener Manpower Group und als zweiten Geschäftspartner die Lufthansa Technik. Damals wurde die AP hauptsächlich unter dem Aspekt gegründet, den Auszubildenden ohne Angebot einer Festanstellung am Ende der Lehrzeit Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Das ist gesellschaftspolitisch richtig, weil wir uns als hochtechnisiertes Land mit anspruchsvollem Bildungssystem nichts anderes leisten dürfen! Es ist grundsätzlich richtig und wichtig, allen eine qualifizierte Ausbildung anzubieten, da die Unternehmen auch an einem gesunden Altersdurchschnitt interessiert sein müssen und dies auch in ihren unternehmerischen Verantwortungsbereich fällt.

Dabei kommt es zwangsläufig, je nach Jahrgang, zu Überkapazitäten ausgebildeter Fachkräfte. Was wir aber seit Jahren speziell in der LHT erleben, ist, dass ex-Azubis über viele Jahre als Leiharbeitnehmer zu unverschämten Konditionen im gleichen Betrieb und oft sogar am gleichen Arbeitsplatz wie während der Ausbildung beschäftigt sind. All das geschieht unter dem Deckmäntelchen der „Spitzenabdeckung“ für produktionsintensive Zeiten und fehlendem Personalbudget. Hier beginnt das Modell Leiharbeit unglaublich zu werden, da es im ursprünglichen Sinn Beschäftigungswilligen den Wiedereinstieg in das Berufsleben gewähren soll. So kann es für den einzelnen die Möglichkeit sein, aus der Arbeitslosigkeit zu entfliehen, für den nächsten bietet dieses Modell die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung.

Wenn aber über viele Jahre hinweg der Leiharbeitnehmer am gleichen Arbeitsplatz in der gleichen Firma beschäftigt ist, kann das Argument „Spitzenabdeckung“ nicht mehr gelten, hier geht es nur noch um Unterwanderung von Tarifverträgen und hoher Flexibilität für die Firmen – hire and fire! Der Mitarbeiter wird quasi zum Handelsgut, das bestellt

oder abbestellt wird, wenn ich ihn nicht mehr brauche. Dabei sind die Kosten für die Betriebe, die sich auf dem Zeitarbeitsmarkt mit temporären Mitarbeitern bedienen auch nicht unerheblich.

Die Forderung sowohl an die Politik als auch an die Unternehmer kann nur sein, Leiharbeit wieder im ursprünglichen Sinn als Steuerungsinstrument zu gebrauchen und Langzeit-LAN´s eine Perspektive Richtung dauerhafter Beschäftigung zu bieten. Wären zum einen die Gewerkschaften Deutschlands stark genug und die Politik andererseits auch willens, müssten die Leiharbeitnehmer wenigstens das gleiche Geld wie fest angestellte Kollegen erhalten, zumindest nach gewisser Zeit. Das würde die Zeitarbeit für Unternehmer zunehmend unattraktiv machen, ohne gleichzeitig Menschen den Weg in die Beschäftigung zu verbauen.

Höhepunkt dieser Perversion ist die Kabinen-Bereederung der Lufthansa Berlinflotte über die besagte AviationPower. Das ist schon relativ einzigartig, einen quasi eigenen Betrieb komplett mittels Leiharbeitnehmer zu betreiben. Ein Schelm, wer Böses dabei denkt. In der Endausbaustufe sollen bis zu 240 Kabinenmitarbeiter/Innen über AP in diesem Betriebsmodell beschäftigt werden, deren Verträge zwar das gleiche Einstiegsgehalt wie Lufthansa-Seatens vorsieht, aber dafür mehr arbeiten und weniger Gehaltssteigerungen in Kauf nehmen müssen. Diese Verträge laufen alle befristet auf 2 Jahre und danach können die Kolleginnen und Kollegen bei Bedarf auch wieder anheuern, allerdings wieder zum Einstiegsgehalt! Leider haben bisher zwei Gerichte an diesem Vorgehen nichts zu beanstanden gehabt, was uns Sorgen auch für andere Betriebe macht.

TGL ist strikt gegen Leiharbeit als Mittel zur Unterwanderung von bestehenden Tarifverträgen und der damit verbundenen Ausnutzung der Mitarbeiter.

Manfred Hierold



Kunde droht mit Auftrag!

Dieser Tage war in der Presse zu lesen, dass Lufthansa mit dem Winterflugplan kleineres Gerät auf den Strecken nach Tel Aviv einsetzen wird. Während derzeit der A 340 auf diesen Routen fliegt und wohl auch dort schon an die Kapazitätsgrenzen stößt, soll es zukünftig der A 321 erledigen.



Schon laufen die Geschäftsleute in Israel Sturm, auch die örtliche Presse hat sich damit auseinandergesetzt. Warum diese Aufregung? Unsere israelischen Kunden benutzen sehr gerne die Kralnicairline und akzeptieren in keiner Weise, dass sie in Zukunft für das gleiche Geld in der Business Class die Sparvariante dieser Klasse im kleinen Airbus angeboten bekommen. Mal ehrlich, schaut man sich die Unterschiede beider Fluggeräte an, wird sehr schnell deutlich, warum sich die Kunden zu Recht aufregen. Während man im Widebody zumindest in den neuesten Flugzeugen eine ansehnliche Business Class einbaut, ist diese auf der Narrowbody schon fast eine Frechheit. Diese im Grunde eigentlichen Eco-Sitze unterscheiden sich in diesen Fluggeräten nur durch den Sitzabstand und den nicht benutzbaren Mittelsitz.

Die Begründung der Airline für diesen Musterwechsel auf den Strecken nach Tel Aviv ist, dass man Langstreckengerät auch nur noch auf entsprechenden Langstrecken einsetzen will. Während der Lufthansa ob des derzeitigen Effizienzsteigerungsprojekts SCORE versteht, dass die Flugzeuge ausgelastet werden müssen und damit Gewinne eingefahren werden können, kann er über diese Maßnahme nur noch den Kopf schütteln. Die israelischen Kunden lieben Lufthansa und die seit über 40 Jahren gewachsene Kultur zwischen beiden Nationen hat einen hohen Wert. Hier gibt es die Nachfrage und sie wird nicht be-

dient, schlimmer noch, hier wird Geld liegen gelassen!

Dass die Konkurrenten auf solche Schritte nur warten und sehr gerne die Gäste auch in entsprechendem Ambiente nach Europa fliegen wollen und werden, ist selbstverständlich. Die Geschichte sollte Lufthansa eigentlich gelehrt haben, dass man nur sehr schwer wieder in die Märkte reinkommt bzw. wachsen kann, wenn man sich erst einmal zurückgezogen hat.

Vor diesem Hintergrund verkommt das Programm SCORE zu einer Farce, da sich Effizienzsteigerung nicht mit vorsätzlichem Kundenvergraulen verträgt. Wie sollen die im Konzern Beschäftigten den Glauben an unser Management aufrechterhalten, wenn solche Signale gesendet werden? Während Dr. Franz in der Vergangenheit nicht müde wurde, den Aviation Konzern in Frage zu stellen und am Ende nur wenige Töchter in seiner Gedankenwelt zum Kerngeschäft gehören, verbindet der Kunde mit Lufthansa ein ganzheitliches Produkt mit allen Facetten wie z.B. Catering, Technik oder Fracht. SCORE kostet im Endausbau einige tausend Mitarbeiter den Arbeitsplatz, auch weil die Lufthansa Geschäft liegen lässt! Es ist kein Geheimnis, dass das Franz'sche Kerngeschäft heute kein Geld verdient und dies auf absehbare Zeit auch nicht wird. Umso weniger ist die gegenwärtige Geschäftspolitik zu verstehen.

Manfred Hierold

Mal ehrlich, schaut man sich die Unterschiede beider Fluggeräte an wird sehr schnell deutlich, warum sich die Kunden zu Recht aufregen.

Unfallrisiko vs. Kostendruck

Der offizielle Untersuchungsbericht „1X002-06“ ist seit kurzer Zeit veröffentlicht und steht auf der Website der BFU zur öffentlichen Einsicht bereit. Viele werden sich noch an den Unfall erinnern, als bei einer B747-400 am Frankfurter Flughafen im Jahr 2006 kurz vor dem Push Back mit 256 Personen an Bord plötzlich das vordere Fahrwerk einknickte und sich der Bug des Flugzeugs samt Fracht und Passagieren auf das schon bereitstehende Schleppfahrzeug legte.

...es bedarf hochwertiger Werkzeuge, einer modernen Infrastruktur und eines gut geschulten Personals...

Es kam glücklicherweise zu keinem Personenschaden, jedoch wurde die Rumpfstruktur des Luftfahrzeugs schwer beschädigt.

Der Auslöser dieses Unfalls war laut Untersuchungsbericht ein fehlerhafter Sicherungspin, welcher schlussendlich bei einem Hydrauliktest das unbeabsichtigte Einfahren des vorderen Fahrwerks ermöglichte. Die beteiligten Flugzeugtechniker trifft keinerlei Schuld, sie haben sich an die bestehenden Vorschriften gehalten. Viele unserer Leser kennen die Situation und das Arbeitsumfeld, welches bei diesem Unfallbericht besonders gut zu erkennen ist. Alle Passagiere sind bereits an Bord, der Flieger ist beladen, betankt und eigentlich zum Abflug bereit, sogar das Schleppfahrzeug ist schon vor Ort. Nur eine Unklarheit steht dem Abflug entgegen, vielleicht eine Fehlermeldung auf einem Display im Cockpit, eine mögliche Leckage am Triebwerk oder Hydrauliksystem oder ein noch durchzuführender Test aus dem letzten großen Wartungsereignis. Nun ist es der Flugzeugtechniker, auf den alle Blicke gerichtet sind und der innerhalb kurzer Zeit eine Entscheidung über das weitere Vorgehen treffen muss. Eines ist klar, die Sicherheit der Passagiere und der Besatzung auf dem kommenden Flug liegt in diesem Moment in seiner Verantwortung.

Damit auch in Zeiten großen Kostendrucks die richtigen Entscheidungen in diesen Situationen von fähigen Fachleuten getroffen werden, ist es zwingend nötig, die hohen Standards in der Luftfahrt durch ausreichende Weiterbildung des bestehenden Personals zu erhalten und durch eine qualitativ gute Ausbildung junger Flugzeugmechaniker und -elektriker zu erweitern. Neben zahlreichen gut ausgebildeten Spezialisten für Teilsysteme des Flugzeuges braucht es auch weiterhin Flugzeugtechniker, die über

das nötige Fachwissen aller Flugzeugsysteme verfügen und die Abstimmung zwischen den Spezialgewerken vor Ort übernehmen.

Die immer kürzer werdenden Bodenzeiten, getrieben durch den Wunsch der Flugzeugbetreiber nach mehr täglich möglichen Flugstunden, geringeren Wartungskosten und weniger Delays verstärken den Druck auf die verantwortlichen Fachkräfte enorm. Es kommt immer öfter vor, dass der Platz im Cockpit eng wird, da die Flight Crews mit den Flugvorbereitungen beginnen, während das Wartungspersonal noch die letzten Tests am Flieger durchführt.

Die Kosteneinsparungen bei der Wartung von Flugzeugen haben Grenzen, es gibt geltende Vorschriften die eine Flugdurchführung trotz mehrerer defekter Teile erlauben, jedoch sollte die Sicherheit durch Redundanz der verschiedenen Systeme nicht unnötig ausgereizt werden, um weitere Kosteneinsparungen zu ermöglichen. Wenn der Preis eines Flugtickets teilweise günstiger ist als das Bahnticket zum Flughafen, als die Parkplatzgebühren auf dem Flughafen oder das Taxi zum Hotel, dann ist der Wunsch der Airlines nach weiteren Kosteneinsparungen in der Flugzeugwartung öffentlich sowie beim betroffenen Personal nicht mehr zu rechtfertigen.

Um die technologisch anspruchsvollen Luftfahrzeuge im flugtauglichen Zustand zu erhalten und eine sichere sowie pünktliche Ankunft der Passagiere beim Geschäftspartner oder im Urlaub zu gewährleisten, bedarf es hochwertiger Werkzeuge, einer modernen Infrastruktur und eines gut geschulten Personals, das gibt es nicht umsonst.

Jens Hofmann



Ausbildung

Am 06. August konnten an den zwei großen Ausbildungsstandorten der LHT HAM und FRA knapp 100 neue Auszubildende begrüßt werden, wozu auch TGL den Nachwuchs herzlich willkommen heißt. MUC als drittes Standbein der Technischen Schule wird dann, bedingt durch die versetzten Ferien in Bayern Anfang September, 21 Fluggerätmechaniker für die nächsten 3 bzw. 3,5 Jahre durch ihre Ausbildung begleiten.

Bei aller Euphorie über die Möglichkeiten, jungen Menschen eine Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben durch die verschiedenen Ausbildungen zu ermöglichen, darf man aber nicht vergessen, dass dies ja nicht aus Goodwill der LHT erfolgt, sondern der demographische Wandel dies notwendig macht. Deshalb ist dieser Anlass auch wieder mal geeignet, gerade bei den Berufen direkt am Flugzeug wie z.B. Fluggerätmechaniker oder Elektroniker die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung hervorzuheben.

Selbstverständlich ist in jedem Beruf, gleich welcher Branche, immer Weiterbildung notwendig doch nur schwer vergleichbar mit den beiden exemplarisch Vorgenannten. Von den Lizenzen mal ganz abgesehen darf man einfach nicht vergessen, dass die Kolleginnen und Kollegen nach ihrem Abschluss zwar einen „Gesellenbrief“ in der Hand halten, sie jedoch nur wenige Arbeiten und diese auch überwiegend nicht ohne Aufsicht/Begleitung ausüben dürfen. Diese Berufe erfordern neben den notwendigen Lehrgängen auch praktische Erfahrung, die sich nur über viele Jahre aufbauen lässt. Dazu kommt die Komplexität eines Flugzeugs, bei der die Zusammenhänge der verschiedenen Systeme ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Verantwortung erfordern. Auch die Gefahr, durch Routine Fehler zu machen, ist ein allgegenwärtiger Feind in dieser Branche. Denn das Flugzeug kann mal nicht eben rechts ranfahren wenn der Motor ausgeht.

Es soll hier nicht der Eindruck erweckt werden, dass diese Berufe außergewöhnlich sind, nur die besonderen Facetten und der Anspruch an jeden persönlich seien erwähnt. Neben der Faszination der Arbeit am Flugzeug ist die Bereitschaft zu Teamfähigkeit und Übernahme hoher Verantwortung unabdingbar!

Wir wünschen uns, dass in einem 10.000-Mann Betrieb mehr junge Menschen ein Ausbildungsplatz angeboten bekommen und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit ihnen. Einige Kollegen der LHT engagieren sich sehr stark als Lehrgeselle und vermitteln unseren jungen Kolleginnen und Kollegen ihre Erfahrung und ihr Wissen. Weil dies keine Selbstverständlichkeit ist und neben der täglichen Arbeit eine zusätzliche Herausforderung für die erfahrenen MT's darstellt, möchten wir uns an dieser Stelle ausdrücklich bei diesen Kolleginnen und Kollegen für ihr Engagement bedanken!

Manfred Hierold

Einige Kollegen der LHT engagieren sich sehr stark als Lehrgeselle und vermitteln unseren jungen Kolleginnen und Kollegen ihre Erfahrung und ihr Wissen...



Einfach mal Nachdenken

Als einer der Gründungsmitglieder der heutigen TGL stelle ich mir immer wieder die Frage, welcher Weg in Richtung Selbständigkeit der Richtige ist. Immerhin haben wir mit unserer Organisation und unseren Mitgliedern einen Achtungserfolg in Sachen Tarifgesprächen mit einem Arbeitgeber erreicht - das ist alles andere als trivial! Wer kann schon von sich als Spartengewerkschaft behaupten, eine Einladung zu Gesprächen über einen ungekündigten Tarifvertrag erhalten zu haben mit der Bereitschaft des Arbeitgebers zu Änderungen.

Von Anfang an waren wir davon ausgegangen, dass sich die Geschäftsleitung nicht ohne Widerstand unseren Tarifforderungen stellen und deshalb als logische Konsequenz die ganze Bandbreite des im Tarifkonflikt Üblichen abfahren wird.

Trotz allem und auch gerade nach dem abrupten Ende der eigentlichen Gespräche stellt sich für mich unser Weg relativ klar dar. War die TGL bis zu einem gewissen Grad bereit, ohne Eskalation geringe Verbesserungen in der Tarifstruktur und damit auch der Bezahlung mitzugestalten, wurde uns im Auftaktgespräch, wie schon mehrfach berichtet, quasi der Stuhl vor die Tür gestellt. Damit werden wir nun vom Arbeitgeber wieder auf das Gleis zurück gezwungen, das wir ohnehin schon befahren hatten und nur um eine Kollision zu vermeiden eine Umleitung nahmen.

Was will ich mit diesem Bild sagen?

Von Anfang an waren wir davon ausgegangen, dass sich die Geschäftsleitung nicht ohne Widerstand unseren Tarifforderungen stellen und deshalb als logische Konsequenz die ganze Bandbreite des im Tarifkonflikt Üblichen abfahren wird. D.h. wir stellen unsere Forderungen, der Arbeitgeber lehnt diese ab, wir erzwingen durch Kampfmaßnahmen die Verhandlungen oder der AG versucht über richterlichen Beschluss unseren Streik zu unterbinden, und so weiter und so fort. Mit dieser Vorstellung sind 2011 wahrscheinlich alle Mitglieder in unsere jährliche Versammlung gekommen, denn es sollte endlich losgehen. Der ein oder andere erinnert sich sicherlich an die schwierige Diskussion, als wir vom Vorstand plötzlich einen

anderen Weg vorschlugen und dafür um Zustimmung warben. Es gelang uns schließlich eine große Mehrheit für den Versuch zu gewinnen, gemeinsam mit ver.di/VL Verhandlungen über den TV VS zu führen. Letztendlich erwies sich das als Sackgasse oder wenn man es böserartiger sehen möchte, als Zeitgewinn.

Nun ist der TGL-Zug wieder „on track“ und alle wesentlichen Vorbereitungen dazu laufen bereits im Hintergrund, wie schon an anderer Stelle berichtet. Das Unaufhaltsame beginnt und die TGL wird die Lufthansa Technik AG zu Tarifverhandlungen auffordern, das zu erwartende Szenario -> siehe links. Wenn man sich die derzeitige Tarifikultur im LH-Konzern ansieht, wird man sehr schnell feststellen, dass der Arbeitgeber, angeführt von Hr. Lauer, überhaupt kein Interesse daran hat, unabhängig von möglichen Synchronisationen zwischen den verschiedenen Gewerkschaften überhaupt mit neuen oder gar bereits Etablierten zu verhandeln. Bestes Beispiel liefert der aktuelle Tarifkonflikt der UFO, bei der zum Zeitpunkt dieses Artikels das Ergebnis der Urabstimmung zu weiteren Maßnahmen vorlag; 97,5% der Mitglieder votierten für einen Streik! Einzig die siechende „Hausmacht“ ver.di und die stets Unantastbaren – die VC – werden notgedrungen im erlauchten Kreis der Verhandelnden akzeptiert.

Diese Arroganz gegenüber Berufsgruppenvertretern wie z.B. unserer TGL ist bezeichnend für dieses Unternehmen, wird damit doch geradezu die Beugung der demokratischen Rechte versucht! Leider interpretiert offenbar der Arbeitgeber den Artikel 9 des Grundgesetzes nicht im gleichen Geist wie z.B. das Bundesarbeitsgericht. Dieser Arbeitgeber spricht vom Sozialpartnerdialog und grenzt Vertreter wie z.B. die TGL aus, wohl wissend oder wenigstens ahnend, dass in unserer Technik Gewerkschaft Luftfahrt bedrohlich viele Kollegen organisiert und auch zu Kampfmaßnahmen bereit sind. Hier geht es offensichtlich nicht um Inhalte, denn zu derartigen Gesprächen ist es ja nie gekommen, sondern um den offen erklärten Unwillen, sich mit mehr als unbedingt notwendigen Standesvertretern an einen Tisch zu setzen.

Warum diese harschen Worte?

Wenn sich ein Unternehmen zu irgendeinem Zeitpunkt entschließt, das große Ganze in kleine Stücke zu tranchieren, kann man es, muss man es aber nicht verstehen oder gar mögen. Wenn sich dann im Laufe der Zeit die Töchter emanzipieren und gar unverschämter Weise Gewinne produzieren, schaut die Mama mit Neid auf sie und das einst als so erfolgreich präsentierte Modell gerät ins Wanken. Mutter merkt, dass sie durchaus auf ihre Kinder angewiesen ist und diese eigentlich zum großen Ganzen beitragen. Gewinnoptimierung zu Gunsten der Aktionäre ist wichtig und legitim, aber keinesfalls dem natürlichen Begehren der Arbeitnehmer auf gerechten Lohn gegenzusetzen!

Vor kurzem war ich auf einem Konzert eines deutschen, sehr politischen Liedermachers und er hat mich wieder ermutigt, nicht alles als gegeben hinzunehmen und vor allem auch Widerstand zu leisten. Vor allem erinnerte er mich mit dem nachfolgenden Zitat daran, wie sich in unserer Gesellschaft die Kluft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern immer weiter vergrößert.

**Reicher Mann und armer Mann,
standen da und sahn sich an,
und der Arme sagte bleich:
„Wär ich nicht arm wärst du nicht reich!“
(Bertold Brecht)**

Wie schließt sich nun der Kreis zum Anfang meines Textes? Wir sollten uns den Luxus gönnen, neben unserem ureigenen Weg darüber nachzudenken, wie wir Kräfte bündeln und so dem Arbeitgeber ein entsprechendes Pfund entgegensetzen könnten. Sind wir in unserem Denken so offen, alle Möglichkeiten bis hin zu Koalitionen zu prüfen, immer unter der Maxime des Behalts der Selbstständigkeit? Spartengewerkschaften erklären sich allein aus der Geschichte der Großgewerkschaften als wichtig und notwendig. Diese Moloche sind schlicht und ergreifend nicht in der Lage, alle Einzelinteressen ihrer

Weißmantel & Vogelsang

Rechtsanwälte · Fachanwälte

Ihre Ansprechpartner in allen rechtlichen Fragen

Liesel Weißmantel

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Hans-Gerd Dannen

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Klaus Vosteen

Fachanwalt für Sozialrecht

Antje Harsdorff

Rechtsanwältin

Kanzlei Bremen

Langenstraße 68

28195 Bremen

Tel. 0421/96 0 99-0

Fax 0421/96 0 99-11

Dirk Vogelsang

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stephan Brozeit

Fachanwalt für Arbeitsrecht

David Schäfer

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Birgitta Schneider

Fachanwältin für Familienrecht

Kanzlei Frankfurt

Am Hauptbahnhof 8

60329 Frankfurt/Main

Tel. 069/24 00 66 66

Fax 069/23 80 76 53

E-Mail: wv@kanzlei-wv.de · Internet: www.kanzlei-wv.de

angeblich Vertretenden vernünftig und angemessen zu berücksichtigen. Wie kann es sonst sein, dass ausgerechnet die Anspruch erhebende ver.di in der Fachgruppe Luftverkehr regelmäßig Federn lässt. Diese ver.di hat bestimmt in anderen Bereichen ihre Existenzberechtigung, doch Luftfahrt ist einfach nicht ihr Geschäft.

Damit hier nur kein Missverständnis aufkommt: Ich glaube fest an die Zukunft der TGL und ihrem eingeschlagenen Weg! Trotzdem werden die Gefahren von außen nicht geringer und wir müssen uns überlegen, wie und mit welchen Mitteln wir uns den immer aggressiveren Arbeitgebern stellen.

Heute ist es die Lufthansa Technik, morgen die Air Berlin und übermorgen sind die Kollegen der kleineren Betriebe dran. Wir sind angetreten, allen in dieser Branche, unserer Satzung gemäß arbeitenden Kolleginnen und Kollegen zu geordneten und auch besseren Tarifverträgen zu verhelfen. Dazu braucht es neben Mut, sich mit diesen Arbeitgebern anzulegen, vor allem Toleranz!

Manfred Hierold





Score

Für die Lufthansa wird das Programm zur Ergebnissicherung immer konkreter, da die Projekte wie z.B. NETwork bei der Lufthansa Technik AG angelaufen sind und dabei immerhin ca. 650 Arbeitnehmer bedroht sind. Dazu wird derzeit jeder einzelne administrative und dispositive Arbeitsplatz durch die Kostenstellenverantwortlichen untersucht und bewertet, um dann im Herbst 2012 in einer Auswertung zu der Erkenntnis zu kommen, die richtige Methode zur Erreichung der zuerst genannten Zahl von 650 Abzubauenden gefunden zu haben. Das nennt man umgangssprachlich auch das Pferd von hinten aufzäumen!

Lufthansa ist mit seiner Flottenvielfalt überhaupt nicht vergleichbar mit den Airlines, deren Kostenvorteile uns Technikern immer wieder vorgehalten werden.

Seit der Verkündung von SCORE durch den Vorstandsvorsitzenden Dr. Franz ist einiges passiert und die anfänglich desaströse Informationspolitik des Konzerns ist offenbar der Erkenntnis gewichen, Programme und deren Auswirkungen nicht zuerst über die Medien zu kommunizieren, sondern mit den Mitarbeitern in den Dialog zu treten. Das ist grundsätzlich lobenswert, nimmt dem bedrohten Mitarbeiterkreis aber nicht die Angst.

Auch für uns als TGL spielt SCORE eine wesentliche Rolle, da dies durchaus Auswirkung auf das durch uns vertretene Personal haben kann. Keiner im Konzern oder Vorstand der LHT wird sich zu einer Aussage bewegen lassen, dass über bereits heute identifiziertes, zukünftig auch produktives/technisches Personal abgebaut werden könnte. Dazu sind Gerüchte über Insourcing von Wartung oder Engineering in die LH-Mutter auch nicht gerade hilfreich, erweckt das dann gerade den Eindruck, „besonders wertvolle“ Konzernteile zu bevorzugen – zu Lasten der restlichen Technik AG.

Warum gerade die Wartung? Trotz gemeinsamer Stellungnahmen der LH-Vorstände im Intranet und dazu abweichender Wahrnehmung in der Öffentlichkeit über die Lufthansa allgemein (siehe Manager Magazin 08/12, „Immer Ärger mit Lufthansa“) scheint die Managementmeinung in Sachen „Kerngeschäft Lufthansa“ je nach Großwetterlage wöchentlich eine andere zu sein. Im Gegensatz zur

Überholung ist Wartung aufgrund der hohen Flexibilitätsanforderung und kurzen Reaktionszeiten unserer Meinung nach auf jeden Fall dem Kerngeschäft der Fliegerei zuzuordnen. Dennoch ist es in unserem eigenen Interesse, die Technik immer ganzheitlich zu betrachten und damit alle Möglichkeiten zur effizienten Bearbeitung eines Flugzeugs aus einer Hand zu haben. Lufthansa ist mit seiner Flottenvielfalt überhaupt nicht vergleichbar mit den Airlines, deren Kostenvorteile uns Technikern immer wieder vorgehalten werden. Wer als Operator derart viele und auch alte Muster einsetzt, dafür auch eine nahezu 100 prozentige Zuverlässigkeitsrate einfordert, hat zwangsläufig höhere Beiträge dafür zu leisten. Wir Verbraucher erleben immer häufiger, dass z.B. Ersatzteile für unsere Autos nicht mehr auf Lager sind und deshalb längere Reparaturzeiten erdulden müssen, „just in time“ oder „mobile Lagerhaltung mittels Lkw auf der Autobahn“ ist der moderne Sprachgebrauch dafür. Andere Instandhaltungsbetriebe wie die LHT können ohne diese immensen Lagerkosten viel preisgünstiger anbieten als das bei uns heute der Fall ist. Allein aus diesem Grund hinkt der Vergleich mit z.B. Ryan Air, die ihre junge, homogene Flotte bis zum D-Check fliegt, dann an den Leasinggeber zurückgibt und vor allem keine Base Maintenance unterhält.

Am Beispiel der LSG sollten wir uns bewusst machen, welche Philosophie die Lufthansa offenbar verfolgt. Ganzheitlichkeit hat keinen Wert mehr im Konzern, Gewinnoptimierung jeder einzelnen Business Unit steht im Vordergrund.

Die LSG Sky Chefs wurden letztes Jahr in regionale Einzelgesellschaften zerschlagen, übrigens gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat! Deren erster Betrieb ist mittlerweile TOT. LSG NUE ist nicht mehr profitabel und wird geschlossen. Zwar ist dies mit 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine kleine Gesellschaft im Gegensatz zum angestrebten Personalabbau von 3500 MA im Konzern, doch ist jedes einzelne Schicksal ein wertiges.

Die LSG war seit 1978 am Flughafen Nürnberg vertreten und nun sind unsere Kolleginnen und Kollegen Gegenstand von Diskussionen über Sozialplan und Interessenausgleich.

Schaut man sich SCORE im Einzelnen an, kann man im Grundsatz nicht gegen Verschwendung und Synergien im Konzern sein. Da aber vor den eigentlichen Lösungen der Problemfelder bereits die Zahl der abzubauenen Arbeitnehmer genannt wurde, muss man hier den Rasenmäher vermuten. Müsste jetzt das Unwort des Jahres gewählt werden, würden wir „sozialverträglich“ vorschlagen. Was, bitte schön, ist am Verlust des Arbeitsplatzes sozialverträglich? Keine wie auch immer finanziell angereicherte Maßnahme kann den Verlust ersetzen, es sei denn, man hat schon eine gute Alternative. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen für sich Entscheidungen treffen, die den Einen oder Anderen vielleicht oder sogar wahrscheinlich überfordern. Selbst wenn eine Abfindung heute attraktiv erscheint, können sich Lebensumstände verändern und somit neue Sichtweisen und/oder Notwendigkeiten entstehen. Mit einem regelmäßigen Einkommen statt ALG II oder Hartz IV bis zur Rente lebt es sich einfach ruhiger!

Die Entscheidung für ein „freiwilliges“ Ausscheiden aus dem LH-Konzern kann niemand anders als der Betroffene selbst treffen, die Betriebsräte sind hier auch überfordert. Nicht weil sie sich dafür nicht interessieren, sondern einfach nicht die Verantwortung übernehmen können und dürfen. Allerdings werden sie selbstverständlich immer beraten und unterstützen. Wenn alle freiwilligen Maßnahmen nicht greifen, wird/werden sich die Mitbestimmung/Betriebsräte mit all ihren Mitteln für die Mitarbeiter einsetzen, um betriebsbedingte Kündigungen entweder zu vermeiden oder aber so teuer wie möglich zu machen!

Wir sollten immer daran denken, dass der Vorstand nur davon gesprochen hat, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Wenn es aber nicht mehr zu vermeiden ist und der Abbau auch gerichtsfest plausibilisiert werden kann, wird sich der „sozialverträgliche“ Ansatz der Geschäftsleitung zeigen müssen!

Aus diesem Grund gibt es eine deutliche Haltung der Technik Gewerkschaft Luftfahrt TGL:

• **Wir fordern den LH-Konzernvorstand auf, endlich eine klare Position zu seinem Technikbetrieb zu finden und auch zu äußern! Dies gilt im Übrigen für alle Konzerntöchter!**

• **Technik, wie sie heute im Unternehmen der LHT mit all seinen Facetten abgebildet wird, ist der Garant für Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit!**

• **Sparen und Effizienzsteigerung sind kein Widerspruch, aber der Kunde wie auch die Lufthansa AG müssen entscheiden, welche Leistung sie zu welchem Preis wollen, das gibt es einfach nicht umsonst!**

• **Mitarbeiter brauchen Sicherheit und Perspektiven! Hier darf das Vertrauen in das Unternehmen nicht leiden und die ganze Verantwortung des Managements ist gefragt!**

• **Den Anspruch, Premiumcarrier zu sein und zu bleiben, heißt auch das Vertrauen unserer Passagiere in diesen Konzern nicht zu enttäuschen. Lufthansa steht für Sicherheit, Zuverlässigkeit und Qualität. Technik soll nicht auch noch den Status des Müsliriegels in der Bordverpflegung erreichen, das ist nicht Premium und schon gar nicht dem Anspruch von uns Technikern unserer eigenen Arbeit gegenüber zu vergleichen!**

Manfred Hierold



Schaut man sich SCORE im Einzelnen an, kann man im Grundsatz nicht gegen Verschwendung und Synergien im Konzern sein.



Achtung Politik

Im April äußerte sich Lufthansa über ihre Medien, hier gezielt der „Politkbrief“ zu aus ihrer Sicht absolut notwendigen Maßnahmen, um zukünftige Tarifkonflikte besser zu regeln. *(zu finden unter <http://presse.lufthansa.com/politkbrief.html>)*

... dann der schon abgespecktere TV mit verschlechterten Bedingung beim Jahresurlaub und Schichtzulagen und um dem ganzen noch die Krönung aufzusetzen der Leiharbeiter mit schon fast unwürdigem Lohn!

Nach dem Streik der Vorfeldlotsen im Februar 2012 rief Lufthansa mal wieder nach der Politik, um endlich neue Gesetze oder zumindest verbindliche Regeln zu schaffen, damit nicht jede Spartengewerkschaft Tarifforderungen stellen kann und dadurch die Unternehmen permanent mit immer anderen Arbeitnehmervertretern verhandeln müssen. Hintergrund ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, dass den viele Jahrzehnte gelten Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ aufhob und damit den Spartengewerkschaften die Möglichkeit eröffnete, eigene Tarifverträge zu verhandeln. Nach dem Aufschrei der Arbeitgeber und sogar Großgewerkschaften und der Forderung nach staatlichem Eingreifen war wieder etwas Ruhe eingekehrt. Die nach dem Urteil geäußerte Vermutung, nun würden die Spartengewerkschaften wie Pilze aus dem Boden schießen, hat sich nicht eingestellt. Fachleute hat das nicht gewundert, ist das Potential zu derlei Kleingewerkschaften eher begrenzt. Auch hat das BAG diese Entscheidung mit vielerlei Auflagen verbunden, sodass es auch heute durchaus nicht ohne weiteres möglich ist, ohne bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt zu haben, Tarifforderungen zu stellen und dann auch durchzusetzen.

Warum greifen wir dieses Thema nochmal auf? Die Arbeitgeber und hier im speziellen die Lufthansa sieht mit den stärker werdenden Spartengewerkschaften das Ende des Abendlandes gekommen, da damit ihrer Meinung nach die

Entsolidarisierung der Arbeitnehmer untereinander einhergeht. Dem könnte man durchaus folgen, würde die Lufthansa nicht selber durch ihr Tarifdiktat die Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens entsolidarisieren. Wie anders sollen die Mitarbeiter es denn verstehen, dass in der Lufthansa Technik die gleiche Tätigkeit wie z.B. CAT A mit drei unterschiedlichen Vergütungen versehen ist. Konkret ist das der „Alt-Lufthanseat“ mit Tarifvertrag vor 2004, dann der schon abgespecktere TV mit verschlechterten Bedingung beim Jahresurlaub und Schichtzulagen und um dem ganzen noch die Krönung aufzusetzen der Leiharbeiter mit schon fast unwürdigem Lohn! Dem Arbeitnehmer mangelnde Solidarität vorzuwerfen ist eine Bankrotterklärung des Arbeitgebers! Dieser hat natürlich ein Interesse daran, nur mit einer Gewerkschaft zu verhandeln. Kann er so doch sogar Geld verdienende Tochterunternehmen wie die LHT im Zusammenhang mit defizitären Töchtern knebeln, siehe aktuell die Entwicklung im Kerngeschäft mit immensen Verlusten und deshalb SCORE.

Der Titel dieses Artikels ist mit Absicht so gewählt, weil neben den Gefahren aus dem eigenen Konzern die Politik nicht zu unterschätzen ist und die Arbeitgeber sogar unterstützt. Immerhin hat das BAG als höchste Instanz ein Urteil gefällt und sowohl Arbeitgeber als auch die Politiker verschiedener Parteien wollen dies nicht akzeptieren.

Hier mal ein kleiner Auszug unserer Interessensvertreter in Berlin:

„Wir hatten bisher das ungeschriebene Gesetz: Ein Betrieb, ein Tarifvertrag. Das zerbricht im Augenblick (...) Wenn jetzt das Frankfurter Beispiel (Streik der Vorfeldlotsen) Schule macht, dass eine ganz kleine Gruppe nicht nur einen ganzen Betrieb lahmlegen kann, sondern massive volkswirtschaftliche Auswirkungen hat, dann müssen wir neu nachdenken. Lasst uns Regeln aufstellen, dass in einem Betrieb verhandelt wird und dass zum Schluss auch eine Lösung herauskommt, die der Mehrheit dann auch nutzt!

Ursula von der Leyen, CDU/CSU, 29. Feb. 2012 Tagesschau

„Wer nicht will, dass die soziale Marktwirtschaft Schaden nimmt, wer nicht will, dass Sparten- und Gewerkschaften sich auf Kosten von Gesamtbelegschaften einen schlanken Fuß machen können, wer nicht will, dass es eine unverhältnismäßige Zunahme von Tarifausschreitungen und Streiks in Deutschland gibt, der muss in diesem Bereich (Wahrung der Tarifautonomie) vorankommen.“

Huberuts Heil, SPD, 07. März 2012

Damit sich aber die Politik nicht zu sehr anstrengen muss in der Ideenfindung, hat sich Lufthansa schon mal ein paar Regeln ausgedacht und diese im hier zitierten Politikbrief beschrieben. Diese wollen wir Euch natürlich nicht vorenthalten, um uns gemeinsam auf das Kommende besser vorbereiten zu können:

- **Quorum bei Tarifpluralität: Tarifverträge kleinerer Gewerkschaften dürfen nur dann gelten, wenn sie einen wesentlichen Teil der Gesamtbelegschaft eines Unternehmens erfassen.**
- **Außergerichtliche Einigungsformen: Obligatorische Schlichtungsverfahren verbunden mit sogenannten Abkühlungsphasen schaffen neue Handlungsoptionen.**
- **Vorankündigung: Um unbeteiligte Dritte zu schützen, muss eine Pflicht zur rechtzeitigen Ankündigung von Streikvorhaben eingeführt werden.**
- **Notdienstvereinbarungen: Die Grundversorgung der Bevölkerung ist jederzeit sicherzustellen. Verpflichtende Abschlüsse von Notdienstvereinbarungen sind unabdingbar.**

Besonders der letzte Punkt, die Notdienstvereinbarung, verdient unsere Aufmerksamkeit. Von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen hängt das Wohl und die Grundversorgung der Bevölkerung eher nicht von einer Lufthansa ab; wir lassen uns da aber gern eines Besseren belehren.

Alles in Allem wollen wir damit nur verdeutlichen, woher der Wind wehen wird, wenn wir die Lufthansa Technik AG zu Tarifverhandlungen auffordern werden. Zwar wird es bis dahin kein entsprechendes Gesetz geben – so schnell ist die Politik dann auch wieder nicht – doch wird mit den immer gleichen Argumenten auch die TGL erfahren müssen, dass die Öffentlichkeit und vielleicht sogar unsere Nachbarn zuhause kein Verständnis für unser Begehren haben werden. Das alles wird uns nicht daran hindern, unsere Forderungen durchzusetzen, doch das erfordert auch eine starke TGL. Jeder Mitarbeiter in der Technik muss sich fragen lassen, ob er mit der bisherigen Gewerkschaft ver.di wirklich optimal vertreten ist oder nicht besser durch eine Mitgliedschaft in der Technik Gewerkschaft Luftfahrt seine und damit die Interessen des technischen Personals vorantreibt!

Manfred Hierold



TGL-Kollegen in der Diskussion



Spezialistenwissen



.... dass ohne intensives Troubleshooting ... sehr wahrscheinlich ein fehlerhafter Cabin Pressure Controller (CPC), der als „serviceable“ gekennzeichnet war, wieder ins Flugzeug eingebaut worden wäre und damit mit Sicherheit wieder einen Unfall verursacht hätte.

Unser Vorstandskollege Jens Hofmann hat in seinem Artikel auf Seite 10 im Zusammenhang mit einem Untersuchungsbericht auf die hohen Anforderungen des technischen Personals verwiesen.

In einem weiteren Bericht der BFU (Bundesanstalt für Flugunfalluntersuchung) mit dem Aktenzeichen BFU 2X004-06 wird über Vorkommnisse an einer MD-11 Frachtmaschine berichtet, die im konkreten Fall zur Berufsunfähigkeit des Piloten und leichten Verletzungen der anderen Besatzungsmitglieder geführt. Ich möchte gar nicht weiter auf den eigentlichen Unfall eingehen, da dies nicht Gegenstand dieses Artikels sein soll.

Hier geht es darum, dass ohne intensives Troubleshooting in dem zum Konzern gehörenden Instandhaltungsbetrieb sehr wahrscheinlich ein fehlerhafter Cabin Pressure Controller (CPC), der im Übrigen vom Hersteller Zustand 2 und damit als „serviceable“ gekennzeichnet war, wieder ins Flugzeug eingebaut worden wäre und damit mit Sicherheit wieder einen Unfall verursacht hätte.

Was war passiert? Die betroffene MD-11F hatte eine längere History in der Druckregelanlage und im Troubleshooting-Prozess wurden viele Komponenten getauscht. Im weiteren Verlauf wurde die Fehlersuche ausgeweitet und auch der Hersteller des betroffenen Pressure Controllers mit ins Boot geholt. Die Spezialfacharbeiter im Instandhaltungsbetrieb stellten durch einen eigenen, erweiterten Test fest, dass der betroffene CPC eine weitere Abnormalität aufwies. Mit diesem Wissen konnte der Hersteller tatsächlich einen Fehler bestätigen, der in den bisherigen Testverfahren nicht identifiziert werden konnte!

Das Wartungspersonal kann und darf bei Beanstandungen grundsätzlich nur nach den gül-

tigen Manuals arbeiten und hat in aller Regel zu wenig Zeit, darüber hinaus tiefer in das Troubleshooting einzusteigen. **Ohne das hohe fachliche Wissen bei den Spezialfacharbeitern in der entsprechenden Werkstatt wäre der Fehler vermutlich nie entdeckt worden und der CPC entweder immer wieder ins Flugzeug verbaut oder irgendwann verschrottet worden.**

Hier zeigt sich, dass neben einer qualifizierten Ausbildung die Faktoren Spaß und Freude an der Arbeit aber auch das hohe Engagement jedes Einzelnen für diesen Erfolg verantwortlich sind. All das gelingt aber auch nur, wenn sich der Mitarbeiter mit seinem Unternehmen verbunden fühlt und dort auch ernst genommen wird, das Arbeitsumfeld stimmt und die Vorgesetzten auch ihrer eigentlichen Rolle gerecht werden. Die seitens der Geschäftsleitung propagierten Wertvorstellungen eines Betriebs dürfen keine Phrasen bleiben, sondern müssen auch vorgelebt werden, dann sind solche Erfolge, wie in unserem Fallbeispiel dargestellt, in Zukunft sowohl eine Selbstverständlichkeit als auch ein Qualitätsmerkmal eines Unternehmens! (Quelle BFU)

Manfred Hierold





Unser Redaktionsteam sucht Verstärkung!

Wer traut sich an eine neue und spannende Aufgabe?

Wer kann sich vorstellen, seine Ideen im Magazin zu verwirklichen?

Unterstützung garantiert!

Meldungen an:
redaktion@tgl-online.de

oder über die anderen bekannten Kommunikationswege!

Wir freuen uns auf Dich!

TGL=Deine Gewerkschaft

Beitrittserklärung



Hiermit erkläre ich meine Mitgliedschaft im Berufsverband TGL Technik Gewerkschaft Luftfahrt
Mit meiner Mitgliedschaft erkenne ich die derzeit gültige Satzung an.
Der monatliche Beitrag beträgt gem. Satzung 1 % vom Brutto-Grundgehalt.

Name:	Vorname:	
Straße:	Hausnummer:	
PLZ:	Wohnort:	
Telefon:	Geb. Datum:	
E-Mail:	Beitrittsdatum:	
Firma:	Bereich:	Tätig als:

Ich bin davon unterrichtet, dass nach der Satzung des Verbands ein Austritt zum Quartalsende mit dreimonatiger Kündigungsfrist möglich ist.

Ort, Datum:

Unterschrift:

Einzugsermächtigung (widerruflich)

Ich ermächtige TGL widerruflich, meinen Mitgliedsbeitrag in Höhe von € von meinem nachstehend aufgeführten Konto abzubuchen. Kontoänderungen melde ich unaufgefordert.

Kontoinhaber:	Bankinstitut:
Kontonummer:	Bankleitzahl:

Ort, Datum.....

Unterschrift:

Bitte senden Sie mir ein vorgefertigtes Kündigungsschreiben für.....zu.